



JAARVERSLAG 2006

Directie Arbeidszaken
Nederlandse Antillen

Willemstad, november 2007

INHOUD

Inleiding	5
1. Positionering Directie Arbeidszaken	6
2. Beleidstaken	7
2.1 <i>Beleidsactiviteiten dirAZ in 2006</i>	7
2.2 <i>Overige activiteiten dirAZ in 2006</i>	15
3. Uitvoerende taken	17
3.1 <i>Klachten</i>	17
3.2 <i>Ontslagverzoeken</i>	19
3.3 <i>Arbeidsinspectie</i>	22
3.4 <i>Kosteloze Rechtskundige Bijstand (KRB)</i>	24
3.5 <i>Bedrijfsongevallen</i>	26
4. Personeel en Organisatie (P&O)	28
4.1 <i>Personeel en organisatie</i>	28
4.2 <i>Bedrijfsvoering</i>	30
5. Landsbemiddelaar	32
5.1 <i>Bevoegdheid en taken</i>	33
5.2 <i>Activiteiten landsbemiddelaar</i>	34
5.3 <i>Activiteiten landsbemiddelaar voor de Bovenwindse Eilanden</i>	35
6. Cijferoverzicht van De Antilliaanse arbeidsmarkten	36
6.1 <i>Kerncijfers</i>	36
6.2 <i>Werkenden</i>	40
6.3 <i>Werkzoekenden</i>	50

TABELLEN

tabel 1, Minimumuurlonen per 1 januari 2006 en 1 januari 2007.	12
tabel 2, Behandelde klachten naar aard, Curaçao 2002 – 2006.	18
tabel 3, Behandelde klachten naar aard, Bonaire 2004 – 2006.	18
tabel 4, Behandelde klachten naar aard, St. Maarten 2002 – 2006.	18
tabel 5, Ontslagverzoeken Curaçao 2002 – 2006.	20
tabel 6, Ontslagverzoeken Bonaire 2002 – 2006.	21
tabel 7, Ontslagverzoeken Bovenwinden 2002 – 2006.	22
tabel 8, Aantal inspectiebezoeken op Curaçao 2004 – 2006.	23
tabel 9, Geïnspecteerde bedrijven in Saba.	24
tabel 10, Details inspectie bedrijven St. Eustatius in 2005.	24
tabel 11, KRB Curaçao.	25
tabel 12, KRB Bonaire.	26
tabel 13, KRB St. Maarten.	26
tabel 14, Overzicht van werknemers betrokken bij een bedrijfsongeval, 2005 – 2006.	27
tabel 15, Personeelsbestand van de dirAZ 2002 t/m 2006	29
tabel 16, Salariëring en de gemiddelde leeftijd medewerkers per ultimo jaar 2002 – 2006.	29
tabel 17, Gratificaties (beoordelingspremies en incidentele beloning).	30
tabel 18, Ziekteverzuim Curaçao 2004 - 2006.	30
tabel 19, Activiteiten landsbemiddelaar 2001 - 2006.	34
tabel 20, Activiteiten Landsbemiddelaar voor de Bovenwindse Eilanden.	35
tabel 21, Ontwikkeling in de bevolking en de beroepsbevolking van Curaçao.	37
tabel 22, Ontwikkeling in de bevolking en in de beroepsbevolking Bonaire.	37
tabel 23, Ontwikkeling in de bevolking en in de beroepsbevolking St. Maarten.	38
tabel 24, Ontwikkeling van de bevolking en de beroepsbevolking naar geslacht Curaçao.	38
tabel 25, Ontwikkeling van de bevolking en de beroepsbevolking naar geslacht Bonaire.	39
tabel 26, Ontwikkeling van de bevolking en de beroepsbevolking naar geslacht St. Maarten.	39
tabel 27, Werkzame bevolking naar opleidingsniveau Curaçao.	40
tabel 28, Werkzame bevolking naar opleidingsniveau Bonaire.	40
tabel 29, Werkzame bevolking naar opleidingsniveau St. Maarten.	41
tabel 30, Werkzame bevolking naar bedrijfstak Curaçao.	41
tabel 31, Werkzame bevolking naar bedrijfstak Bonaire.	42
tabel 32, Werkzame bevolking naar bedrijfstak St. Maarten.	43
tabel 33, Werkzame bevolking naar nationaliteit Curaçao.	43
tabel 34, Werkzame bevolking naar nationaliteit Bonaire.	44

tabel 35, Werkzame bevolking naar nationaliteit St. Maarten.	44
tabel 36, Werkenden naar economische positie Curaçao.	45
tabel 37, Werkenden naar economische positie Bonaire.	45
tabel 38, Werkenden naar economische positie St. Maarten.	46
tabel 39, Werkzame bevolking naar vakbondslidmaatschap Curaçao.	46
tabel 40, Werkzame bevolking naar vakbondslidmaatschap Bonaire.	46
tabel 41, Werkzame bevolking naar vakbondslidmaatschap St. Maarten.	47
tabel 42, Werkzame bevolking naar inkomenscategorie Curaçao.	47
tabel 43, Werkzame bevolking naar inkomenscategorie Bonaire.	48
tabel 44, Werkzame bevolking naar inkomenscategorie St. Maarten.	48
tabel 45, Aantal minimumloners per bedrijfstak op Curaçao in 2006.	49
tabel 46, Aantal minimumloners per bedrijfstak op Bonaire in 2006.	50
tabel 47, Werkzoekende bevolking naar werkloosheidsduur Curaçao.	51
tabel 48, Werkzoekende bevolking naar werkloosheidsduur Bonaire.	52
tabel 49, Werkzoekende bevolking naar werkloosheidsduur St. Maarten.	53
tabel 50, Werkzoekende bevolking naar opleidingsniveau Curaçao.	53
tabel 51, Werkzoekende bevolking naar opleidingsniveau Bonaire.	54
tabel 52, Werkzoekende bevolking naar opleidingsniveau St. Maarten.	54
tabel 53, Jeugdwerkloosheid Curaçao.	54
tabel 54, Jeugdwerkloosheid Bonaire.	55
tabel 55, Jeugdwerkloosheid St. Maarten.	55

INLEIDING

Voor u ligt het jaarverslag 2006 van de Directie Arbeidszaken. Directe aanleiding van het jaarverslag is de rapportage aan de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) over de werking van het ILO verdrag 81 (arbeidsinspectie) in de Nederlandse Antillen.

In dit verslag treft u naast een beschrijving van de belangrijkste activiteiten in 2006 van de beleidsafdeling ook een uitgebreid overzicht van de belangrijkste activiteiten van de uitvoerende afdeling.

Bij het interpreteren van de cijfers in dit verslag is het goed een aantal ontwikkelingen in de gaten te houden.

Het bevolkingsaantal van het eiland Curaçao bedroeg in het jaar 2006, 134.396 inwoners, van Bonaire bedroeg het bevolkingsaantal 11.136, van St. Eustatius 2.587, van Saba 1.471 en van St. Maarten 37.629. De totale bevolking van de Nederlandse Antillen kwam daarmee op 187.219 inwoners.

Ook dit jaar is een statistisch overzicht opgenomen van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt op de verschillende eilanden. Deze cijfers zijn grotendeels ontleend aan de arbeidskrachten onderzoek van het CBS. Het statistisch overzicht is te vinden in de hoofdstuk 6.

1. POSITIONERING DIRECTIE ARBEIDSZAKEN

De Directie Arbeidszaken valt onder het Ministerie van Economische en Arbeidszaken. Enige taken van het Ministerie van Economische en Arbeidszaken, voor zover niet behorende tot de specifieke zorg van een ander Ministerie, zijn:

- De zorg voor een evenwichtige ontwikkeling van de nationale economie in de ruimste zin, waaronder de zorg voor de internationale en regionale economische betrekkingen en het bevorderen van de marktwerking;
- De zorg voor de nationale, internationale, regionale arbeidszaken en verhoudingen, waaronder de relatie met de Internationale Arbeidsorganisaties;
- De Arbeidsinspectie;
- De zorg voor de statistiek.

Het Ministerie van Economische en Arbeidszaken bestaat uit twee Directies. De Directie Economische Zaken en de Directie Arbeidszaken (dirAZ). Het Centraal Bureau voor de Statistiek valt als uitvoerende dienst onder dit Ministerie. DirAZ heeft vestigingen te Curaçao, Bonaire en St. Maarten.

Volgens het instellingenbesluit is dirAZ op landsniveau verantwoordelijk voor de voorbereiding, ontwikkeling, evaluatie en bijstelling van het beleid op het gebied van arbeid en arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, loon en inkomensbeleid, beleid ten behoeve van speciale doelgroepen en internationale arbeidsaangelegenheden.

In de praktijk komt daar echter ook nog een pakket aan uitvoerende taken bij. Onder de uitvoerende taken worden verstaan het afhandelen van klachten, verzoeken om Kosteloze Rechtskundige Bijstand, ontslaaanvragen en het verrichten van inspecties in bedrijven.

Rond deze uitvoerende taken, die eigenlijk de verantwoordelijkheid zijn van de eilandgebieden, is sinds twee jaren een decentralisatie proces aan de gang. De verwachting is dat dit proces in 2007 afgerond kan worden.

Voor de beleidstaken is de beleidsafdeling op Curaçao verantwoordelijk. De uitvoerende taken vallen op Curaçao onder de sectie uitvoering. Op St. Maarten en Bonaire worden deze uitvoerende taken uitgevoerd door de lokale afdelingen van dirAZ.

2. BELEIDSTAKEN

De beleidstaken van dirAZ kunnen worden opgedeeld in activiteiten welke direct gericht zijn op het maken en aanpassen van het Nationale arbeidsbeleid. Deze activiteiten worden beschreven in de paragraaf beleidsactiviteiten dirAZ in 2006.

Daarnaast zijn er ondersteunende activiteiten om de beleidsactiviteiten te bevorderen of andere directies en instanties te voorzien van informatie. Hieronder vallen bijvoorbeeld de behandeling van externe adviesverzoeken, de website en de teambuilding. Op deze activiteiten wordt ingegaan in de paragraaf overige activiteiten.

2.1 BELEIDSACTIVITEITEN DIRAZ IN 2006

Onderstaand volgt een beschrijving van de belangrijkste beleidsactiviteiten van de dirAZ in 2006.

2.1.1 AANPASSING ONTSLAGWET

Dit is een onderdeel van het Urgentieakkoord van de vorige regering en vanaf 2005 is er hier een aanvang mee gemaakt. Het vormt tevens onderdeel van de decentralisatiewetgeving. De bedoeling is om een gemengde commissie op te richten bestaande uit vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties en de overheid die belast is met het beoordelen van ontslagaanvragen.

Op 12 oktober 2005 heeft dirAZ een ontwerp landsverordening tot wijziging van de Landsverordening beëindiging arbeidsovereenkomsten en het landsbesluit houdende algemene maatregelen, ter uitvoering van artikel van de Landsverordening beëindiging arbeidsovereenkomsten aangeboden aan de Minister van Economische en Arbeidszaken. De filosofie bij het ontwerp is dat ontslagwetgeving een aangelegenheid van het Land dient te blijven, leidend tot eensluidende wetgeving en zoveel mogelijk gelijke uitvoering op de eilanden. De minister blijft de eindverantwoordelijke. De commissie gaat zoveel mogelijk per eilandgebied de aanvragen voor een ontslagvergunning afhandelen. Dit betekent dat de beslissing van de Directeur komt te vervallen.

De Raad van Ministers is op 9 november 2005 akkoord gegaan met de wijziging van de Landsverordening beëindiging arbeidsovereenkomsten zodanig dat:

1. de uitvoerende taken van de dirAZ worden gedecentraliseerd;
2. dat de eilandelijke ontslagcommissies zelfstandig kunnen beslissen over ontslagaanvragen, en
3. met de mogelijkheid om in te grijpen bij het niet of niet juist uitvoeren van één of meer van de gedecentraliseerde taken.

Op 2 maart 2006 heeft de Raad van Ministers, conform het verzoek van de Minister van Economische en Arbeidszaken van 15 februari 2006, ingestemd met aanbieding van de ontwerpen aan de Gouverneur met het verzoek deze ontwerpen ter fine van advies voor te leggen aan de Raad van Advies.

Op 12 april 2006 heeft de Minister de door dirAZ geconcipeerde ontwerpen aan Directie Wetgeving en Juridische Zaken voorgelegd voor advies.

2.1.2 BELONING IN DE HORECA

Het begrip fooi is telkens weer onderwerp van discussie omdat er veel onduidelijkheid bestaat voor iedereen die hiermee direct of indirect mee te maken heeft. Het is van belang vast te stellen of fooien door de werkgevers gebruikt mogen worden als garandering van het minimumloon van de werknemer. Momenteel is de directie bezig met het onderzoek hiernaar.

2.1.3 KRB PROJECT

Deze nota vloeit voort uit een verzoek van de directeur van de dirAZ om in het kader van de Kosteloze Rechtskundige Bijstand (KRB) regeling een onderzoek in te stellen naar het functioneren van de huidige KRB teneinde te komen met een informatie/ controlesysteem voor KRB.

De nadruk van dit onderzoek is in ieder geval dat er een systeem gecreëerd wordt waarbij alle afdelingen/eilanden hetzelfde systeem hanteren bij het verwerken en behandelen van KRB aanvragen.

Samen met deze nota zijn concept richtlijnen voor de toepassing van het landsbesluit Kosteloze Rechtskundige Bijstand ontworpen.

2.1.4 INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

Van 30 mei 2006 tot 10 juni 2006 werd in Genève de 95^e zitting van de International Labour Conference gehouden. Deze jaarlijkse conferentie is het hoogste orgaan van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). Aan deze conferentie hebben in 2006 in totaal 178 landen deelgenomen.

De Nederlandse Antillen werden door een delegatie van 4 personen vertegenwoordigd, bestaande uit de heer P. Cova als werknemersgedelegeerde, de heer M. Ferrier als werkgeversgedelegeerde uit St. Maarten, de heer H. Alejandra en mevrouw V. Els van de dirAZ als overheidsvertegenwoordigers. Het is gebruikelijk dat gedurende de tweede week ministers en staatshoofden de conferentie bezoeken. Dit jaar heeft de Antilliaanse delegatie echter, evenals in 2005, geen bestuurlijke afvaardiging gekend.

2.1.4.1 Het verweer inzake de artikelen 1 en 16 van het Europees Sociaal Handvest (ESH)

Uit de bekrachtiging van het Europees Sociaal Handvest (1961) vloeit voort dat het Koninkrijk der Nederlanden over een aantal artikelen van het ESH dient te rapporteren. De Nederlandse Antillen ontvingen afgelopen jaar twee negatieve conclusie inzake de artikelen 1 (recht op arbeid) en 16 (recht van het gezin op economische en sociale bescherming). Het toezichtsorgaan van de Raad van Europa (het Europese Comité voor Sociale Rechten) in Straatsburg heeft aangegeven dat de Nederlands-Antilliaanse situatie, ten aanzien van toepassing en naleving van voormelde artikelen, niet in overeenstemming met het Handvest wordt bevonden. De dirAZ heeft hier met een uitgebreid verweer op gereageerd. Het verweer werd door de regeringsvertegenwoordiger van het Koninkrijk tijdens de zittingen van het Comité, op 10-12 oktober 2006, gepresenteerd.

2.1.4.2 Advies inzake moederschapsbescherming

De directie heeft een advies uitgebracht inzake zwangerschapsverlof en vakantie voor de publieke en private sector in het kader van het nieuwe personeelshandboek van de centrale overheid. Daarbij zijn de regelingen voor de publieke sector vergeleken met die voor de private sector. Tevens is nagegaan in hoeverre de aanpassingen aansluiten bij eventuele medegelding van ILO-verdrag 183 (moederschapsbescherming). Uit de adviesnota kon worden opgemaakt dat de regelingen zoals neergelegd in de vakantieregeling 1949 rondom vakantie voor ambtenaren ruimer zijn dan die voor werknemers in de particuliere sector.

Betreffende zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt voorgesteld om de concept circulaire over dit onderwerp aan te passen zodat de periode vóór de bevalling (zwangerschapsverlof) flexibel kan worden opgenomen. Het BW (art. 1614ca) hanteert thans een periode van minimaal 4 en maximaal 6 weken. Daarnaast zou vooruitgelopen kunnen worden op aansluiting bij ILO Conventie 183 door alvast te stellen dat de totale periode van moederschapsverlof tenminste 12 weken bedraagt zodat in geval van premature bevalling geen korter moederschapsverlof kan ontstaan. Het BW heeft nog niet een dergelijke voorziening getroffen; dus ons land voldoet nog niet aan de eisen van ILO conventie 183. De Antilliaanse regering wil nu alles doen om de bepalingen van de ILO-Conventie 183 te doen gelden voor de Antillen.

2.1.4.3 Bijdragen door de dirAZ geleverd ten aanzien van andere directies

A. VN-verdrag inzake de Rechten van het Kind

Dit verdrag is voor de Nederlandse Antillen op 16 januari 1998 inwerking getreden. Op verzoek van de Directie Jeugd en Jongerenontwikkeling is door de dirAZ een uitgebreide bijdrage vanuit de arbeidsrechtelijke invalshoek geleverd. Deze bijdrage bestond uit een inventarisatie van de maatregelen, de wetgeving en andere organisatorische programma's die ter implementatie van het Verdrag dienen.

B. VN-verdrag inzake Burgerlijke en Politieke Rechten (Verdrag van New York, 1966)

Op verzoek van de Directie Buitenlandse Betrekkingen is door de Directie Arbeidszaken een bijdrage geleverd inzake de artikelen 21 en 22 van voormeld Verdrag ten behoeve van de Koninkrijksrapportage voor de periode 1998-2005. In de bijdrage is onder meer aangegeven dat een aantal wijzigingen van betekenis zijn opgetreden zoals:

- de wijziging van de Arbeidsregeling 2000, waaronder de bepaling dat een werknemer niet vanwege het enkele feit van het lidmaatschap van een vakvereniging ontslagen kan worden;
- de instelling van de “Kolaborativo” in 2002;
- de band tussen nationaliteit en lidmaatschap van de Sociaal-Economische Raad is komen te vervallen.

2.1.5 WERKGROEP HEFFINGSVACUÛM

Op initiatief van de Directie Financiën is een werkgroep opgericht met als doel het opheffen van het zogenaamde heffingsvacuüm. DirAZ heeft geparticipeerd in deze werkgroep.

TOELICHTING:

Het heffingsvacuüm is gelijk aan de wig op het minimumloon. Dit is het verschil tussen de loonkosten en het netto inkomen. Waar bijvoorbeeld op Curaçao het minimum uurloon van ANG 5,98 geldt (2006), bedragen de loonkosten 6,98 en het netto inkomen 5,48 per uur, en dan is het heffingsvacuüm 1,50 per uur.

Het heffingsvacuüm verschilt van de normale wig door de interactie met de wettelijke conditie dat beneden dat loon niet gewerkt mag worden. Waar niet gewerkt wordt kunnen degenen die van werk afhankelijk zijn ook geen belasting of premie betalen.

Bij de belastingen is reeds geregeld dat het laagste loon is vrijgesteld. Bij de sociale verzekeringen geldt dit nog niet. Tot nog toe volgt het Land het principe dat verzekeringen anders zijn dan belastingen zodat wie verzekerd wil zijn ook premie moet betalen. Premies hebben echter ook het effect dat zij de loonkosten verhogen en daarmee de werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt inperken.

Vervolgens leidt de heffing beneden het wettelijk minimum uurloon niet tot inkomsten. Vandaar de term "heffingsvacuüm": omdat officieel op papier weliswaar premies worden geheven maar deze niet binnenkomen als gevolg van die werkloosheid door het minimumloon. Het opheffen van het heffingsvacuüm zal tot gevolg hebben dat er banen worden gecreëerd en dat loonkosten worden verlaagd.

De bevindingen van de werkgroep zijn door de studiedienst van de Directie Financiën gerapporteerd. Op 5 september 2006 is het rapport voorgelegd aan de Directeur van de Directie Financiën.

2.1.6 EENMALIGE AANPASSING MINIMUMLOON ST. MAARTEN

Op 19 mei 2006 zijn de sociale partners op St. Maarten tot een Memory Of Understanding gekomen (MOU) ¹ met daarin onder andere een voorstel voor een minimumloonsverhoging van ANG 6,35 tot ANG 7,79.

¹ Het traject van de minimumloonsverhoging op St. Maarten begint op 6 december 2004, wanneer het eilandgebied St. Maarten vraagt om uitvoering van een door hen gewenste minimumloonsverhoging. Dit traject staat los van de minimumloon indexering. Sinds dat moment hebben zowel de toenmalige Staatssecretaris van Arbeidszaken, als de Minister van Economische en Arbeidszaken en diens opvolger in dit kader gesproken met sociale partners in Sint Maarten. Mede naar aanleiding hiervan hebben de sociale partners op dit eiland een aantal Memoranda Of Understanding (MOU's) getekend waarin compromissen

Deze verhoging is in eerste instantie in de vorm van een Ministeriële Beschikking met algemene werking gegoten. Alhoewel deze verandering tijdelijk van aard is (tot 31 december 2007) was het voordeel dat deze snel, voor de geplande inwerkingtreding per 1 november 2006 gerealiseerd kon worden. Deze MB is opgevolgd door een permanente oplossing middels een landsbesluit h.a.m. conform artikel 13 lid 2 van de landsverordening minimumlonen. Deze zal in de loop van 2007 van kracht worden.

2.1.7 INDEXERING MINIMUMLOON

Sinds 1 december 2004 heeft de gelijktrekking van de minimumlonen zijn beslag gekregen. Dit betekent dat er voor wat betreft het minimumloon geen onderscheid meer wordt gemaakt tussen verschillende categorieën sectoren waarbinnen het werk wordt verricht.

Het dirAZ beleid is erop gericht om de schoksgewijze ontwikkeling van het minimumloon van de afgelopen tientallen jaren te stroomlijnen. Daarom stelt dirAZ vanaf 2006 jaarlijks indexering van de minimumlonen aan de orde.

De belangrijkste argumenten hiervoor zijn de handhaving van de koopkracht voor de minimumloonverdieners en het realiseren van een meer voorspelbare ontwikkeling van het minimumloon voor de private sector.

De volgende minimumuurlonen zijn geldig op de eilanden van de Nederlandse Antillen per 1 januari 2006 en 1 januari 2007.

tabel 1, Minimumuurlonen per 1 januari 2006 en 1 januari 2007.

ANG	Curaçao	Bonaire	Saba	St. Eustatius	St. Maarten
minimumloon per 1 januari 2006	5.98	6.08	5.94	5.65	6.54
minimumloon per 1 januari 2007	6.14	6.16	6.12	5.82	7.79

2.1.8 ONDERSTEUNING BANENPLAN SVP

DirAZ heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan het ontwikkelen van het banenplan van de sociale vormingsplicht (SVP). De werkzaamheden bestonden voornamelijk uit het ondersteunen bij het opstellen van een blauwdruk voor het banenplan en het meedenken over het oplossen van problemen van praktische aard. Er is een stappenplan opgesteld waarin alle voorwaarden voor een succesvolle transitie van een jongere van de SVP naar

gesloten worden op enige belangrijke onderwerpen van sociaal-economisch beleid. Naast de verhoging van het minimumuurloon kwamen daarin aan de orde: de flexibilisering van de ontslagwet, de verlaging van de opcenten op de loonbelasting van 30% naar 25%, het uitroeien misbruik korte-termijn contract en een verdere discussie door Labor Summit Joint Committee over aanpassing cost-of-living. De definitieve MOU is gedateerd 19 mei 2006.

de arbeidsmarkt aan bod komen. Aangegeven is onder andere hoe kan worden getracht aan de voorwaarden te voldoen, welke mankracht hiervoor nodig is en welke activiteiten ontplooid moeten worden. Daarnaast is veelvuldig overleg met diverse werkgevers gepleegd. Onder andere is een concept MOU opgesteld met de CHATA en zijn afspraken gemaakt met de AAV.

2.1.9 WET GELIJKE BEHANDELING

Begin 2006 zijn twee medewerkers van start gegaan met het schrijven van een Landsverordening Gelijke Behandeling ten aanzien van arbeid en onderwijs. Dit is mede ingegeven door de herhaaldelijk ontvangen Negatieve Conclusies op de niet naleving en toepassing van artikelen 1 (recht op arbeid) van het ESH en het Aanvullend Protocol op het ESH² door het toezichtsorgaan, het Europees Comité voor de Sociale Rechten, van de Raad van Europa naar aanleiding van de Antilliaanse rapportages inzake het Europees Sociaal Handvest.

Vanwege de grote gelijkenis tussen Nederland en de Nederlandse Antillen in gerelateerde wet- en regelgeving, is ervoor gekozen de Nederlandse wetgeving ten aanzien van gelijke behandeling als voorbeeld te hanteren. Waar mogelijk zijn de artikelen van de (nog niet geïmplementeerde) Nederlandse 'integratiewet' Gelijke Behandeling overgenomen. Waar nodig is de tekst aangepast of achterwege gelaten.

Het Nederlands Antilliaanse landsverordeningvoorstel en de bijbehorende memorie van toelichting is sinds begin 2007 in concept klaar en dient besproken te worden met de Minister van Economische en Arbeidszaken alsook met relevante ministeries en diensten. Er is echter door de Minister besloten de invoering van deze wet lager op de agenda te plaatsen. Wanneer invoering van de wet plaats zal vinden is vooralsnog onduidelijk.

2.1.10 ARBEIDSPARTICIPATIE PERSONEN MET EEN HANDICAP

In oktober 2005 is de dirAZ begonnen met het schrijven van een beleidsplan dat als doel heeft de arbeidsparticipatie van personen met een handicap te stimuleren. In 2006 zijn de werkzaamheden hiervoor voortgezet. Echter, vanwege een verandering in de prioriteitstelling, zijn de werkzaamheden vooralsnog gestaakt. Momenteel ligt er een conceptvoorstel gehandicaptenbeleid dat grotendeels af is en wellicht in een later stadium in samenwerking met Directie Sociale Ontwikkeling en eventueel ook andere directies afgerond kan worden.

² Recht op gelijke kansen en gelijke behandeling ten aanzien van werkgelegenheid en beroepsuitoefening zonder discriminatie naar geslacht.

2.1.11 TRIPARTIETE COMMITTEE FOR IMPROVING LABOUR RELATIONSHIPS

In oktober 2006 heeft een tripartiete Antilliaanse delegatie het driedaagse Tripartite Caribbean Employment Forum te Barbados bijgewoond. Het forum werd door 400 vertegenwoordigers van 19 Caribische landen bijgewoond met als doel:

1. zich te richten op werkgelegenheidsbeleid waarin respect voor rechten, sociale bescherming en sociale dialoog centraal wordt gesteld;
2. het stimuleren van bewustzijn van de 'Decent Work Agenda' binnen het kader van globalisatie;
3. het aannemen van een 'Plan of Action' en het bediscussiëren van manieren om concrete resultaten te bereiken in enkele prioriteitsgebieden.

Ter voorbereiding op het Caribbean Employment Forum is in samenwerking met het CBS en het Sociaal Kenniscentrum een arbeidsmarktanalyse gedaan in de Nederlandse Antillen op basis van desk reviews en groepsinterviews met stakeholders. De analyse was gericht op flexibilisering van de arbeidsmarkt, arbeidsmigratie, informele arbeid en de aansluiting van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt en heeft geresulteerd in een National Employment Report voor de Nederlandse Antillen. In September 2006 werd dit rapport afgerond.

Als follow-up op het Tripartite Caribbean Employment Forum te Barbados, is in Curaçao een 'Tripartite Committee for Improving Labour Relationships' ontstaan. In het begin bestond deze commissie uit twee werknemersvertegenwoordigers en een overheidsvertegenwoordiger (medewerker van dirAZ). Later werd de commissie compleet gemaakt met een vertegenwoordiger van de werkgevers.

Het doel van de commissie is onderwerpen op het gebied van arbeidsrelaties die verbetering behoeven onder de aandacht te brengen van het publiek. In eerste instantie heeft de commissie zich gericht op het organiseren van een conferentie en een workshop die beogen structurele en efficiënte sociale dialoog in de Nederlandse Antillen een meer centrale plaats te geven. De conferentie en workshop zullen begin 2008 plaatsvinden.

2.1.12 PERMANENT CAO ONDERZOEK

Met dit onderzoek is een aanvang gemaakt. De huidige status is dat er een serie variabelen is gedefinieerd aan de hand waarvan een CAO beschreven kan worden. Het doel van het onderzoek is om alle geldige CAO's aan de hand van deze variabelen in de database op te nemen, zodat deze statistisch beschreven kunnen worden. Wegens personeelstekort is de verdere uitvoering hiervan opgeschort.

2.2 OVERIGE ACTIVITEITEN DIRAZ IN 2006

2.2.1 ADVIESVERZOEKEN

In 2006 zijn naast de reguliere informatieverstrekking door de sectie uitvoering verschillende adviesverzoeken behandeld. Enige daarvan worden hieronder toegelicht.

TOELICHTING:

Statenlid Adriaens:	Vragen beantwoord over de situatie van werknemers in de beveiligingssector.
Statenlid Cleopa:	Vragen beantwoord over de modernisering van het minimumloon.
Directie Sociale Ontwikkeling:	Bijdrage over arbeidsparticipatie en demografische druk voor het stuk "Changing Age Structures of Population and their Implications for development in the Netherlands Antilles ten behoeve van een ECLAC meeting.
Vertegenwoordiging Nederland:	Bijdrage aan onderzoek naar sociale zekerheid op Bonaire, Saba en St. Eustatius.
Vereniging bedrijfsleven Curaçao	:Audiëntie inzake onder andere stimuleren economische groei en het verlagen van cost of doing business.

2.2.2

2.2.3 WEBSITE

De dirAZ onderhoudt een website die ondermeer bedoeld is voor Antillianen die in het buitenland wonen en die naar de Antillen terug willen keren. Voor dat doel wordt een vacaturebank bijgehouden. Tevens staan er op de website voorlichtingsfolders en doorlopende wetteksten van onze Arbeidswetgeving.

TOELICHTING:

De website kan bekeken worden op www.diraz.an.

2.2.4 TEAMBUILDING

In oktober 2006 heeft onder leiding van lokaal trainingsbureau Experientia een teambuilding plaatsgevonden. De teambuilding bestond uit verschillende testen en sessies, waaruit de goede en minder goede punten in de organisatie naar voren kwamen. Daarnaast is tijdens een spelletjesmiddag in de openlucht het samenwerken tussen de collega's op de proef gesteld.

3. UITVOERENDE TAKEN

Vanaf 2003 zijn alle controleurs allround controleurs geworden, dit houdt in dat zij zowel ontslagaanvragen als klachten en KRB (Kosteloze Rechtskundige Bijstand) behandelen. Er waren in 2006 op Curaçao zes medewerkers voor deze werkzaamheden.

De dirAZ heeft sinds 2003 alle uitvoerende diensten samengevoegd in één afdeling waar zowel klachten, ontslagzaken, arbeidsinspecties, kosteloze rechtskundige bijstand en informatieverzoeken worden behandeld. Deze interne organisatie loopt in 2006 door.

Onderstaand wordt aan de hand van cijfers een overzicht gegeven van de ontwikkelingen met betrekking tot klachten, ontslagzaken, arbeidsinspecties, kosteloze rechtskundige bijstand en bedrijfsongevallen.

3.1 KLACHTEN

De behandelde klachten kunnen per eilandgebied worden onderverdeeld naar aard. Klachten met betrekking tot de volgende bepalingen worden onderscheiden:

- Arbeidsvoorwaarden (zoals neergelegd in het Burgerlijk Wetboek en de Arbeidsregeling 2000);
- Vakantieregeling;
- Landsverordening minimumlonen;
- Cessantia landsverordening;
- Overige klachten die niet direct op een van de bovengenoemde regelingen betrekking hebben.

Voor Curaçao is voor de periode 2002 tot en met 2003 een volledig cijferoverzicht helaas niet beschikbaar. De cijfers tot en met 2003 betreffen alleen die gevallen waarbij een klachtenrapport werd opgemaakt. Dit geeft eigenlijk een vertekend beeld van het totaal der klachten die behandeld werden daar deze de *telefonisch* afgehandelde klachten niet bevatten. In 2004 is wederom gestart met het rangschikken van de klachten naar aard. Zie tabel 2 voor de cijfers.

tabel 2, Behandelde klachten naar aard, Curaçao 2002 – 2006.

Aard Klachten	2002	2003	2004	2005	2006
Arbeidsvoorwaarden			371	185	28
Vakantieregeling			17	20	27
Minimumloon			4	21	57
Cessantia			4	11	24
Overige klachten			31	43	276
Ontslagwet				175	261
Totale Klachten	167	398	427	455	673

Op Bonaire is het totaal aantal klachten na een stijging in 2005 weer gedaald. Dit is vooral toe te wijzen aan sterke daling van het aantal klachten met betrekking tot de cessantia regeling en de ontslagwet. Het aantal klachten met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden is in de periode 2005 – 2006 toegenomen met 50%.

tabel 3, Behandelde klachten naar aard, Bonaire 2004 – 2006.

Aard klachten	2004	2005	2006
Arbeidsvoorwaarden	42	40	61
Vakantieregeling	35	40	29
Minimumloon	38	55	51
Cessantia	59	40	24
Overige klachten ³	13	47	35
Totale klachten	187	222	200

Bron: DirAZ Bonaire.

In 2006 zijn 141 van de 200 klachten opgelost. Dit is 70% van de klachten. Bij 49 klachten werd doorverwezen naar het gerecht en 10 klachten werden ongegrond verklaart.

Een overzicht van de klachten over de afgelopen 5 jaar op St. Maarten staat in tabel 4. Op St. Maarten is in 2004 een sterke stijging te zien van het aantal klachten. Het aantal klachten nam verder toe in 2005, maar in 2006 is het aantal klachten drastisch afgenomen.

tabel 4, Behandelde klachten naar aard, St. Maarten 2002 – 2006.

Klachten	2002	2003	2004	2005	2006
Ontslagwet	252	234	303	321	225
Minimumloon	25	27	28	23	19
Vakantieregeling	20	32	25	22	22
Arbeidsverhouding	11	13	53	73	40

³ In 2006 zijn dit de klachten met betrekking tot de ontslagwet.

BW	113	127	192	185	111
Arbeidsregeling			6	38	34
Totaal	421	433	601	624	417

In praktisch alle categorieën⁴ heeft in 2006 een daling van het aantal klachten plaatsgevonden. De grootste bijdragers aan de afname zijn de klachten met betrekking tot de ontslagwet (30 procent) en het burgerlijk wetboek (40 procent).

3.2 ONTSLAGVERZOEKEN

De werkzaamheden gerelateerd aan de ontslagverzoeken zijn gebaseerd op de bepalingen van de Landsverordening beëindiging arbeidsovereenkomsten (P.B. 1972, no.111) en enige artikelen van het Burgerlijk Wetboek. De Landsverordening beëindiging arbeidsovereenkomsten werd in 2000 gewijzigd. Er werd een nieuw artikel ingevoegd luidende:

“op schriftelijk verzoek van het Bestuurscollege van het betreffende Eilandgebied worden bedrijfstakken aangewezen ten aanzien waarvan voor de beëindiging van de binnen die bedrijfstak aangegane arbeidsovereenkomsten de artikelen 3 en 4 van deze landsverordening al dan niet voor een bepaalde tijd niet van toepassing zijn”.

In 2000 werd het merendeel van de bedrijfstakken in Curaçao op grond hiervan uitgezonderd van de werking van de ontslagwet. Als gevolg hiervan daalde het aantal ontslagaanvragen vooral in 2001 aanzienlijk. Op 23 augustus 2003 werden deze uitzonderingen weer ingetrokken.

Vanaf deze datum geldt op Curaçao de ontslagwet weer voor alle bedrijfstakken. De uitzonderingen die op 12 september 2000 voor een dertiental bedrijfstakken en bedrijfsgroepen waren ingevoerd en die met zich mee brachten dat voor individuele ontslagen geen goedkeuring van de Directeur van de dirAZ meer hoefde te worden aangevraagd, zijn hiermee komen te vervallen.

TOELICHTING:

De gang van zaken bij het verwerken van ontslagverzoeken van werkgevers is als volgt:

- De werkgever stuurt de ontslagaanvraag naar de dirAZ, alwaar nagegaan wordt wat de reden voor de ontslagaanvraag is.
- Vervolgens wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om verweer te voeren tegen het ontslag of de ontslagredenen.
- Daarna wordt werkgever in de gelegenheid gesteld

⁴ De indeling van de categorieën wijkt af van die van Bonaire en Curacao.

voor het voeren van dupliek.

- In de meeste gevallen wordt hierna door de ontslagambtenaar, die de zaak behandelt, contact opgenomen met de werkgever. Deze kan dan commentaar leveren op het verweer van de werknemer (repliek). Van de zijde van de Directie worden tevens bemiddelingspogingen ondernomen.
- De ontslagambtenaar maakt vervolgens een rapport op van zijn bevindingen.

Dit rapport wordt samen met het verzoek en desbetreffende commentaren/reacties van partijen naar de Ontslagcommissie gestuurd. Deze commissie bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers en heeft een onafhankelijke voorzitter. De commissie brengt op grond van het verzoek en de overige stukken advies uit aan de Directeur van de dirAZ. Deze kan hetzij een ontslagvergunning verlenen dan wel weigeren. Beide partijen worden tenslotte door middel van een beschikking van het besluit van de Directeur in kennis gesteld. Thans is de gehele procedure aan een maximumtermijn van 6 weken gebonden.

In de periode van januari 2006 tot en met december 2006 werden er op Curaçao 97 ontslagaanvragen bij dirAZ ingediend. Deze aanvragen hadden betrekking op 310 werknemers. Bij 238 werknemers werd het ontslag toegewezen, bij 27 afgewezen. Bij 12 werknemers werd de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd en bij 33 werknemers werd de ontslagaanvraag ingetrokken.

Uit de cijfers over de afgelopen 5 jaar, zie tabel 5, is duidelijk te zien dat in 2003 de ontslagwet in Curaçao weer voor alle bedrijfstakken gold. Het aantal ontslagaanvragen is hoger dan in het voorafgaande jaar.

In 2005 daalt het aantal ontslagverzoeken, maar deze betreffen echter meer werknemers. Vooral het aantal toegewezen verzoeken is fors toegenomen. In 2006 zijn deze cijfers weer meer gematigd.

De gemiddelde afhandelingstermijn van het jaar 2006 bedroeg 39 dagen oftewel 5,6 weken. De afhandelingstermijn is de duur van de behandeling van een ontslagaanvraag die de gehele procedure doorloopt.

tabel 5, Ontslagverzoeken Curaçao 2002 – 2006.

Ontslagverzoeken	2002	2003	2004	2005	2006
Aantal ingediend	24	64	118	108	97
Aantal werknemers betrokken bij ontslagverzoeken	147	310	381	476	310
Toestemming verleend	133	187	200	314	238
Toestemming geweigerd	0	73	49	21	27
Wederzijds akkoord / ontslagverzoek ingetrokken	4	32	75	69	33

Op Bonaire zijn sinds 2004 de benoemingen geformaliseerd en aangepast aan de nieuwe samenstelling. Dit heeft na zeven jaar eindelijk geleid tot het afkondigen van het Landsbesluit voor de ontslagcommissie Bonaire in maart 2004. Vergaderingen worden in de vergaderzaal van de dirAZ gehouden en worden door de leden goed bijgewoond.

De ontslagcijfers over de afgelopen 5 jaren van Bonaire laten zien dat het aantal ingediende ontslagverzoeken over de afgelopen vijf jaar is gedaald. Het laagste aantal van 3 ontslagverzoeken werd geregistreerd in 2005. Er waren daar toen slechts 4 werknemers bij betrokken. IN 2006 lagen deze cijfers op 6 respectievelijk 10.

tabel 6, Ontslagverzoeken Bonaire 2002 – 2006.

Ontslagverzoeken	2002	2003	2004	2005	2006
Aantal ingediend	16	10	7	3	6
Aantal werknemers betrokken bij ontslagverzoeken	25	22	42	4	10
Toestemming verleend	6	4	28	1	9
Toestemming geweigerd	6	9	1	1	1
Wederzijds akkoord / ontslagverzoek ingetrokken	13	9	13	2	--

Op de Bovenwindse Eilanden is het aantal werknemers dat is betrokken bij een ontslagverzoek sterk gedaald in de afgelopen 5 jaar. Het aantal was 391 in 2002 en is 124 in 2006. In 2006 valt op dat het aantal keren dat toestemming is geweigerd relatief groot is.

tabel 7, Ontslagverzoeken Bovenwinden 2002 – 2006.

Ontslagverzoeken	2002	2003	2004	2005	2006
Aantal werknemers betrokken bij ontslagverzoeken	391	198	185	215	124
Toestemming verleend	257	98	82	166	63
Toestemming geweigerd	5	14	12	5	10
Wederzijds akkoord / ontslagverzoek ingetrokken	54	25	15	32	24
In behandeling, afgewezen of aangehouden	75	61	76	12	27

3.3 ARBEIDSINSPECTIE

Officieel is de arbeidsinspectie nog een taak van de centrale overheid. Slechts drie door het eilandgebied Curaçao ter beschikking gestelde medewerkers verrichten een aantal uitvoerende taken op het gebied van de arbeid. Van inspectie bij bedrijven is nauwelijks sprake met als gevolg een aanhoudende regen van klachten over overtreding van deze wetgeving. Er vinden slechts ad hoc inspecties plaats.

De afdelingen van de dirAZ in St. Maarten en Bonaire verrichten uitvoerende taken, maar volgens het organisatiebesluit van de Nederlandse Antillen, de Landsverordening Organisatie Landsoverheid, bestaan deze afdelingen niet.

In augustus 2000 is de Arbeidsregeling 2000 tot stand gekomen. De Arbeidsregeling 2000 bevat regels ten aanzien van: werktijden, rusttijden en werkroosters, maximale arbeidsduur, overwerk, nachtdienst, stand-by dienst, werken op rustdagen, zondagen en feestdagen.

TOELICHTING:

De arbeidsinspectie controleert de volgende landsverordeningen op naleving:

- Landsverordening Minimumlonen (P.B. 1972, nr. 110, zoals gewijzigd);
- de Arbeidsregeling 2000; (P.B. 2000 nr. 67)
- de Vakantieregeling 1949, (P.B. 1949, nr. 17).
- De werkzaamheden van de afdeling arbeidsinspectie behelzen voorts:
- het verzamelen van gegevens inzake de minimumlonen;
- het verzamelen van gegevens met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden;
- het administratief verwerken van overtredingen (versturen van waarschuwingsbrieven) en tevens zorgdragen voor nadere inspectie;
- het goedkeuren van arbeidstijden (roosters)

Door het afslankbeleid van de Nieuwe Overheid waarbij veel ambtenaren met wachtgeld zijn gestuurd werden er in de laatste jaren amper controles uitgevoerd betreffende naleving van de arbeidswetgeving.

In 2003 zijn alle controleurs allround controleurs geworden. Een aparte afdeling arbeidsinspectie bestaat niet meer. Incidenteel werden er controles uitgevoerd.

Op Curaçao hebben vanwege de genoemde redenen in 2002 en 2003 geen inspecties plaatsgevonden. In 2004 is weer begonnen met de inspectie, zij het met een zeer bescheiden aantal. Deze lijn is doorgezet in 2005 en 2006.

tabel 8, Aantal inspectiebezoeken op Curaçao 2004 – 2006.

	2004	2005	2006
Bezochte bedrijven	7	11	20
Geregistreerde werknemers			1565

Helaas is de veiligheidsinspectie van het eilandgebied Curaçao er voor het tweede achtereenvolgende jaar niet in geslaagd een overzicht te produceren van haar werkzaamheden, dus dit onderdeel moet opnieuw onvermeld blijven.

Op Bonaire zijn er, wegens een onvolledige personeelsbezetting, geen bedrijfsinspecties geweest in 2005. In 2006 zijn er na diverse klachten van werknemers tien controles gehouden.

Op St. Maarten hebben in de afgelopen vijf jaar geen arbeidsinspecties plaatsgevonden.

Op Saba is in april 2005 een algemene inspectie uitgevoerd die alle bedrijven op het eiland omvatte. De laatste algemene inspectie werd in 1999 uitgevoerd.

Het overgrote deel van de bedrijven is in het bezit van een vergunning en alle buitenlandse arbeiders zijn in het bezit van een werkvergunning. De meeste bedrijven op Saba zijn niet in het bezit van een arbeidslijst.

Misbruik van kortlopende contracten komt op Saba niet voor. Kortlopende contracten worden zelden gebruikt. Een grote meerderheid van de bedrijven op Saba betaalt hun werknemers boven het minimumloon. Van de 182 bedrijven op Saba heeft 85 geen personeel in dienst, zij worden gerund door eigenaren en eventuele familieleden.

tabel 9, Geïnspecteerde bedrijven in Saba.

	1992	1994	1999	2005
Sector I	9	12	32	86
Sector II	30	30	29	65
Sector III	22	29	23	31
Totaal	61	71	84	182

De eilandelijke dienst voor arbeid heeft ook tot taak om inspecties uit te voeren met betrekking tot personeel werkzaam in de verschillende bedrijven. Bedrijfscontrole gebeurt volgens de Eilandverordening, die bepaalt dat elk bedrijf een Arbeidsregister moet hebben. Er zijn waarschuwingen uitgereikt aan bedrijven die niet voldoen aan de naleving van de Arbeidswetgeving.

In 2005 is met ondersteuning vanuit St. Maarten weer een inspectie bij alle bedrijven uitgevoerd. In tabel 10 zijn hiervan de details vermeld.

tabel 10, Details inspectie bedrijven St. Eustatius in 2005.

Minimumloon categorie	Aantal bedrijven	Aantal werknemers	Aantal vrouwen	Aantal mannen
Sector I	38	310	96	214
Sector II	51	79	55	24
Sector III	34	76	49	27
Totaal	123	465	200	265

3.4 KOSTELOZE RECHTSKUNDIGE BIJSTAND (KRB)

De sectie uitvoering beoordeelt verzoeken om kosteloze rechtskundige bijstand en verstrekt kaarten rechtgevend op kosteloze rechtsbijstand aan personen die daartoe gerechtigd zijn. De wettelijke regeling inzake de KRB is vastgelegd in het Landsbesluit Kosteloze Rechtskundige Bijstand, P.B. 1959, nr. 198. De regeling voorziet in het verlenen van K.R.B. aan min- en onvermogen voor bijvoorbeeld een arbeidsgeschil of echtscheiding.

In tabel 11 wordt een overzicht gegeven van het aantal toevoegingen in civiele zaken over de periode van 2001 tot en met 2006. Toevoegingen in strafzaken geschieden niet door dirAZ, maar door de Commissie Toevoeging in Strafzaken.

tabel 11, KRB Curaçao.

Zaak	2002	2003	2004	2005	2006
Echtscheiding	105	117	104	132	126
Arbeidsgeschil	59	85	48	56	74
Andere civiele zaak	135	239	176	200	221
Totaal	299	441	328	388	421

In de periode januari 2006 tot en met december 2006 werden 421 verzoeken om kosteloze rechtskundige bijstand toegekend. Dit is 8,5% meer dan in 2005. Over de afgelopen vijf jaar is een stijging waar te nemen van het aantal toegekende KRB verzoeken.

De 421 verzoeken om kosteloze rechtskundige bijstand in 2006 kunnen worden onderverdeeld in 74 arbeidsgeschillen, 126 echtscheidingen en 221 overige civiele zaken zoals: boedelscheiding, verdeling van nalatenschap, alimentatie, letselschade, ontruiming woonhuis, opheffing beslag, in beroep beslissing SVB etc.

In totaal hebben 49 advocaten zich verbonden om rechtskundige bijstand te verlenen aan on- en minvermogenden. De advocaten verplichten zich kosteloos rechtskundige bijstand te verlenen tegen betaling door het Land van de wettelijke vergoeding van ANG 945,- (inclusief 5% O.B.) per aangelegenheid. Op grond van het bovengaaende kan worden geconcludeerd dat het Land over de periode januari 2006 tot en met december 2006 een bedrag van ANG 397.845,- moest betalen voor rechtskundige bijstand aan on- of minvermogenden in civiele zaken.

In een arbeidsgeschil kan degene wiens jaarlijkse bruto inkomen meer dan ANG 12.000,- maar niet meer dan ANG 22.500,- bedraagt aanspraak maken op rechtskundige bijstand mits hij of zij bij de Landsontvanger een eigen bijdrage betaalt. Naarmate het inkomen hoger wordt is een hogere eigen bijdrage verschuldigd. Over de periode januari tot en met december 2006 heeft het Land een bedrag van ANG 4.800,- ontvangen aan eigen bijdrage. Dit is 1,2% van het totaal bedrag dat door het Land betaald wordt voor rechtskundige bijstand aan on- of minvermogenden.

Gedurende de periode januari 2006 tot en met december 2006 heeft de Minister van Justitie in 12 gevallen een uitzondering gemaakt op de verplichting tot het betalen van een eigen bijdrage en in 29 gevallen hebben cliënten wel een eigen bijdrage betaald.

De KRB-cijfers over de afgelopen vijf jaren van Bonaire zijn als volgt:

tabel 12, KRB Bonaire.

Zaak	2002	2003	2004	2005	2006
Echtscheiding	47	20	32	23	42
Arbeidsgeschil	19	22	29	32	52
Andere civiele zaak	67	75	71	62	98
Hoger Beroepzaken ⁵			16	14	10
Totaal	133	137	148	131	202

Het aantal toegekende KRB verzoeken was redelijk constant in de periode 2002 tot en met 2005. In 2006 echter is een sterke toename te zien (ter grootte van 54 procent). Deze toename is het gevolg van een groter aantal toegekende KRB verzoeken in vrijwel alle typen zaken.

Op St. Maarten is het aantal toegekende KRB verzoeken ten opzichte van de voorgaande jaren redelijk constant gebleven. Voor de cijfers zie tabel 13.

tabel 13, KRB St. Maarten.

Zaak	2002	2003	2004	2005	2006
Echtscheiding	49	55	36	43	31
Arbeidsgeschil	87	108	99	95	110
Andere civiele zaak	121	158	91	108	103
Hoger Beroepzaken ⁶	239	187	78	125	132
Totaal	496	508	304	371	376

3.5 BEDRIJFSONGEVALLEN

Volgens cijfers van de Sociale VerzekeringsBank (SVB) zijn in 2006 in totaal 1038 werknemers betrokken geweest bij een bedrijfsongeval. Dit aantal lijkt te zijn toegenomen, maar het aantal werkenden is ook toegenomen, zodat het percentage ongeveer gelijk is gebleven. Dit percentage ligt op 2,8 procent. Dus van elke 100 werknemers krijgen 2,8 te maken met een bedrijfsongeval dat bij de SVB wordt gemeld. In Nederland ligt dit niveau ongeveer op 1,9⁷ en in de Verenigde staten op 4,4⁸. Hieruit kan worden opgemaakt dat Curaçao in internationaal perspectief gemiddeld scoort.

⁵ Geregistreerde strafzaken.

⁶ Strafzaak.

⁷ CBS Nederland (zie <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/A676A24F-2773-4DC2-88E6-C7D83567CA5D/0/2003m08v4p017art.pdf>).

⁸ U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (zie <http://stats.bls.gov/iif/oshwc/osh/os/osnr0028.txt>).

tabel 14, Overzicht van werknemers betrokken bij een bedrijfsongeval, 2005 – 2006.

Bedrijfsongevallen	2002	2003	2004	2005	2006
Man	636	591	580	560	667
Vrouw	279	291	341	323	371
Totaal	915	882	921	883	1038
% vrouwen	30,5	33,0	37,0	36,6	35,7

Bron: SVB.

4. PERSONEEL EN ORGANISATIE (P&O)

4.1 PERSONEEL EN ORGANISATIE

Wendbaarheid en flexibiliteit van de organisatie wordt in belangrijke mate bepaald door de mate van flexibiliteit van medewerkers. In dat kader is in 2006 verder gewerkt aan versterken van het teamverband. In dat perspectief heeft de ontwikkeling van teambuilding prioriteit gekregen. De kern daarvan is dat de dirAZ hoge eisen stelt aan de flexibiliteit en inzetbaarheid maar dat medewerkers ook kunnen rekenen op een werkgever die actief ontwikkelingen stimuleert, die ondersteunt en in alle opzichten zorgvuldig en betrouwbaar optreedt.

4.1.1 PERSONELE KENGETALLEN 2006

DE ONTWIKKELING VAN FORMATIE, BEZETTING EN PERSONEELSKOSTEN.

De formatie is het toegestane aantal arbeidsplaatsen. De bezetting geeft aan hoeveel van deze arbeidsplaatsen ingevuld zijn. De formatie wordt uitgedrukt in full-time equivalenten (banen van 39,5 uur, FTE's). De bezetting kan worden uitgedrukt in personen of FTE's.

De bezetting, van de dirAZ is gedaald per ultimo 2006, naar zeven. De terbeschikkingstelling van een beleidsmedewerker aan de Minister van Economische en Arbeidszaken was hiervan de oorzaak. De gemiddelde bezetting bedroeg in 2006 zeven medewerkers. In FTE's uitgedrukt is dit kengetal gedaald.

In onderstaande tabel is de bezetting inclusief de eilanden Bonaire en St. Maarten, het Ondersteuningsbureau en de sectie uitvoering weergegeven. De personeelskosten van circa ANG 1,22 miljoen maken 55 procent uit van de exploitatiekosten van de dirAZ van ANG 2,2 miljoen.

tabel 15, Personeelsbestand van de dirAZ 2002 t/m 2006

Per 31 december	Curaçao	Ondersteunings bureau	Sectie uitvoering	Bonaire	St. Maarten	Totaal
2002	6	1		4	8	19
2003	6	2		3	8	19
2004	6	3	6	2	8	25
2005	8	3	6	4	8	29
2006	7	3	4	3	8	25

Aantal functies dirAZ Curaçao:

- 1 directeur
- 1 senior beleidsmedewerker
- 3 beleidsmedewerkers
- 1 junior beleidsmedewerker
- 1 assistent beleidsmedewerker

Ondersteuningsbureau:

- 1 P&O Consulent (0,6 FTE)
- 1 directie secretaresse
- 1 financieel medewerker (0,3 FTE)

Sectie Uitvoering:

- 1 coördinator
- 3 controleurs

4.1.2 SALARIËRING EN DE GEMIDDELDE LEEFTIJD MEDEWERKERS

De volgende tabel geeft een overzicht van salariëring en de gemiddelde leeftijd van het personeelsbestand per 31 december 2006. Salarisschalen bij de landsoverheid lopen van 1 tot en met 17. De meerderheid van de medewerkers is ingedeeld in de categorie 6-9. De gemiddelde leeftijd is gestegen naar 48.

tabel 16, Salariëring en de gemiddelde leeftijd medewerkers per ultimo jaar 2002 – 2006.

Onderdeel	Salarisschalen			Gemiddelde leeftijd		
	< 5	6-9	≥ 10	2004	2005	2006
Afdeling Bonaire	1	2		48	49	50
Directie Curaçao			7	45	42	43
Afdeling St. Maarten	1	6	1	48	49	50
Sectie uitvoering Curaçao		3	1	51	52	53
Ondersteuningsbureau		2	1	44	47	48
Totaal	2	13	10	47	47	48

4.1.3 GRATIFICATIES

Het aantal gratificaties is in 2006 met een 50 procent gestegen. De gemiddelde gratificatie bedroeg in 2006 ANG 750,-. In 2006 werd in totaal ANG 9.000,- betaald aan gratificaties. Jubileumgratificaties zijn in deze bedragen niet meegenomen. In 2006 is er voor het eerst een extra periodiek toegekend.

tabel 17, Gratificaties (beoordelingspremies en incidentele beloning).

	2004	2005	2006
Totaal	3750	6000	9000

4.1.4 ZIEKTEVERZUIM

Het ziekteverzuim is in Curaçao (directie, ondersteuningsbureau en sectie uitvoering) in 2006 gedaald tot 3,4 procent.

tabel 18, Ziekteverzuim Curaçao 2004 - 2006.

	2004	2005	2006
Totaal	4,6%	5,2%	3,4%

4.2 BEDRIJFSVOERING

INNOVATIE EN ORGANISATIEONTWIKKELING

De ontwikkeling van de dirAZ wordt in het jaarplan P&O 2006 beschreven als een permanent proces. De dirAZ heeft zich ingezet om verbeterinspanningen tot een succes te maken. Hieronder volgt een selectie van de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van cultuur, kwaliteit en processen.

BELANGRIJKSTE ONTWIKKELINGEN OP HET GEBIED VAN DE CULTUUR.

Er is in 2006 gewerkt aan de zichtbaarheid van twee belangrijke waarden. Voor een deel komen deze tot uitdrukking in de procesverbeteringen die in gang zijn gezet, maar het is goed om ze hier expliciet te noemen. Enerzijds gaat het om de ruimte voor innovatie en de uitdaging aan iedereen om daaraan bij te dragen. Anderzijds is er het belang van zorgvuldig beheer en het vermogen om verantwoording af te leggen.

BELANGRIJKSTE ONTWIKKELINGEN OP HET GEBIED VAN KWALITEIT.

Gedurende 2006 is door de dirAZ een kwaliteitsmeting uitgevoerd. Iedere medewerker van de dirAZ heeft een DiSC afgenomen. Een test die bestemd is om het persoonlijke bewustzijn en effectiviteit te verhogen. Na deze test

volgden, op advies van een externe consultant, enkele trainingen in teambuilding. In 2007 worden opnieuw instrumenten ingezet die de kwaliteit van de organisatie meten en leiden tot verbetervoorstellen namelijk een onderzoek naar medewerkertevredenheid.

BELANGRIJKSTE ONTWIKKELINGEN OP HET GEBIED VAN PROCESSEN.

In een kleine commissie werd gewerkt aan een voorstel om het brieven registratiesysteem te optimaliseren via digitalisering. Door het moeten kiezen voor andere prioriteiten en mede door het personeelsverloop is ervoor gekozen dit project, en de digitale documentatie van archieven, voorlopig aan te houden.

5. LANDSBEMIDDELAAR

VISIE

De door de wetgever vastgestelde visie en missie zijn richtinggevend en bepalend voor het handelen van de Landsbemiddelaar en het Bureau (Ei)Landsbemiddelaar.

Het Bureau (Ei)landsbemiddelaar is een professionele, integere en klantgerichte organisatie, die voor preventieve en curatieve handhaving van de arbeidsrust en –vrede zorgdraagt binnen de private- en semi-overheidssector op de arbeidsmarkt binnen de Nederlandse Antillen.

MISSIE

Het bewerkstelligen, bewaken en bevorderen van condities ter handhaving van de arbeidsrust- en arbeidsvrede, door middel van met name:

- Het bevorderen van collectieve onderhandelingen en vrijwillige erkenning als het voorkeursproces om zaken tussen werkgevers en werknemers te regelen;
- Het ontwikkelen van de wetenschap, kunst en praktijk van geschilbeslechting;
- Het bevorderen van gezonde en stabiele arbeidsverhoudingen;
- Het tegengaan of minimaliseren van werkonderbrekingen door het behulpzaam zijn van werkgevers en werknemers in het oplossen van hun meningsverschillen door middel van bemiddeling;
- De ontwikkeling en onderhoud van constructieve gezamenlijke processen teneinde arbeidsverhoudingen, werkzekerheid en organisatie-effectiviteit te ondersteunen.

Het is bij werkgevers en werknemers(organisaties) bekend dat het Instituut van de Landsbemiddelaar door de wetgever is ingesteld om de arbeidsrust- en vrede binnen de private- en semi overheidsector in de Nederlandse Antillen te bewaken, te handhaven, te bevorderen en te herstellen. Centraal in het functioneren van de Landsbemiddelaar als beheerder van de genoemde rust en vrede is het preventief cq. pro-actief optreden.

Om laatstgenoemde reden onderhoudt de Landsbemiddelaar zeer nauw contact met werkgevers- en werknemersverenigingen. De ontwikkelingen op het gebied van de arbeidsverhoudingen worden zeer nauwlettend in de gaten

gehouden. Hierbij zijn de media van essentieel belang en wordt de relevante berichtgeving nauwlettend gevolgd.

5.1 BEVOEGDHEID EN TAKEN

Zolang de volledige decentralisatie van de taken van de Landsbemiddelaar niet heeft plaatsgevonden zal de Landsbemiddelaar op het Eilandgebied Curaçao verantwoordelijk zijn voor de eilandgebieden Curaçao, Bonaire en de Bovenwindse eilanden. Tot 1999 beschikte Bonaire over een plaatsvervangend Landsbemiddelaar. Hierna is er ondanks de gestarte werving geen geschikte kandidaat gevonden, waardoor de Landsbemiddelaar op Curaçao wanneer noodzakelijk Bonaire moet bedienen en zich in daartoe voordoende gevallen naar Bonaire moet begeven.

In de Arbeidsgeschillenlandsverordening 1946 (P.B. 1946 – 119) zoals gewijzigd heeft de wetgever naast de eerdergenoemde hoofddoelen aan de Landsbemiddelaar een aantal autonome bevoegdheden toebedeeld ter realisatie van deze taken. Met name gaat het hier om:

- het bemiddelen in ontstane geschillen over arbeidsaangelegenheden tussen werkgevers en vakbonden;
- het bijstaan van CAO-partijen met alle ten dienste staande middelen tijdens CAO-onderhandelingen;
- het houden van referenda in bedrijven m.b.t. de erkenning van vakbonden ter vertegenwoordiging van werknemers;
- het gevraagd en ongevraagd adviseren van bestuurders omtrent onderwerpen van sociaal-economische aard;
- het verstrekken van adviezen en/of voorlichting aan werkgevers, vakbonden en werknemers aangaande arbeidsaangelegenheden.

Het voorgaande houdt in dat de Landsbemiddelaar ingevolge art. 4A van de onderhavige verordening ambtshalve zijn/haar bemiddeling kan aanbieden, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 5 en 19 van de Arbeidsgeschillenlandsverordening. Art. 5 bepaalt dat de Landsbemiddelaar zich dient te onthouden van tussenkomst of verdere tussenkomst in een geschil:

- indien hem/haar blijkt dat partijen eigen bemiddelaars hebben, tenzij uit de omstandigheden valt af te leiden, dat deze bemiddelaars niet in het geschil gekend zullen worden of het optreden van deze bemiddelaars niet tot vereffening van het geschil heeft geleid;
- indien hem/haar blijkt, dat het geschil een rechtsgeschil is.

Dit geldt zolang onderhandelingen, gaande zijn en naar zijn oordeel uit de omstandigheden redelijkerwijs valt af te leiden dat die onderhandelingen tot vereffening van het geschil kunnen leiden.

Hebben de in het eerste lid onder a en b genoemde omstandigheden slechts betrekking op een gedeelte der bij het geschil betrokken werkgevers of werknemers, dan beslist de landsbemiddelaar, naar gelang van omstandigheden, of en in hoeverre hij in het geschil tussenbeide zal komen.

Art. 19 geeft aan dat de Arbeidsgeschillenlandsverordening niet van toepassing is op geschillen tussen personen die, anders dan krachtens arbeidsovereenkomst, in dienst zijn van een publiekrechtelijk lichaam, en dat lichaam.

5.2 ACTIVITEITEN LANDSBEMIDDELAAR

In tabel 19 zijn de activiteiten van de landsbemiddelaar van 2002 tot en met 2006 geprojecteerd.

tabel 19, Activiteiten landsbemiddelaar 2001 - 2006.

		2002	2003	2004	2005	2006
Stakingen	Bemiddeling⁹	266	318	130	210	185
	Private sector	10	19	11	12	29
	Publ. Sector	3	7	8	7	10
	Afgesloten CAO's	15	21	14	15	15
	Geregistreerde geldige CAO's	91	93	89	108	91
Totaal behandeld	Geschillen	19	21	11	11	19
	Erkenningsverzoeken	9	8	6	13	5
	Referenda	4	5	1	4	3
	Vrijwillige erkenning	2	0	1	2	1

Bron: Bureau Eilandsbemiddelaar

Het aantal keren dat is bemiddeld door de landsbemiddelaar op Curaçao varieerde sterk in de afgelopen vijf jaar. Ondanks de variatie is er is wel duidelijk sprake van een afnemende trend.

Bij de stakingen in de private sector en publieke sector is het beeld over de afgelopen vijf jaren vergelijkbaar, waarbij er meer stakingen zijn in de private sector dan in de publieke sector. In de periode 2005 - 2006 heeft er echter een sterke toename plaatsgevonden van het aantal stakingen in de private sector.

⁹ De regel bemiddeling geeft het aantal bemiddelingszittingen weer dat plaats heeft gehad.

Het lijkt erop dat werknemers in de private sector dus vaker naar het middel staking grijpen om hun doelstellingen te bereiken.

Afgezien van een piek in 2003 van 21 is het aantal afgesloten CAO's de afgelopen jaren ongeveer constant gebleven op 15 per jaar. Het totaal aantal geregistreerde en geldige CAO's ligt op Curaçao in 2006 op 91.

Het aantal behandelde geschillen laat na een daling in 2004 en 2005 weer een toename zien in 2006. Het aantal ligt in 2006 op 19. Het aantal erkenningsverzoeken is gestaag gedaald in de afgelopen vijf jaar. Alleen in 2005 was er een toename. Deze toename is in 2006 uitgebleven en het niveau is terug op de ingezette dalende trend. Het aantal referenda en vrijwillige erkenningen is relatief constant gebleven in de afgelopen vijf jaar.

5.3 ACTIVITEITEN LANDSBEMIDDELAAR VOOR DE BOVENWINDSE EILANDEN

Het aantal bemiddelingen in CAO onderhandelingen is na een piek in 2003 van 76 sterk gedaald naar 17 in 2004. Daarna heeft een stijging plaatsgevonden tot 48 in 2006. Het aantal besprekingen in verband met referendum verzoeken is evenals het aantal referenda ongeveer op hetzelfde niveau gebleven in de afgelopen vijf jaar. Het aantal andersoortige bemiddelingen is in de afgelopen drie jaar sterk gestegen.

tabel 20, Activiteiten Landsbemiddelaar voor de Bovenwindse Eilanden.

Jaar	Andersoortige Bemiddelingen	Referenda	Besprekingen i.v.m referendum verzoek	Bemiddeling C.A.O- onderhandelingen
2002	30	15	15	20
2003	8	8	12	76
2004	4	4	11	17
2005	53	13	15	41
2006	85	10	18	48

Bron: Landsbemiddelaar Bovenwindse Eilanden

6. CIJFEROVERZICHT VAN DE ANTILLIAANSE ARBEIDSMARKTEN

In dit overzicht wordt cijfermatig ingegaan op de situatie op de arbeidsmarkt van de drie qua beroepsbevolking grootste arbeidsmarkten van de Nederlandse Antillen.

Alle cijfers zijn gebaseerd op arbeidskrachtenonderzoeken (AKO's) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Dit onderzoek wordt jaarlijks gehouden in Curaçao en om het jaar in Sint Maarten en Bonaire. Voor 2006 zijn er wel nieuwe cijfers van Bonaire, maar niet van St. Maarten. De cijfers en beschrijvingen van St. Maarten zijn daarom hetzelfde als in het jaarverslag van 2005.

Door slechts AKO's te vergelijken worden het conceptuele kader en de meetmethode constant gehouden. Aangezien het AKO een steekproefonderzoek is kunnen toevalsafwijkingen wel een rol spelen bij de verschillen tussen de diverse jaren.

6.1 KERNCIJFERS

In tabel 21 wordt een overzicht gegeven van bevolking en beroepsbevolking in Curaçao. Daaruit blijkt dat de werkende bevolking toeneemt tussen 2002 en 2006. Na een stijging van het aantal werkzoekenden in de periode van 2002 tot en met 2005 is in 2006 een sterke daling te zien. Hierdoor daalt het werkloosheidspercentage in 2006 tot 15 procent. Dit is het laagste niveau over de afgelopen vijf jaar.

De participatiegraad geeft aan welk deel van de totale bevolking arbeidsactief is. Onder arbeidsactieven vallen ook werkzoekenden. De participatiegraad is in 2006 licht afgenomen ten opzichte van het voorgaande jaar. Dit komt omdat de totale bevolking relatief harder is gestegen dan de beroepsbevolking.

tabel 21, Ontwikkeling in de bevolking en de beroepsbevolking van Curaçao.

		2002	2003	2004	2005	2006
1	Werkend	49056	52137	51474	51343	53797
2	Werkzoekend	9056	9274	9861	11392	9241
3 (1+2)	Beroepsbevolking	58112	61411	61335	62735	63038
4	Totale bevolking	127893	130191	132207	135474	138027
5 (3:4)	Participatiegraad	45%	47%	46%	46%	46%
6 (2:3)	Werkloosheid	16%	15%	16%	18%	15%

In Bonaire groeit de werkende bevolking tussen 2002 en 2006 terwijl de werkzoekende bevolking afneemt. Het gevolg is een dalend werkloosheidspercentage. Met acht procent heeft Bonaire de laagste werkloosheid van de drie grotere eilanden. De participatiegraad is in de afgelopen twee jaren gestegen tot 52 procent. Dit is meer dan zes procentpunten hoger dan in Curaçao.

tabel 22, Ontwikkeling in de bevolking en in de beroepsbevolking Bonaire.

		2002	2004	2006
1	Werkend	4334	4661	5647
2	Werkzoekend	571	456	481
3 (1+2)	Beroepsbevolking	4905	5117	6128
4	Totale bevolking	9928	10432	11793
5 (3:4)	Participatiegraad	49%	49%	52%
6 (2:3)	Werkloosheid	12%	9%	8%

Tussen 2003 en 2005 stijgt het aantal werkenden in St. Maarten met bijna 2000. Het aantal werkzoekenden neemt met ruim 600 af, zodat het werkloosheidspercentage aanzienlijk afneemt naar 13 procent. De participatie in St. Maarten is met 58 procent zeer hoog. Dit wordt waarschijnlijk beïnvloed door het feit dat veel migranten zonder afhankelijke familieleden naar het eiland komen om te werken. St. Maarten heeft veruit het hoogste percentage migranten.

tabel 23, Ontwikkeling in de bevolking en in de beroepsbevolking St. Maarten.

		2003	2005
1	Werkend	16200	18073
2	Werkzoekend	3433	2798
3 (1+2)	Beroepsbevolking	19633	20871
4	Totale bevolking	33317	35910
5 (3:4)	Participatiegraad	59%	58%
6 (2:3)	Werkloosheid	18%	13%

In tabel 24 staan de kernvariabelen van de arbeidsmarkt per geslacht. Daaruit valt af te leiden dat het aantal werkende vrouwen in Curaçao, na twee jaar hoger te zijn geweest, in 2006 weer iets lager is dan het aantal werkende mannen.

Het aantal werkzoekende mannen is sterk gedaald in de periode 2005 tot 2006. Dit heeft een sterk lagere werkloosheid onder de mannen tot gevolg van 11 procent. Bij de vrouwen is de werkloosheid in 2006 ook gedaald ten opzichte van 2005 met 1,5 procentpunten.

De participatiegraad van vrouwen is nog wel aanzienlijk lager dan die van mannen. Het verschil bedraagt in de laatste jaren vijf tot zes procentpunten. Het verschil tussen het aantal mannen en vrouwen in de totale bevolking blijft ongeveer constant omdat de mannelijke en vrouwelijke bevolking in gelijke mate is toegenomen in het afgelopen jaar.

tabel 24, Ontwikkeling van de bevolking en de beroepsbevolking naar geslacht Curaçao.

		2002		2003		2004	
		man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
1	Werkend	25206	23850	26606	25530	25283	26192
2	Werkzoekend	4120	4936	4002	5272	4498	5362
3 (1+2)	Beroepsbevolking	29326	28786	30608	30802	29781	31554
4	Totale bevolking	59206	68689	59664	70527	60445	71762
5 (3:4)	Participatiegraad	50%	42%	51%	44%	49%	44%
6 (2:3)	Werkloosheid	14%	14%	13%	17%	15%	17%

		2005		2006	
		man	vrouw	man	vrouw
1	Werkend	25316	26027	27033	26764
2	Werkzoekend	5227	6165	3469	5772
3 (1+2)	Beroepsbevolking	30543	32192	30502	32536
4	Totale bevolking	61871	73603	63070	74957
5 (3:4)	Participatiegraad	49%	44%	48%	43%
6 (2:3)	Werkloosheid	17%	19%	11%	18%

Op Bonaire zijn dezelfde kenmerken waar te nemen als op Curaçao, zij het dat de verschillen tussen mannen en vrouwen minder groot zijn. Een belangrijk verschil is dat het aantal werkzoekenden op Bonaire in de afgelopen twee jaren nagenoeg constant is gebleven bij de mannen en zelfs is toegenomen bij de vrouwen.

tabel 25, Ontwikkeling van de bevolking en de beroepsbevolking naar geslacht Bonaire.

		2002		2004		2006	
		man	vrouw	man	vrouw	man	Vrouw
1	Werkend	2195	2138	2266	2395	2941	2706
2	Werkzoekend	290	281	207	253	205	276
3 (1+2)	Beroepsbevolking	2485	2419	2473	2648	3146	2982
4	Totale bevolking	4752	5176	4999	5437	5734	6066
5 (3:4)	Participatiegraad	52%	47%	50%	49%	55%	49%
6 (2:3)	Werkloosheid	12%	12%	8%	10%	7%	9%

Zowel bij de mannen als bij de vrouwen is het aantal werkenden op St. Maarten in de periode 2003 – 2005 gestegen met ongeveer 1000. Door een daling in beide categorieën van het aantal werkzoekenden is de beroepsbevolking toegenomen met 1311, nagenoeg gelijkmatig verdeeld over mannen en vrouwen. Voor de werkloosheid betekent dit voor zowel de mannen als de vrouwen een daling van iets meer dan vier procentpunten.

tabel 26, Ontwikkeling van de bevolking en de beroepsbevolking naar geslacht St. Maarten.

		2003		2005	
		man	vrouw	man	Vrouw
1	Werkend	8780	7419	9714	8359
2	Werkzoekend	1545	1888	1194	1604
3 (1+2)	Beroepsbevolking	10325	9307	10980	9963
4	Totale bevolking	16203	17114	17303	18607
5 (3:4)	Participatiegraad	64%	54%	63%	54%
6 (2:3)	Werkloosheid	15%	20%	11%	16%

6.2 WERKENDEN

Het grootste gedeelte, 41 procent, van de werkzame bevolking op Curaçao heeft het voortgezet onderwijs 1^e fase genoten. Het aandeel in de werkzame bevolking dat slechts basisonderwijs heeft genoten schommelt rond de 10 procent. De hogere opleidingen zijn licht gestegen en behalen sinds 2005 20 procent.

tabel 27, Werkzame bevolking naar opleidingsniveau Curaçao.

Relatief	2003	2004	2005	2006
Basisonderwijs	11%	9%	8%	10%
Voortgezet onderwijs 1 ^e fase	40%	41%	41%	41%
Voortgezet onderwijs 2 ^e fase	27%	28%	29%	27%
Hoger onderwijs	18%	19%	20%	20%
Onbekend	3%	4%	2%	3%
TOTAAL	100%	100%	100%	100%

Op Bonaire is in de periode van 2002 tot en met 2006 het percentage van de werkzame bevolking dat slechts basisonderwijs heeft genoten gedaald met drie procentpunten. Een daling van zes procentpunten is vastgesteld voor het aandeel van de grootste groep, met het niveau voortgezet onderwijs 1^e fase.

Het aandeel dat hoger onderwijs heeft genoten is nagenoeg gelijk gebleven. Een toename van acht procentpunten is waargenomen voor het aandeel met opleidingsniveau voortgezet onderwijs 2^e fase.

tabel 28, Werkzame bevolking naar opleidingsniveau Bonaire.

Relatief	2002	2004	2006
Basisonderwijs	13%	8%	10%
Voortgezet onderwijs 1 ^e fase	46%	42%	40%
Voortgezet onderwijs 2 ^e fase	22%	29%	30%
Hoger onderwijs	17%	17%	18%
Onbekend	2%	4%	3%
TOTAAL	100%	100%	100%

Het patroon op St. Maarten lijkt veel op dat van Curaçao, zij het dat het percentage dat alleen basisonderwijs heeft genoten op een veel hoger niveau ligt. De daling in deze groep is echter sterker dan op de andere twee eilanden, waardoor de indruk wordt gewekt dat St. Maarten bezig is met een inhaalslag. Het hoge percentage met slechts basisonderwijs heeft tot gevolg dat het aandeel met voortgezet onderwijs niveau 2 en hoger onderwijs relatief laag is. Maar deze laatste groepen zijn wel aan het groeien. De groei bedroeg in de

periode 2003 – 2005 voor beide groepen ongeveer vijf procentpunten. De grootste groep op de arbeidsmarkt is de groep met als niveau voortgezet onderwijs 1^e fase. In de genoemde periode is deze groep ongeveer 10% kleiner geworden. Er is dus sprake van een aanzienlijke verschuiving van lagere naar hogere opleidingen in een zeer korte periode.

tabel 29, Werkzame bevolking naar opleidingsniveau St. Maarten.

Relatief	2003	2005
Basisonderwijs	21%	15%
Voortgezet onderwijs 1 ^e fase	44%	40%
Voortgezet onderwijs 2 ^e fase	21%	25%
Hoger onderwijs	11%	16%
Onbekend	3%	4%
TOTAAL	100%	100%

De afgelopen vijf jaren laten op Curaçao weinig nieuwe ontwikkelingen zien in de relatie tussen werkzame bevolking en bedrijfstakken. Ongeveer één op de vijf werknemers heeft een baan in de handel. Daarna zijn de onroerend goed, verhuur en de overheid, sociale zekerheid de grootste werkgevers.

Ontwikkelingen in de toeristen-industrie worden nog niet bevestigd door hogere percentages in de horeca. Er kan worden gesteld dat het percentage werkgelegenheid dat voortkomt uit deze industrie op Curaçao ongeveer de helft is van dat op de andere eilanden. Daarentegen is de werkgelegenheid in de industrie en de financiële dienstverlening op Curaçao ongeveer twee maal zo groot als op de andere eilanden. Dit heeft bij de industrie voornamelijk te maken met de aanwezigheid van de dokmaatschappij en de olie raffinaderij.

tabel 30, Werkzame bevolking naar bedrijfstak Curaçao.

Relatief	2002	2003	2004	2005	2006
Landbouw, visserij en mijnbouw	1%	1%	1%	1%	1%
Industrie	8%	8%	8%	7%	7%
Nutsbedrijven	2%	1%	1%	1%	2%
Bouwnijverheid	7%	7%	7%	7%	8%
Handel	18%	19%	19%	19%	19%
Horeca	7%	7%	8%	8%	8%
Transport en opslag	7%	6%	6%	6%	6%
Financiële dienstverlening	7%	6%	7%	7%	7%
Onroerend goed, verhuur	9%	9%	9%	10%	10%
Overheid, sociale zekerheid	9%	9%	9%	10%	9%
Onderwijs	4%	4%	4%	4%	5%
Gezondheidszorg, sociaal werk	9%	8%	9%	8%	8%
Overig	7%	8%	7%	7%	7%
Huishoudingen	5%	5%	5%	5%	4%
TOTAAL	100%	100%	100%	100%	100%

Op Bonaire zijn er in de periode van 2002 tot en met 2006 geen grote veranderingen waar te nemen in de verdeling van de werkzame bevolking over de bedrijfstakken.

De meeste werkgelegenheid is te vinden in de sectoren handel, horeca en overheid en sociale zekerheid, alhoewel het aandeel dat werkzaam is in de handel zo'n vier procentpunten lager is dan op de andere eilanden. Met betrekking tot de 'bedrijfstak' overheid en sociale zekerheid kan worden gesteld dat het percentage dat hierin werkzaam is ongeveer vijf procentpunten hoger ligt dan op de andere twee eilanden.

tabel 31, Werkzame bevolking naar bedrijfstak Bonaire.

Relatief	2002	2004	2006
Landbouw, visserij en mijnbouw	2%	2%	1%
Industrie	4%	4%	3%
Nutsbedrijven	1%	1%	2%
Bouwnijverheid	9%	8%	10%
Handel	15%	16%	15%
Horeca	17%	17%	16%
Transport en opslag	7%	7%	8%
Financiële dienstverlening	3%	3%	3%
Onroerend goed, verhuur	7%	6%	6%
Overheid, sociale zekerheid	13%	14%	13%
Onderwijs	4%	4%	4%
Gezondheidszorg, sociaal werk	7%	8%	7%
Overig	7%	7%	8%
Huishoudingen	2%	2%	2%
TOTAAL	100%	100%	100%

Ook op St. Maarten zijn er geen grote ontwikkelingen met betrekking tot de aantallen werknemers in de bedrijfstakken. Sinds 2001 zijn de twee koplopers de handel en de horeca. Het aandeel dat werkzaam is in het onderwijs is ongeveer de helft lager dan op de andere eilanden. Dit geldt nog sterker voor de bedrijfstak 'gezondheidszorg en sociaal werk'.

tabel 32, Werkzame bevolking naar bedrijfstak St. Maarten.

Relatief	2003	2005
Landbouw, visserij en mijnbouw	1%	1%
Industrie	4%	3%
Nutsbedrijven	2%	2%
Bouwnijverheid	9%	9%
Handel	20%	20%
Horeca	16%	16%
Transport en opslag	9%	8%
Financiële dienstverlening	3%	3%
Onroerend goed, verhuur	9%	9%
Overheid, sociale zekerheid	7%	9%
Onderwijs	2%	2%
Gezondheidszorg, sociaal werk	3%	3%
Overig	11%	10%
Huishoudingen	5%	4%
TOTAAL	100%	100%

Op Curaçao is de verdeling van de werkzame bevolking naar nationaliteit in de periode van 2002 tot en met 2006 nagenoeg constant gebleven. Het aantal houders van een Nederlands paspoort is veruit de grootste groep. Na de Nederlanders, zijn de Colombianen en de Dominicanen de nationaliteiten die het meest vertegenwoordigd zijn.

tabel 33, Werkzame bevolking naar nationaliteit Curaçao.

Relatief	2002	2003	2004	2005	2006
Nederlands	89%	86%	86%	86%	88%
Colombiaans	3%	3%	4%	4%	2%
Dominicaans	3%	3%	3%	4%	4%
Guyanees	1%	0%	1%	0%	0%
Haïtiaans	1%	2%	2%	1%	1%
Indiaas	1%	0%	0%	0%	1%
Jamaicaans	1%	1%	1%	1%	1%
Portugees	0%	1%	0%	0%	0%
Surinaams	0%	0%	0%	1%	0%
Venezolaans	1%	1%	1%	1%	1%
Anders	1%	1%	1%	1%	1%
TOTAAL	100%	100%	100%	100%	100%

Ook Bonaire kent een redelijk constante nationaliteitenverdeling in de periode 2002 tot en met 2006. Vermeldingswaardig is dat het aantal

Dominicanen in de werkzame bevolking significant is gedaald en dat het percentage Nederlanders circa drie procentpunten lager ligt dan op Curaçao, maar wel toeneemt.

tabel 34, Werkzame bevolking naar nationaliteit Bonaire.

Relatief	2002	2004	2006
Nederlands	82%	83%	85%
Chinees	2%	0%	1%
Colombiaans	4%	4%	3%
Dominicaans	5%	2%	3%
Indiaas	1%	2%	1%
Surinaams	2%	1%	0%
Amerikaans	1%	1%	1%
Venezolaans	2%	2%	3%
Anders	3%	5%	3%
TOTAAL	100%	100%	100%

De verdeling van de nationaliteiten op St. Maarten laat een geheel ander beeld zien. Om te beginnen ligt het aandeel Nederlanders veel lager dan op de andere twee eilanden, namelijk net iets minder dan de helft. Ten tweede zijn er veel meer Jamaicanen, Haitianen, Guyanezen en Dominicanen dan op de andere twee eilanden. Als de periode 2003 tot en met 2005 nader wordt beschouwd valt verder op dat het aantal Guyanezen bijna is verdubbelt en dat het aantal Dominicanen licht is afgenomen.

tabel 35, Werkzame bevolking naar nationaliteit St. Maarten.

Relatief	2003	2005
Nederlands	46%	48%
Chinees	0%	1%
Dominicaans	10%	8%
Guyanees	4%	7%
Haitiaans	11%	10%
Indiaas	2%	3%
Jamaicaans	6%	7%
Surinaams	1%	2%
Amerikaans	1%	1%
Engels	1%	1%
Anders	17%	12%
TOTAAL	100%	100%

Op Curaçao is 62 procent van de werknemers in vaste dienst. Dit percentage is enigszins gedaald ten opzichte van 2005. Eveneens heeft een daling

plaatsgevonden van het aantal werknemers in losse dienst. Deze dalingen worden vooral gecompenseerd door stijgingen van de categorieën werkgever/kleine zelfstandige en contracten.

tabel 36, Werkenden naar economische positie Curaçao.

Relatief	2002	2003	2004	2005	2006
Werkgever/Kleine zelfstandige	10%	10%	10%	11%	13%
Vaste dienst	64%	63%	64%	65%	62%
Tijdelijke dienst	8%	7%	6%	6%	8%
Losse dienst	12%	13%	13%	11%	9%
Contract	4%	5%	5%	5%	8%
Overig/Onb.	2%	2%	1%	1%	1%
TOTAAL	100%	100%	100%	100%	100%

In de periode van 2002 tot en met 2006 is op Bonaire het aantal mensen in vaste dienst gestegen met vijf procentpunten. Hiertegenover staat een afname van het aandeel in tijdelijke dienst van vier procentpunten.

Worden de cijfers van Bonaire vergeleken met die van Curaçao dan valt op dat het percentage in vaste dienst in de buurt komt van de waarde op Curaçao. Op St. Maarten ligt dit percentage ongeveer 10 procentpunten hoger.

tabel 37, Werkenden naar economische positie Bonaire.

Relatief	2002	2004	2006
Werkgever/Kleine zelfstandige	12%	11%	12%
Vaste dienst	55%	59%	60%
Tijdelijke dienst	11%	5%	7%
Losse dienst	9%	11%	8%
Contract	10%	12%	11%
Overig/Onb.	4%	2%	2%
TOTAAL	100%	100%	100%

Uit tabel 38 blijkt dat in de periode van 2003 tot en met 2005 het percentage werknemers in vaste dienst op St. Maarten met vier procentpunten is toegenomen en uitkomt op 68 procent. Dit hoge percentage wordt deels gecompenseerd door het lage percentage in 'losse dienst' van slechts drie procent.

tabel 38, Werkenden naar economische positie St. Maarten.

Relatief	2003	2005
Werkgever/Kleine zelfstandige	14%	13%
Vaste dienst	64%	68%
Tijdelijke dienst	9%	8%
Losse dienst	5%	3%
Contract	7%	7%
Overig/Onb.	1%	2%
TOTAAL	100%	100%

In de periode van 2002 tot en met 2005 heeft er op Curaçao een lichte daling plaatsgevonden van het percentage vakbondsleden. Dit percentage is in 2006 weer gestegen naar het niveau van 19 procent. Vier op de vijf werknemers is géén lid van een vakbond.

tabel 39, Werkzame bevolking naar vakbondslidmaatschap Curaçao.

Relatief	2002	2003	2004	2005	2006
Lid van vakbond	19%	19%	17%	16%	19%
Geen lid van vakbond	81%	81%	83%	84%	80%
Onbekend	0%	0%	0%	0%	1%
TOTAAL	100%	100%	100%	100%	100%

Op Bonaire is in de periode van 2002 tot en met 2006 het percentage vakbondsleden iets gestegen. Het niveau ligt wel significant lager dan op Curaçao. Zie tabel 40.

tabel 40, Werkzame bevolking naar vakbondslidmaatschap Bonaire.

Relatief	2002	2004	2006
Lid van vakbond	13%	14%	16%
Geen lid van vakbond	87%	86%	84%
Onbekend	0%	0%	0%
TOTAAL	100%	100%	100%

In de periode van 2003 tot en met 2005 is er op St. Maarten geen ontwikkeling met betrekking tot het percentage vakbondsleden. Er kan worden gesteld dat de waarde aanzienlijk lager ligt dan op de andere twee eilanden.

tabel 41, Werkzame bevolking naar vakbondslidmaatschap St. Maarten.

Relatief	2003	2005
Lid van vakbond	11%	11%
Geen lid van vakbond	89%	89%
Onbekend	0%	0%
TOTAAL	100%	100%

Uit tabel 42 kan worden opgemaakt dat de inkomensverdeling bij de werkenden op Curaçao over de afgelopen vijf jaren redelijk constant is gebleven. Naast her en der kleine variaties is er een duidelijke afname waar te nemen in de twee laagste inkomenscategorieën. De verhogingen van de minimumlonen over de afgelopen periode hebben daarbij ongetwijfeld een rol gespeeld.

De twee grootste groepen zijn de categorieën 1001 – 1500 en 3001 – 5000 met beide een aandeel van rond de 20 procent. Vergeleken met de andere twee eilanden kan worden gesteld dat de inkomenscategorieën 1501 – 2000 en 2001 – 2500 op Curaçao beide een kleiner aandeel hebben. Dit verschil wordt onder meer goedgemaakt in de inkomenscategorieën 501 – 1000 en 5001 en meer. Bij deze beschrijving dient wel voor ogen gehouden te worden dat de breedte van de onderscheiden inkomenscategorieën sterk varieert.

tabel 42, Werkzame bevolking naar inkomenscategorie Curaçao.

Relatief	2002	2003	2004	2005	2006
500 of minder	8%	9%	8%	6%	5%
501 – 1000	17%	16%	16%	13%	14%
1001 – 1500	19%	19%	18%	20%	20%
1501 – 2000	11%	10%	11%	12%	13%
2001 – 2500	8%	8%	9%	8%	9%
2501 – 3000	7%	6%	6%	7%	8%
3001 – 5000	17%	17%	17%	18%	18%
5001 en meer	8%	10%	10%	11%	10%
Onbekend	4%	5%	4%	5%	4%
TOTAAL	100%	100%	100%	100%	100%

Op Bonaire is het aantal werknemers met een inkomen in de twee laagste categorieën gedaald van 25 procent in 2002 naar 17 procent in 2004 naar 13 procent in 2006. Het aantal in deze laagste twee inkomenscategorieën is in deze periode dus bijna gehalveerd. Dientengevolge zijn de twee hoogste inkomenscategorieën gestegen en is ook de inkomenscategorie 2001 – 2500 toegenomen.

De grootste inkomenscategorie is de groep 1001 – 1500 met 21 procent gevolgd door de groep 3001 – 5000 met 18 procent. De inkomensverdeling van Bonaire in 2006 lijkt veel op die van St. Maarten in 2005.

tabel 43, Werkzame bevolking naar inkomenscategorie Bonaire.

Relatief	2002	2004	2006
500 of minder	10%	7%	5%
501 – 1000	15%	10%	8%
1001 – 1500	20%	22%	21%
1501 – 2000	15%	17%	16%
2001 – 2500	9%	13%	13%
2501 – 3000	7%	8%	8%
3001 – 5000	14%	13%	18%
5001 en meer	5%	5%	8%
Onbekend	5%	4%	4
TOTAAL	100%	100%	100%

Op St. Maarten is er in de periode 2003 tot en met 2005 bijna een verdubbeling van het percentage werkenden in de categorieën beneden de 1500. De toestroom van 18 procent tot deze categorieën lijkt moeilijk te verklaren. Vergeleken met Curaçao is het percentage dat in de twee laagste inkomensgroepen valt 6 procentpunten lager.

tabel 44, Werkzame bevolking naar inkomenscategorie St. Maarten.

Relatief	2003	2005
500 of minder	6%	4%
501 – 1000		9%
1001 – 1500	13%	24%
1501 – 2000	24%	17%
2001 – 2500	17%	13%
2501 – 3000	18%	9%
3001 - 5000	14%	15%
5001 en meer	6%	7%
Onbekend	2%	2%
TOTAAL	100%	100%

Sinds 2006 meet het CBS op Curaçao en Bonaire in de AKO's het aantal minimumloners. Per sector kan dan worden aangegeven hoeveel mensen minder, precies en meer dan het verplichte minimumloon verdienen. In de tabellen hieronder staan daarvan de resultaten.

In 2006 bedroeg de totale werkzame bevolking 53.797. Bij de gegevens in onderstaande tabellen zijn geen werkgevers en kleine zelfstandigen inbegrepen. Ook zijn ondervraagden die geen inkomen opgaven niet in de tabellen opgenomen.

Op het totaal aantal werknemers verdient op Curaçao 37 procent minder dan of precies het minimumloon. Dit is 1 op de 2,7 werknemers.

In de bedrijfstakken “privé huishoudingen”, “handel” en “overige diensten” is het aandeel minimumloners het grootst en bedraagt het percentage 45 procent of meer (in de privé huishoudingen is het bijna 80 procent).

De bedrijfstakken waarin de laagste percentages minimumloners voorkomen zijn het onderwijs, de nutsbedrijven, de financiële diensten en de overheid. Het percentage minimumloners ligt in deze bedrijfstakken lager dan 20 procent.

tabel 45, Aantal minimumloners per bedrijfstak op Curaçao in 2006.

Bedrijfstak	onder	Precies	boven	totaal	% op of onder
Land-en mijnbouw	133	24	212	369	43%
Industrie	185	597	1554	2336	34%
Nutsbedrijven		133	584	717	19%
Bouw	268	764	1570	2602	40%
Handel	656	2946	3824	7426	49%
Horeca	252	1074	1321	2647	50%
Transport en communicatie	126	758	1384	2268	39%
Financiële diensten	92	499	2610	3201	19%
Zakelijke diensten	366	1219	2633	4218	38%
Overheid	53	760	3419	4232	19%
Onderwijs	92	297	1780	2169	18%
Gezondheidszorg	316	954	2204	3474	37%
Overige diensten	396	772	1430	2598	45%
Privé huishoudingen	527	494	260	1281	80%
Overig	18	0	81	99	18%
TOTAAL	3480	11291	24866	39637	37%

Op Bonaire ligt het aantal minimumloners relatief lager, namelijk op 30 procent. Dit is 1 op de 3,3 werknemers. De bedrijfstakken met relatief de meeste minimumloners zijn de “privé huishoudingen” en de industrie met beide meer dan 70 procent minimumloners. Deze twee bedrijfstakken worden gevolgd door de handel en de horeca, waar iets meer dan de helft van de werknemers het minimumloon verdient.

In het onderwijs en de nutsbedrijven werken relatief de minste minimumloners. Het percentage bedraagt in deze bedrijfstakken circa 10 procent.

tabel 46, Aantal minimumloners per bedrijfstak op Bonaire in 2006.

Bedrijfstak	onder	precies	boven	totaal	% op of onder
Land-en mijnbouw	6	15	86	107	20%
Industrie	0	50	21	71	70%
Nutsbedrijven	0	9	80	89	10%
Bouw	29	102	316	447	29%
Handel	36	252	275	563	51%
Horeca	100	257	325	682	52%
Transport en communicatie	22	51	335	408	18%
Financiële diensten	18	8	108	134	19%
Zakelijke diensten	14	44	248	306	19%
Overheid	29	81	604	714	15%
Onderwijs	21	9	255	285	11%
Gezondheidszorg	32	28	257	317	19%
Overige diensten	40	77	246	363	32%
Privé huishoudingen	14	29	17	60	72%
Overig	0	8	0	8	100.0%
TOTAAL	361	1020	3173	4554	30%

In de sectoren Handel en Horeca is het percentage werknemers dat minder of precies evenveel als het minimumloon verdient op Curaçao en Bonaire ongeveer gelijk. In de gezondheidszorg op Curaçao verdient een veel groter aandeel (bijna 37 procent) minder dan of evenveel als het minimumloon vergeleken met Bonaire (19 procent). Vergelijkbare verschillen treden op in de sectoren transport en communicatie en zakelijk diensten.

Opvallend is dat op het totaal in Curaçao bijna 40 procent aangeeft minder of precies het minimumloon te verdienen terwijl dit op Bonaire nog geen 30 procent is.

6.3 WERKZOEKENDEN

In deze eerste tabellen aangaande de werkzoekenden worden ter verduidelijking naast de relatieve ook de absolute aantallen vermeld.

In tabel 47 wordt de werkzoekende bevolking op Curaçao onderverdeeld naar werkloosheidsduur. In het afgelopen jaar is het totaal aantal werkzoekenden gedaald met 19 procent van 11392 naar 9241. Verdeeld over de verschillende categorieën werkloosheidsduur valt op dat er een toename is in de groep 1 t/m 3 maanden, terwijl de aantallen in alle andere groepen zijn afgenomen.

Bezien over de afgelopen vijf jaar heeft er een groei in de groep “Langer dan 12 maanden” plaatsgevonden van 13 procentpunten. Het percentage in deze groep bedraagt in 2006 54 procent. Dit percentage is 22 procentpunten hoger dan op Bonaire (in 2006) en zelfs 36 procentpunten hoger dan op St. Maarten (in 2005).

Op Curaçao is het probleem van langdurig werklozen de laatste jaren toegenomen en lijkt het zich indringender te manifesteren dan op de andere eilanden.

tabel 47, Werkzoekende bevolking naar werkloosheidsduur Curaçao.

Absoluut	2002	2003	2004	2005	2006
Minder dan 1 maand	432	543	370	492	268
1 t/m 3 maanden	1537	1272	1274	1499	1568
4 t/m 6 maanden	1055	1006	1381	1267	902
7 t/m 9 maanden	799	885	660	774	635
10 t/m 12 maanden	914	966	635	867	726
Langer dan 12 maanden	3713	4054	4665	5683	5001
Onbekend	606	547	877	810	142
TOTAAL	9056	9273	9862	11392	9241
Relatief	2002	2003	2004	2005	2006
Minder dan 1 maand	5%	6%	4%	4%	3%
1 t/m 3 maanden	17%	14%	13%	13%	17%
4 t/m 6 maanden	12%	11%	14%	11%	10%
7 t/m 9 maanden	9%	10%	7%	7%	7%
10 t/m 12 maanden	10%	10%	6%	8%	8%
Langer dan 12 maanden	41%	44%	47%	50%	54%
Onbekend	7%	6%	9%	7%	2%
TOTAAL	100%	100%	100%	100%	100%

Op Bonaire is in de periode van 2002 tot en met 2006 het aandeel dat minder dan 1 maand werkloos is verdubbeld van vier naar acht procent en vervolgens doorgestegen naar 11 procent. Dit duidt op een toename van frictie¹⁰ werkloosheid.

Verder is er een afname waar te nemen van zeven procentpunten over de afgelopen twee jaar in de groep die langer dan 12 maanden werkloos is. Deze afnames worden gecompenseerd door de toenemende aantallen in de groepen die vier tot en met negen maanden werkloos zijn. Voor deze groepen geldt dat er bij de vorige meting juist sprake was van een omgekeerde ontwikkeling.

¹⁰ Frictiewerkloosheid is de tijdelijke werkloosheid tussen twee banen.

tabel 48, Werkzoekende bevolking naar werkloosheidsduur Bonaire.

Absoluut	2002	2004	2006
Minder dan 1 maand	25	36	55
1 t/m 3 maanden	109	96	81
4 t/m 6 maanden	102	61	99
7 t/m 9 maanden	85	8	41
10 t/m 12 maanden	31	34	35
Langer dan 12 maanden	197	177	154
Onbekend	23	47	16
TOTAAL	572	459	481
Relatief	2002	2004	2006
Minder dan 1 maand	4%	8%	11%
1 t/m 3 maanden	19%	21%	17%
4 t/m 6 maanden	18%	13%	21%
7 t/m 9 maanden	15%	2%	9%
10 t/m 12 maanden	5%	7%	7%
Langer dan 12 maanden	34%	39%	32%
Onbekend	4%	10%	3%
TOTAAL	100%	100%	100%

Uit tabel 49 blijkt dat op St. Maarten het aantal nieuwe werklozen fors is gestegen. Vergeleken met Curaçao en Bonaire ligt dit 13 respectievelijk vijf procentpunten hoger. Ook de groep van 1 tot en met 3 maanden laat een stijging zien. Hiertegenover staat een afname van 15 procentpunten van de groep langdurig werkzoekenden. Hiermee is het aandeel dat langer dan 12 maanden werkloos is 36 en 14 procentpunten lager dan op Curaçao respectievelijk Bonaire. St. Maarten lijkt er dus in te slagen de langdurige werkloosheid terug te dringen. In absolute termen is het aantal werkzoekenden in de periode van 2003 tot en met 2005 gedaald.

tabel 49, Werkzoekende bevolking naar werkloosheidsduur St. Maarten.

Absoluut	2003	2005
Minder dan 1 maand	121	438
1 t/m 3 maanden	625	688
4 t/m 6 maanden	559	373
7 t/m 9 maanden	219	163
10 t/m 12 maanden	229	282
Langer dan 12 maanden	1144	513
Onbekend	535	340
TOTAAL	3432	2797
Relatief	2003	2005
Minder dan 1 maand	4%	16%
1 t/m 3 maanden	18%	25%
4 t/m 6 maanden	16%	13%
7 t/m 9 maanden	6%	6%
10 t/m 12 maanden	7%	10%
Langer dan 12 maanden	33%	18%
Onbekend	16%	12%
TOTAAL	100%	100%

De verdeling van de opleidingsniveaus onder de werkzoekenden op Curaçao, zoals weergegeven in tabel 50, is in de periode van 2003 tot en met 2006 niet onderhevig geweest aan sterke ontwikkelingen. Noemenswaardig is de lichte afname van het aandeel niveau 2, 1^e fase en de toename van het aandeel niveau 2, 2^e fase.

tabel 50, Werkzoekende bevolking naar opleidingsniveau Curaçao.

Relatief	2003	2004	2005	2006
Geen		1%	0%	0%
Basisonderwijs	16%	14%	16%	16%
Niveau 2, 1 ^e fase	58%	58%	54%	53%
Niveau 2, 2 ^e fase	18%	18%	20%	26%
Niveau 3, 1 ^e fase	4%	4%	4%	
Niveau 3, 2 ^e fase	1%	1%	1%	
Onbekend	4%	5%	5%	5%
TOTAAL	100%	100%	100%	100%

Op Bonaire is door het ontbreken van de juiste meetgegevens de ontwikkeling in de periode 2002 tot en met 2006 niet aan te geven.

tabel 51, Werkzoekende bevolking naar opleidingsniveau Bonaire.

Relatief	2002	2004	2006
Geen		3%	0%
Basisonderwijs	14%	16%	7%
Niveau 2, 1 ^e fase	65%	44%	59%
Niveau 2, 2 ^e fase	20%	21%	22%
Niveau 3, 1 ^e fase		11%	
Niveau 3, 2 ^e fase		0%	
Onbekend	1%	5%	11%
TOTAAL	100%	100%	100%

Op St. Maarten is het aantal werkzoekenden met slechts basisonderwijs met circa 33 procent gedaald in de periode van 2003 tot en met 2005. Deze daling is gecompenseerd met een stijging van ongeveer 33 procent in de groep niveau 2, 2^e fase.

tabel 52, Werkzoekende bevolking naar opleidingsniveau St. Maarten.

Relatief	2003	2005
Geen		1%
Basisonderwijs	24%	16%
Niveau 2, 1 ^e fase	51%	55%
Niveau 2, 2 ^e fase	14%	22%
Niveau 3, 1 ^e fase	4%	5%
Niveau 3, 2 ^e fase	1%	0%
Onbekend	6%	2%
TOTAAL	100%	100%

De jeugdwerkloosheid is in de periode van 2002 tot en met 2006 vier procentpunten gestegen op Curaçao. In 2004 ligt de waarde 12 procentpunten hoger dan op Bonaire en in 2005 14 procentpunten hoger dan op St. Maarten. Vooral in de periode van 2004 tot en met 2005 is er op Curaçao een sterke toename (zeven procentpunten).

tabel 53, Jeugdwerkloosheid Curaçao.

15-24	2002	2003	2004	2005	2006
Relatief	34%	34%	37%	44%	38%

Uit tabel 54 blijkt dat er op Bonaire een daling van zeven procentpunten is in de periode van 2002 tot en met 2004 en een verdere daling naar 21 procent in 2006. Een gunstige arbeidsmarkt is hier de belangrijkste reden voor.

tabel 54, Jeugdwerkloosheid Bonaire.

15-24	2002	2004	2006
Relatief	32%	25%	21%

Op St. Maarten is in de periode van 2003 tot en met 2005 de jeugdwerkloosheid ongeveer constant gebleven. Over 2006 zijn geen cijfers beschikbaar.

tabel 55, Jeugdwerkloosheid St. Maarten.

15-24	2003	2005
Relatief	32%	30%