



JAARVERSLAG 2007

Directie Arbeidszaken Nederlandse Antillen	Willemstad, juli 2008
---	------------------------------

INHOUD

INLEIDING	6
1. Positionering Directie Arbeidszaken	7
2. Beleidstaken	8
2.1 <i>Beleidsactiviteiten DirAZ in 2007</i>	8
2.2 <i>Overige activiteiten DirAZ in 2007</i>	20
3. Uitvoerende taken	21
3.1 <i>Klachten</i>	21
3.2 <i>Ontslagverzoeken</i>	23
3.3 <i>Arbeidsinspectie</i>	26
3.4 <i>Veiligheidsinspectie</i>	27
3.4 <i>Kosteloze Rechtskundige Bijstand (KRB)</i>	28
3.5 <i>Bedrijfsongevallen</i>	30
4. Personeel & organisatie	31
5. Landsbemiddelaar	34
5.1 <i>Bevoegdheden en taken</i>	34
5.2 <i>Activiteiten landsbemiddelaar</i>	36
5.3 <i>Activiteiten landsbemiddelaar voor de Bovenwindse Eilanden</i>	37
6. Cijferoverzicht van De Antilliaanse arbeidsmarkten	38
6.1 <i>Kerncijfers</i>	38
6.2 <i>Werkenden</i>	42
6.3 <i>Werkzoekenden</i>	51

BIJLAGEN.....	56
1. <i>Verslag DEZA Bonaire.....</i>	<i>56</i>
2. <i>Verslag Veiligheidsinspectie Dienst voor Arbeidszorg.....</i>	<i>62</i>
3. <i>SVB verslag 2006.....</i>	<i>64</i>
4. <i>SVB verslag 2007.....</i>	<i>66</i>

TABELLEN

Tabel 1: Overzicht geconstateerde overtredingen CDM.....	14
Tabel 2: Minimumlonen 2007.....	16
Tabel 3: Stand van zaken banenplan februari 2007.....	18
Tabel 4: Behandelde klachten naar aard over de periode januari tot en met oktober 2007 Curaçao.....	22
Tabel 5: Meerjarenoverzicht klachten Curaçao.....	22
Tabel 6: Behandelde klachten naar aard, Bonaire 2004 – 2007.....	22
Tabel 7: Behandelde klachten naar aard, St. Maarten 2003 – 2007.....	23
Tabel 8: Overzicht ontslag aanvragen Curaçao 2007.....	25
Tabel 9: Meerjaren overzicht ontslagverzoeken Curaçao 2002 – 2007.....	25
Tabel 10: Ontslagverzoeken Bonaire 2002 – 2007.....	25
Tabel 11: Ontslagverzoeken Bovenwinden 2002 – 2006.....	26
Tabel 12: Aantal inspectiebezoeken op Curaçao 2004 – 2007.....	27
Tabel 13: Aantal inspectiebezoeken op Bonaire 2005 – 2007.....	27
Tabel 14: Geïnspecteerde bedrijven in Saba.....	27
Tabel 15: Details inspectie bedrijven St. Eustatius in 2005.....	27
Tabel 16: Verrichte veiligheidsinspecties 2007.....	28
Tabel 17: KRB Curaçao.....	28
Tabel 18: KRB Bonaire.....	29
Tabel 19: KRB St. Maarten.....	29
Tabel 20: Overzicht van werknemers betrokken bij een bedrijfsongeval, 2003 – 2007.....	30
Tabel 21: Personeelsbestand van dirAZ 2003 t/m 2007.....	32
Tabel 22: Salariëring en gemiddelde leeftijd medewerkers 2003 -2007.....	33
Tabel 23: Gratificaties (beoordelingspremies en incidentele beloning).....	33
Tabel 24: Ziekteverzuim Curaçao 2004 - 2007.....	33
Tabel 25: Activiteiten landsbemiddelaar 2003 - 2007.....	36
Tabel 26: Activiteiten Landsbemiddelaar voor de Bovenwindse Eilanden.....	37
Tabel 27: Ontwikkeling van de bevolking en de beroepsbevolking van Curaçao.....	38
Tabel 28: Ontwikkeling van de bevolking en in de beroepsbevolking Bonaire.....	39
Tabel 29: Ontwikkeling van de bevolking en in de beroepsbevolking St. Maarten.....	39
Tabel 30: Ontwikkeling van de bevolking en de beroepsbevolking naar geslacht Curaçao.....	40
Tabel 31: Ontwikkeling van de bevolking en de beroepsbevolking naar geslacht Bonaire.....	40
Tabel 32: Ontwikkeling van bevolking en beroepsbevolking naar geslacht St. Maarten.....	41
Tabel 33: Werkzame bevolking naar opleidingsniveau Curaçao.....	42
Tabel 34: Werkzame bevolking naar opleidingsniveau Bonaire.....	42
Tabel 35: Werkzame bevolking naar opleidingsniveau St. Maarten.....	43
Tabel 36: Werkzame bevolking naar bedrijfstak Curaçao.....	43
Tabel 37: Werkzame bevolking naar bedrijfstak Bonaire.....	44
Tabel 38: Werkzame bevolking naar bedrijfstak St. Maarten.....	44
Tabel 39: Werkzame bevolking naar nationaliteit Curaçao.....	45
Tabel 40: Werkzame bevolking naar nationaliteit Bonaire.....	45
Tabel 41: Werkzame bevolking naar nationaliteit St. Maarten.....	46
Tabel 42: Werkenden naar economische positie Curaçao.....	46
Tabel 43: Werkenden naar economische positie Bonaire.....	46
Tabel 44: Werkenden naar economische positie St. Maarten.....	47
Tabel 45: Werkzame bevolking naar vakbondslidmaatschap Curaçao.....	47
Tabel 46: Werkzame bevolking naar vakbondslidmaatschap Bonaire.....	47
Tabel 47: Werkzame bevolking naar vakbondslidmaatschap St. Maarten.....	47
Tabel 48: Werkzame bevolking naar inkomenscategorie Curaçao.....	48
Tabel 49: Werkzame bevolking naar inkomenscategorie Bonaire.....	48
Tabel 50: Werkzame bevolking naar inkomenscategorie St. Maarten.....	49
Tabel 51: Minimumloners per bedrijfstak op Curaçao in 2007.....	50
Tabel 52: Minimumloners per bedrijfstak op Bonaire in 2006.....	50
Tabel 53: Minimumloners per bedrijfstak op St. Maarten in 2007.....	51

Tabel 54: Werkzoekende bevolking naar werkloosheidsduur Curaçao.....	52
Tabel 55: Werkzoekende bevolking naar werkloosheidsduur Bonaire.	52
Tabel 56: Werkzoekende bevolking naar werkloosheidsduur St. Maarten.....	53
Tabel 57: Werkzoekende bevolking naar opleidingsniveau Curaçao.	54
Tabel 58: Werkzoekende bevolking naar opleidingsniveau Bonaire.....	54
Tabel 59: Werkzoekende bevolking naar opleidingsniveau St. Maarten.	54
Tabel 60: Jeugdwerkloosheid Curaçao.....	55
Tabel 61: Jeugdwerkloosheid Bonaire.	55
Tabel 62: Jeugdwerkloosheid St. Maarten.	55

INLEIDING

Voor u ligt het jaarverslag 2007 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 een beschrijving van de belangrijkste activiteiten van de beleidsafdeling als ook van de uitvoerende afdeling over het jaar 2007.

De verzwakking van de organisatie heeft zich in het verslagjaar voortgezet. De geplande decentralisatie van de uitvoerende taken aan de eilandgebieden alsmede de voorziene staatkundige herstructurering, waarbij de Nederlandse Antillen zal ophouden te bestaan, hebben hieraan bijgedragen. Echter ook de beleidsmatige output van de Directie is in verschillende gevallen door het beleid genegeerd. Bovendien werden beleidsopdrachten uitbesteed aan derden, zonder overleg of informatieverstrekking aan de Directie.

Ook dit jaar is een statistisch overzicht opgenomen van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van de drie grote eilanden. Deze cijfers zijn ontleend aan de arbeidskrachtenonderzoeken van het CBS.

De totale bevolking van de Nederlandse Antillen bedroeg 191.780 inwoners in 2007. Per eilandgebied bedroegen de bevolkingsaantallen respectievelijk: Curaçao 137.094, Bonaire 11.537, St. Eustatius 2.699, Saba 1.491 en St. Maarten 38.959.

1. POSITIONERING DIRECTIE ARBEIDSZAKEN

Het Ministerie van Economische en Arbeidszaken:

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

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 Arbeidsorganisatie;
- De Arbeidsinspectie;
- De zorg voor de statistiek.

De Directie Arbeidszaken:

Volgens het instellingsbesluit 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, ontslagaanvragen en het verrichten van inspecties in bedrijven.

Rond deze uitvoerende taken, die volgens het organisatiebesluit niet in een beleidsdirectie thuishoren, is sinds twee jaren een decentralisatie proces aan de gang. De verwachting was dat dit proces in 2007 afgerond kon worden. Maar dat is niet gelukt. Hopelijk zal het proces eind 2008 wel afgerond zijn.

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 2007.

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 en de website. Op deze activiteiten wordt ingegaan in de paragraaf overige activiteiten.

2.1 BELEIDSACTIVITEITEN DIRAZ IN 2007

Onderstaand volgt een beschrijving van de belangrijkste beleidsactiviteiten van dirAZ in 2007.

2.1.1 AANPASSING ONTSLAGWET

Dit is een onderdeel van het Urgentieakkoord van de vorige regering en vanaf 2005 is hier een aanvang mee gemaakt. Deze aanpassing 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 6 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 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.

Op 6 februari 2007 deed de Directie Wetgeving en Juridische Zaken een aangepaste ontwerp landsverordening en een gewijzigd ontwerp landsbesluit toekomen aan de Minister met het verzoek deze aan de Directie Arbeidszaken aan te bieden voor advies. DirAZ deed de Minister op 29 maart 2007 een advies toekomen over deze concepten.

Hierna verzocht de Minister om het voorgestelde ontwerp tot wijziging van de Landsverordening beëindiging arbeidsovereenkomsten verder aan te passen. Het behelsde twee punten:

- Opneming in het ontwerp van een arbitragecommissie
- Aanpassing van het ontwerp om met uitsluiting van de Bestuurscolleges artikel 2 a in te roepen.

Op 23 april 2007 deed dirAZ de Minister een advies toekomen over zijn verzoek.

Op 10 mei 2007 deed de Directie Arbeidszaken, naar aanleiding van een schrijven van de Minister op 24 april, een vervolgadvisie toekomen aan de Minister.

2.1.2 INTERNATIONALE ARBEIDSCONFERENTIE

Van 28 mei tot 15 juni 2007 werd in Genève de 96^e zitting van de Internationale Arbeidsconferentie (IAC) gehouden. Deze jaarlijkse conferentie is het hoogste orgaan van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). Aan deze conferentie hebben in 2007 meer dan 178 landen deelgenomen.

De Nederlandse Antillen is in 2007 vertegenwoordigd geweest door een afvaardiging bestaande uit 4 personen, te weten:

- De heren R. Ignacio (CGTC Curaçao) en N. Rollan (AFBW Bonaire), gedelegeerden van de werknemersorganisaties
- De heer A. Sealy (Kamer van Koophandel en Nijverheid Bonaire), gedelegeerde van de werkgeversorganisaties
- Mevrouw mr. V. Els (de Directie Arbeidszaken), regeringsafgevaardigde.

De minister van Economische en Arbeidszaken, de heer B. el Hage heeft samen met zijn adviseur, de heer Alejandra, een bezoek aan de IAC 2007 gebracht.

De belangrijkste bevindingen uit de conferentie:

Vooraf:

De laatste jaren zien wij steeds een tendens bij de Raad van Ministers om tot het laatste moment een beslissing over deelname aan de conferentie uit te stellen. Ook in 2007 is een tijdige besluitvorming over deelname aan de conferentie uitgebleven. Een goede inhoudelijke voorbereiding werd daardoor nagenoeg onmogelijk, omdat alle aandacht nodig was om logistieke voorbereidingen te treffen. Daarom adviseert dirAZ weer, zoals in het verleden herhaaldelijk is geadviseerd, om reeds in december van 2007, een principe beslissing over deelname in 2008 te nemen, alsmede welk(e) eiland(en) uitgenodigd zal/zullen worden. Voor de IAC van 2008 is deze beslissing des te meer van belang, daar de periode waarin de conferentie wordt gehouden samenvalt met de eindronde van het Europees voetbalkampioenschap.

1. Delegatie overleg ILO-convention 106 (weekly rest):

Dit ILO verdrag garandeert werknemers per periode van 7 gewerkte dagen één rustdag waarop geen arbeid verricht mag worden. Kern van de conventie is dat indien in enige week op alle 7 dagen arbeid is verricht (het doet er niet toe hoe lang), er binnen een week een vervangende rustdag gegeven moet worden. In dit kader volstaat (correcte) betaling van de gemaakte overuren niet. Al jaren is ons land in overtreding van deze medegeldige conventie. Er zijn diverse *Direct Requests* van het toezichtorgaan van de ILO (CEACR) hierover ontvangen. Een voorstel tot aanpassing is al op 20 december 2005 door de Raad van Advies teruggestuurd aan de gouverneur en later door Directie Wetgeving en Juridische Zaken (DWJZ) aan de Minister geretourneerd. Zolang er geen actie wordt ondernomen blijft ons land in overtreding van deze conventie.

Tijdens het overleg in Genève tussen de overheidsvertegenwoordigers en de sociale partners is het volgende overeengekomen betreffende de naleving van dit verdrag:

- De sociale partners zullen een inbreng leveren over dit onderwerp
- Het bestaande wetsvoorstel hieromtrent zal integraal aan de partners ter becommentariëring worden voorgelegd
- Via Kolaborativo zal een vlotte invoering van dit wetsvoorstel worden voorgestaan.

2. Zittingen van het Comité inzake de toepassing en naleving van verdragen en aanbevelingen (CACR):

Het rapport van het comité komt elk jaar opnieuw tijdens de Internationale Arbeidsconferentie aan de orde en bestaat uit twee onderdelen.

Deel 1 bevat algemene beschouwingen van het deskundigencomité. Hier komen algemene vraagstukken met betrekking tot internationale arbeidsnormen aan de orde. In de discussie werd o.a. gesproken over de werkmethodes van het comité. De meeste lidstaten waren tevreden over de huidige werkmethodes. Zelfs de groep van landen die vorig jaar ontevredenheid uitte over de criteria voor vaststelling van de lijst met individuele gevallen vond dat dit jaar een verbetering had plaatsgevonden.

Deel 2 van het rapport van het deskundigencomité bevat observaties en informatie over de toepassing en de naleving van verdragen en aanbevelingen. In deze categorie worden behandeld:

- Landen die al minstens twee jaar geen rapporten hebben ingezonden over door hen geratificeerde verdragen (*failure to supply reports*)
- Landen die hebben nagelaten een eerste rapport in te zenden over geratificeerde verdragen (*failure to supply first reports*)
- Landen die niet hebben gereageerd op commentaar, geleverd door het deskundigencomité (*failure to supply information in reply*)
- Landen die in gebreke blijven bij het verstrekken van informatie over het voorleggen aan relevante nationale instellingen van de door de IAC vastgestelde verdragen en aanbevelingen (*failure to submit*)
- Landen die de laatste vijf jaar geen rapporten hebben ingediend over verdragen die niet door hen zijn geratificeerd (*failure to supply reports on unratified conventions and recommendations*).

Landen die in bovenstaande categorieën vallen schieten ernstig tekort in het nakomen van hun verplichtingen. Aan het einde van de behandeling hiervan stelde het comité nadrukkelijk dat het indienen van heldere en complete reacties op het commentaar van het deskundigencomité zeer

belangrijk is voor de voortzetting van een open en constructieve dialoog. Naast bovenstaande categorieën wordt aan de hand van het rapport van het deskundigencomité in overleg tussen de werknemers en werkgevers een zogenoemde "lijst" vastgesteld van individuele gevallen. Deze lijst bevatte dit jaar 23 landen. Een meerderheid van deze zaken had betrekking op een aantal fundamentele verdragen zoals dwangarbeid (verdragen 29 en 105), kinderarbeid (verdrag 182) en vakbondsvrijheden en collectief onderhandelen (verdrag 87 en 98).

De rapportage aan het comité, vergezeld van een jaarverslag, dient vóór 1 oktober van elk jaar te worden ingediend. Meestal wordt deze deadline door ons land niet gehaald. Het comité heeft herhaaldelijk schriftelijke opmerkingen over de te late indiening van de Antilliaanse rapportages gemaakt. Het comité van deskundigen is van mening dat een te late indiening van de rapportage een volledige toetsing in de weg staat. Maar omdat ons land er de afgelopen vier jaar wel in is geslaagd om vóór de volgende Internationale Arbeidsconferentie te rapporteren, zijn wij aan de gevolgen van het niet naleven van de verdragsverplichtingen ontkomen.

Een positief signaal is dat het aantal opmerkingen van het comité inzake de non-conformiteit van de Antilliaanse wetgeving en beleidssituatie met de verdragsverplichtingen, de zogeheten "direct requests", per rapportage met ongeveer de helft is verminderd. Bedroeg het aantal direct requests in 2005 nog 4, dit jaar (2007) werden door het comité slechts 2 commentaren van non-conformiteit gemaakt.

Door een doelgerichte deelname aan de zittingen van het comité inzake toepassing en naleving van verdragen en aanbevelingen is door de Antilliaanse regeringsvertegenwoordiger beter inzicht verkregen in de werkmethodes van het comité en in discussies tussen de verschillende entiteiten en stakeholders.

3. Aandacht voor het milieu:

Juan Somavia, Directeur-generaal van de ILO, heeft in zijn toespraak tijdens de Internationale Arbeidsconferentie (IAC) op 11 juni 2007 de verschillende stakeholders aangemoedigd om tot beleidsinstrumenten te komen teneinde "groene banen" binnen een milieuvriendelijk en duurzaam kader te ontwikkelen. Het gezamenlijk ontwikkelen van beleidsinstrumenten door de lidstaten en de sociale partners stemt overeen met de doelstelling van *decent work* van de ILO. Behalve de ILO zijn ook de Verenigde Naties, de top van de G-8-landen en andere internationale en regionale organen voorstander van deze doelstelling. De Directeur Generaal benadrukt bovendien dat een integrale aanpak van de doelstelling van *decent work* inhoudt dat het economische, het sociale en het milieuvriendelijke beleid op elkaar afgestemd dienen te worden. Tot nu toe staat het voortbrengen van producten in veel gevallen gelijk aan de aantasting van de natuurlijke hulpbronnen, grove inbreuk op de menselijke gezondheid en bedreiging van het voortbestaan van onze planeet. Gebruik en behoud van onze natuurlijke hulpbronnen kan worden bereikt door oude patronen van voortbrenging van producten in nieuwe patronen om te zetten. Behalve de instrumenten van de ILO, zoals de sociale dialoog en het tripartisme, zullen de mogelijkheden tot een milieuvriendelijker en –besparende strategie binnen andere internationale settings besproken en beproefd dienen te worden. Het ligt in de bedoeling deze nieuwe strategieën in de lijn van de bestaande programma's tot armoedebestrijding te houden.

De Directeur Generaal geeft voorts een viertal initiatieven aan die door de ILO reeds zijn geëntameerd om de *Green Jobs Initiatives* verder te bevorderen:

- In samenwerking met de World Trade Organization (WTO) heeft de ILO een rapport over handel en werkgelegenheid gepubliceerd, waarin wordt geconcludeerd dat de liberalisatie van de handel enerzijds bestaande banen vernietigt (*job destruction*), maar anderzijds ook nieuwe banen creëert (*job creation*)

- De effecten van liberalisering en globalisering zullen onder meer afhangen van een aantal factoren, zoals:
 - de wijze waarop de arbeidsmarkt functioneert
 - het tempo, de diepgang en volgorde van de toegang tot de markt
 - het bestaan van rechtvaardige internationale regels
 - het bestaan van sociale beschermingsmaatregelen om een aanpassing aan de behoeften te bewerkstelligen
- De internationale arbeidsnormen kunnen een referentiekader vormen in de opkomst van de globale arbeidsmarkt. Hierin speelt de ILO een belangrijke rol mede dankzij de tripartiete structuur
- De ILO heeft recentelijk de nieuwe globale arbeidsnormen in een eigentijds maritiem verdrag gegoten. Dit verdrag is afgelopen jaar (2006) aangenomen. De op handen zijnde aanvaarding van het verdrag inzake arbeidsnormen in de visserijsector is een ander voorbeeld van globale internationale arbeidsnormen dat door de lidstaten is aanvaard.

4. Agendapunten voor de 97^e Internationale Arbeidsconferentie (IAC) van 2008:

Voor de volgende te houden Internationale Arbeidsconferentie zijn drie onderwerpen reeds bekend:

- Vaardigheden (*skills*) voor het verbeteren van de productiviteit, de groei van de werkgelegenheid en ontwikkeling (algemene discussie)
- Bevordering van de agrarische werkgelegenheid ter bestrijding van de armoede (algemene discussie gebaseerd op een integrale benadering)
- Het Global Report in het kader van de follow-up van de IAO declaratie over fundamentele principes en recht op werk. Voor het jaar 2008 zijn de fundamentele vakbondsrechten het thema.

De richtlijnen voor de Koninkrijksdelegatie worden elk jaar medio februari door het Nederlandse Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de landen van het Koninkrijk, waaronder de Nederlandse Antillen, toegezonden met het verzoek het Antilliaanse standpunt ter goedkeuring aan de Rijksministerraad voor te leggen. Het is zaak dat de sociale partners en de regering over voormelde onderwerpen in een vroeg stadium overleg plegen om zo tot gezamenlijke, inhoudelijke standpunten te komen. Binnen deze beraadslagingen dient ook meegenomen te worden welke personen naar de eerstvolgende IAC afgevaardigd zullen worden.

In het kader van de aanwijzing van gedelegeerden naar de IAC dient serieus bestudeerd te worden hoe in de toekomst invulling zal worden gegeven aan de uit 1972 daterende *gentlemen's agreement*. Op grond van deze afspraak worden afwisselend vertegenwoordigers van de CGTC en SSK uitgenodigd om in de delegatie zitting te nemen. Van werkgeverszijde neemt een vertegenwoordiger van de Kamer van Koophandel of de VBC deel aan de conferentie. De afgelopen twee jaren is, in het kader van het verkrijgen van een betere afspiegeling van de Antilliaanse delegatie, ook periodiek een vertegenwoordiger uit Bonaire of de Bovenwindse eilanden gevraagd zitting te nemen. Het samenstellen van de delegatie levert veelvuldig problemen op.

Een ander aandachtspunt bij de samenstelling van de delegatie betreft de deelname van vrouwen. De ILO hecht grote waarde aan een gelijke positie van vrouwen. Daarom wordt ook altijd bijgehouden welk deel van de afvaardigden aan de conferentie vrouw is. De Nederlands Antilliaanse delegatie bestaat meestal grotendeel uit mannen. Om die reden zullen de sociale partners voortaan expliciet uitgenodigd worden om waar mogelijk vrouwelijke vertegenwoordigers af te vaardigen.

2.1.3 HET VN VERDRAG INZAKE ECONOMISCHE, SOCIALE EN CULTURELE RECHTEN (ESOCUL)

Op 4 mei 2007 heeft het toezichthoudend comité van het Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten, het derde periodieke rapport van de Nederlandse Antillen behandeld. In verband hiermee is een delegatie van de Nederlandse Antillen naar Genève geweest om in dialoog te treden met het comité over de inhoud van het rapport en antwoord te geven op specifieke vragen van het comité over delen van het rapport. Dit rapport gaf de situatie weer van de periode juli 1995 tot en met juni 2003.

De Antilliaanse delegatie bestond uit de volgende personen:

- Mevrouw mr V. Els, beleidsmedewerker van de Directie Arbeidszaken, tevens hoofd van de delegatie
- Mevrouw mr V. Ray, juridisch adviseur van de Sociale Verzekeringsbank
- Drs Henry Vijber, bijzonder adviseur van de Minister van Onderwijs en Cultuur
- Mevrouw drs Ann Philips, senior beleidsmedewerker van de Directie Buitenlandse Betrekkingen;
- Mevrouw Joan Theodora-Brewster, adviseur van de Directie Jusititie.

Tijdens de behandeling is door de delegatiehoofd, mevrouw mr Els aangegeven dat de Nederlands Antilliaanse regering zich terdege bewust is van de verplichtingen van het Convenant en dat de regering getracht heeft de bepalingen zo goed mogelijk na te leven en te implementeren. Door omstandigheden heeft het proces enige vertraging opgelopen, maar in de periode 1995-2003 is wel vooruitgang geboekt.

De sessie is op 18 mei 2007 afgerond, waarna de conclusies van het comité zijn bekendgemaakt.

2.1.4 INSPECTIE CURACAOSCHE DOK MAATSCHAPPIJ

In maart 2007 heeft dirAZ een onderzoek gedaan naar de arbeidsomstandigheden bij de Curaçaosche Dok Maatschappij. Dit onderzoek bij de CDM is een vervolg op een eerdere inspectie in 2005. Naar aanleiding van signalen over arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden die niet conform de wet zouden zijn, werd besloten om nogmaals een inspectie uit te voeren.

In onderstaande tabel worden de geconstateerde overtredingen per wet weergegeven. Een aantal overtredingen rond Colombiaanse werknemers die in de eerste maanden van het jaar nog voorkwamen waren opgelost ten tijde van de inspectie.

Voor deze overtredingen is naast de directe werkgever, ook de feitelijke werkgever aansprakelijk. Gezien de omstandigheden is de feitelijke werkgever CDM. Door dirAZ werd vanwege de aard en inhoud van de relatie tussen CDM en haar diverse subcontractors vooral CDM voor de overtredingen aansprakelijk gesteld. Voor de overtreding van de vakantieregeling werden de betreffende subcontractors verantwoordelijk gesteld.

Bij het Openbaar Ministerie is aangifte gedaan van de geconstateerde overtredingen. Voorzover bekend heeft geen vervolging plaatsgevonden.

Tabel 1: Overzicht geconstateerde overtredingen CDM.

	werknemers in dienst van CDM	Werknemers in dienst bij de lokale subcontractor	Cubaanse werknemers	Colombiaanse werknemers
LV minimumlonen	Geen overtredingen.			
Vakantie regeling	Geen overtredingen.	Vakantie wordt uitbetaald in de vorm van opslag (door 3 bedrijven).	Geen overtredingen.	Geen overtredingen.
Arbeids regeling 2000	<ul style="list-style-type: none"> - meer gewerkt dan de maximaal toegestane 11 uur/dag. - Meer uren gewerkt dan 240/4 weken. - geen rustdag. 	<ul style="list-style-type: none"> - meer gewerkt dan de maximaal toegestane 11 uur/dag. - Meer uren gewerkt dan 240/4 weken. - geen rustdag. - Niet in alle gevallen goedgekeurde arbeidslijsten aanwezig. 	<ul style="list-style-type: none"> - meer gewerkt dan de maximaal toegestane 11 uur/dag. - Meer uren gewerkt dan 240/4 weken. - geen rustdag. 	<ul style="list-style-type: none"> - meer gewerkt dan de maximaal toegestane 11 uur/dag. - Meer uren gewerkt dan 240/4 weken. - geen rustdag.

2.1.5 COST OF DOING BUSINESS

Volgens het Regeerprogramma vormt de *Cost of Doing Business* (CODB) op de Antillen een belemmering voor investeringen. Indien deze kosten verlaagd kunnen worden, dan zal dit leiden tot een verbetering van het investeringsklimaat. Een beter investeringsklimaat heeft meer werkgelegenheid tot gevolg en daarmee een gezondere economie.

DirAZ is daarom medio 2007 een onderzoek begonnen met als doel het presenteren van een serie maatregelen die de cost of doing business kunnen verlagen.

Het onderzoek bestaat uit de volgende onderdelen:

- Inventariseren kostenposten (intermedair verbruik en arbeidskosten).
- Inventariseren standpunten van partners.
- Inventariseren van mogelijke arbeidsgerelateerde CODB maatregelen: welke issues liggen binnen het bereik van dirAZ en hebben een significante invloed op de CODB. En welke maatregelen kunnen worden getroffen om de CODB daadwerkelijk te verlagen.

Eind 2007 is dit onderzoek nog in volle gang. Het onderzoek wordt afgerond in mei 2008.

2.1.6 CURALYSE

Menig onderwerp waarover door DirAZ wordt geadviseerd heeft een impact op de economie. Door het ontbreken van geschikt "gereedschap" om deze impact in kaart te brengen zijn de economische analyses in de adviezen en beleidsnota's tot op heden beperkt gebleven. In 2007 is getracht hierin verandering te brengen door het gebruik van het macro economische model Curalyse te integreren in diverse adviezen.

DirAZ vindt dat dit de kwaliteit en relevantie van een beleidsnota's vergroot. Daarnaast is dienstoverstijgend werken met Curalyse een unieke mogelijkheid om aanwezige kennis (op eilands- en landsniveau) over een onderwerp te bundelen. Het gezamenlijk inzetten van de aanwezige kennis komt dan ten voordele van een goed beleidsproduct.

Het goed kunnen werken met het model vergt echter een opleidingstraject. Er zijn in 2007 twee pogingen gedaan om beleidsmedewerkers van dirAZ aan twee verschillende opleidingstrajecten deel te laten nemen. Deze worden hieronder beschreven. De pogingen waren echter zonder resultaat. In 2008 zal wederom gezocht worden naar een modus operandus om te leren werken met Curalyse.

1. Stageverzoek Curalyse:

Eind juli 2007 is een stageverzoek ingediend in het kader van het programma Bestuurlijke Ontwikkeling en het Jaarplan Bestuurlijke Ontwikkeling, via de Dienst voor Ontwikkelingssamenwerking (DOS).

Het doel van de stage was het genereren van voldoende kennis om de economische effecten van aanpassingen in het arbeidsbeleid in te kunnen schatten (met behulp van het programma Curalyse) en in het beleid te verwerken.

Het doel was het verruimen van kennis en vaardigheden met betrekking tot Curalyse tot een niveau waarop zelfstandig economische analyses kunnen worden uitgevoerd in geval van aanpassingen van het arbeidsbeleid.

De ontwikkelaar van het model kan de stage slechts in samenspraak met zijn klant, de Dienst Economische Zaken (DEZ) van het eilandgebied Curaçao regelen. De medewerking van DEZ voor dit doel kon niet verkregen worden.

2. Samenwerking met Dienst Economische Zaken:

In augustus is door dirAZ contact gezocht met DEZ. Het doel was om een samenwerking op te zetten waarbij er kennisoverdracht plaatsvond van DEZ naar DirAZ inzake Curalyse. Hier zijn met de Curalyse experts van DEZ de volgende afspraken over gemaakt:

- DEZ zou op korte termijn dirAZ ondersteunen bij het maken van een Curalyse analyse voor een 18% minimumloonsverhoging, zoals voorgesteld door Statenlid Metry.
- Twee DirAZ medewerkers zullen middels een leerprogramma ingewerkt worden in het Curalysemodel. Het doel daarbij is dat na een half jaar dirAZ medewerkers zelfstandig scenarios kunnen draaien waarbij een minimumloonsverhoging centraal staat. Er werd duidelijk gesteld dat het leerprogramma een partiële aanpak behelst gericht op het modelleren van arbeidsmarkt- en inkomensvariabelen en niet tot doel heeft het compleet beheersen van alle aspecten van Curalyse.
- Tijdens het doorlopen van het leerprogramma zal zijdelings rekening worden gehouden met een eventuele toekomstige arbeidsmarkt-module. Alhoewel het ontwikkelen van een dergelijke module geen doelstelling van dat moment was, zou indien verbeterpunten in het huidige model naar voren kwamen daarvan notitie worden gemaakt. Deze punten kunnen een begin vormen voor de later te ontwikkelen arbeidsmarkt-module.
- Het leerprogramma zal bestaan uit zelfstudie en contactmomenten met DEZ.
- Ter vergroting van de efficiëntie van de door DEZ in te zetten manuren en middelen, werd aangemoedigd om ook de SER en eventueel andere instanties tegelijkertijd te laten participeren.

In een schriftelijke reactie zijn deze afspraken door het diensthoofd van DEZ later terzijde geschoven.

2.1.7 MINIMUMLONEN

Sinds januari 2006 is een begin gemaakt met het jaarlijks aan de orde stellen van het minimumloonindexering. Op die wijze kan de schoksgewijze ontwikkeling van de laatste tientallen jaren hopelijk doorbroken worden waardoor een voor de private sector meer voorspelbare ontwikkeling van het minimumloon ontstaat. Daarnaast is het met name voor werknemers die het minimumloon verdienen van belang dat het overheidsbeleid er op gericht is zo veel mogelijk de koopkracht van hun inkomen te handhaven. Het instrument daartoe is indexering.

Een ander motief om minimumlonen te indexeren is het bewerkstelligen van een meer gelijke ontwikkeling van de verschillende soorten door de overheid gecontroleerde inkomens. Immers AOV uitkeringen van de SVB worden wel jaarlijks geïndexeerd als gevolg waarvan de verhouding tussen minimumloon en ouderdomspensioen verandert, voor zover dit niet door de incidentele en schoksgewijze ontwikkeling van het minimumloon wordt gecompenseerd.

Conform artikel 13 eerste lid van de Landsverordening minimumlonen kan de Minister, indien uit het consumenten prijsindexcijfer van het CBS blijkt dat de prijzen tussen augustus van het lopende jaar en augustus van het daaraan voorafgaande jaar zijn veranderd, nieuwe minimumloonbedragen vaststellen die per 1 januari van het volgende jaar gaan gelden.

Zowel in 2007 als in 2008 zijn de minimumuurlonen geïndexeerd:

Tabel 2: Minimumlonen 2007.

NAF	Curacao	Bonaire	Saba	St. Eustatius	St. Maarten
minimumloon sinds 1 januari 2006	5,98	6,08	5,94	5,65	6,54
CPI	2,5%	1,1%	2,7%	2,7%	2,7%
CPI meetpunt 1	juni 2005	juni 2005			juni 2005
CPI meetpunt 2	juni 2006	juni 2006			juni 2006
minimumloon vanaf 1 januari 2007	6,13	6,15	6,10	5,80	vanaf 1 november 2006: 7.79
minimumloon vanaf 1 januari 2008	6,35	6,27	6,26	5,95	vanaf 1 november 2008: 7.96

Permanente verhoging St. Maarten:

In een overeenkomst van 19 mei 2006 is overeenstemming bereikt om het minimumuurloon voor het eilandgebied Sint Maarten te verhogen naar NAF. 7,79. Alle sociale partners hebben zich daarin kunnen vinden. Het bestuurscollege van het eilandgebied Sint Maarten heeft bij brief van 25 april 2006 de Minister van Economische en Arbeidszaken verzocht het minimumuurloon tot laatstgenoemd bedrag te verhogen. Vergeleken met het eerdere minimumuurloon (NAF. 6,54) kwam dit neer op een verhoging van 19,1 procent.

Het feit dat deze verhoging op betrekkelijk korte termijn moest ingaan, heeft ertoe geleid dat gekozen is voor een "snelle" methode: een tijdelijke verhoging volgens artikel 9, zevende lid, van de Landsverordening minimumlonen. Conform die bepaling kan de minister namelijk op voorstel van het bestuurscollege van een eilandgebied voor dat eilandgebied en voor een door hem te bepalen termijn hogere of lagere bedragen vaststellen.

Door het kiezen van de "snelle" methode werd de streefdatum van 1 oktober 2006 gehaald, maar was de verhoging niet permanent.

De consequentie was dat de verhoging alsnog permanent moest worden gemaakt voordat de periode van tijdelijke verhoging (31 december 2007) voorbij was. Deze permanente verhoging is in 2007 gerealiseerd door middel van een Landsbesluit h.a.m. conform artikel 13 lid 2 van de Landsverordening minimumlonen.

Advies over voorstel Statenlid Metry tot onder meer verhoging van de minimumlonen:

Op 25 september 2007 bracht DirAZ aan de Minister van Economische en Arbeidszaken advies uit over de initiatief ontwerp landsverordening houdende wijziging van de minimumlonen, de inkomstenbelasting en de loonbelasting (voorstel van statenlid Metry). Dit voorstel ging uit van verhoging van de minimumlonen tot f 7,06 in Curaçao, f 7,17 in Bonaire, F 7,01 in Saba en f 6,67 in Sint Eustatius. Sint Maarten werd vanwege de verhoging van november 2006 (tot f 7,79) in het voorstel niet meegenomen.

DirAZ adviseerde niet positief over het voorstel. Daarvoor werden de volgende argumenten aangevoerd:

- Het bemoeilijken van de toegang tot de arbeidsmarkt voor kwetsbare groepen (drop-outs, laaggeschoolden, langdurig werkzoekenden en gehandicapten)
- De toename van de deviezenexport en het verhogen van de Cost of Doing Business; de loonsom van bedrijven zou met naar schatting 3,2 procent stijgen. Daarnaast werden uit Curalyseberekeningen voor Curaçao een aantal andere negatieve gevolgen becijferd zoals nadelige invloed op de concurrentiepositie en dalende export, daling van het aantal arbeidsplaatsen, particuliere consumptie en investeringen, toename van het aantal migranten en een nadelige invloed op de overheidsfinanciën.

2.1.8 BANENPLAN

Het programma van de Sociale Vormingsplicht (SVP) bevat ook een zogenoemd banenplan. Het doel hiervan is afgestudeerden van de SVP aan een baan te helpen en begeleiding te bieden ten behoeve van het behoud van die baan. Een van de kenmerken van de jongeren in deze doelgroep is dat ze moeilijk aan een baan komen, en dat waar dat wel lukt, ze moeilijk een baan kunnen behouden.

De uitwerking en realisering van het banenplan wordt vanuit het programmabureau en in samenwerking met de Directie Arbeidszaken aangestuurd. Begonnen is met een voorstel 'Strategische aanpak Banenplan SVP' te ontwikkelen om aan de taakstelling gevolg te geven. Voorts is er gezorgd voor het bewerkstelligen van voldoende draagvlak voor het strategisch voorstel op bestuurlijk niveau.

Hiertoe is er overlegd met de toenmalige Minister-president, de Ministers van Onderwijs en Cultuur en van Economische en Arbeidszaken en de Staatssecretaris belast met Jeugd en Jongerenontwikkeling. Daarnaast is er ook binnen het bestuurlijke overleg SVP onder de gedeputeerden belast met de SVP voor voldoende draagvlak gezorgd.

Vervolgens is er begonnen met het uitvoeren van de actiepunten van het strategische voorstel. Hiertoe is er op elk eiland een groep mensen bijeengebracht bestaande uit de projectmanager SVP, de projectleiders binnen de uitvoeringsinstellingen, werkgeversorganisaties en hoofden van relevante overheidsdiensten zoals Arbeid, Werk & Inkomen, etc. In dit groepsverband is er per eiland besproken wat de hoofdpunten dienen te zijn van een eilandelijk banenplan SVP en is er ook besloten dit vast te leggen in een notitie, de "notitie banenplan."

Tabel 3 geeft een overzicht van de stand van zaken van het banenplan. Het betreft hier cijfers van eind februari 2007. Momenteel zijn recentere cijfers niet beschikbaar.

Tabel 3: Stand van zaken banenplan februari 2007.

		Bonaire	Curaçao	Saba	St. Eustatius	St. Maarten
Organisatie banenplan		Bijna compleet. Er is een vacature voor een maatschappelijk werker	Geen arbeidsbemiddelaar en jobcoach	Svp niet in uitvoering gebracht	Arbeidsbemiddeling wordt verzorgd door de dienst arbeidszorg trajectbegeleider/job coach is aangetrokken	Arbeidsbemiddeling wordt verzorgd door de dienst arbeid- en sociale zaken. Hiervoor wordt een arbeidsbemiddelaar beschikbaar gesteld.
Instroom in nazorg traject	2007	24	42		14	30
Uitstroom arbeidsmarkt (schatting)	2007	45	205		Allen in opleiding	165
	2008	60	320		45	165

2.1.9 WET GELIJKE BEHANDELING

Begin 2006 zijn twee medewerkers van start gegaan met het schrijven van een concept Landsverordening Gelijke Behandeling ten aanzien van arbeid en onderwijs. Dit is mede ingegeven door de herhaaldelijk ontvangen Negatieve Conclusies op de niet naleving van artikelen 1 (recht op arbeid) van het ESH en het Aanvullend Protocol op het ESH¹ door het toezichtorgaan, het Europees Comité voor de Sociale Rechten, naar aanleiding van de Antilliaanse rapportages inzake het Europees Sociaal Handvest.

Vanwege de grote gelijkens 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 FUNCTIE BEPERKING

In oktober 2005 is dirAZ begonnen aan een beleidsplan dat als doel heeft de arbeidsparticipatie van personen met een handicap te stimuleren. De werkzaamheden hieraan hebben enige tijd stilgelegen, maar zijn in begin 2008 weer opgevat.

¹ Recht op gelijke kansen en gelijke behandeling ten aanzien van werkgelegenheid en beroepsuitoefening zonder discriminatie naar geslacht.

2.1.11 TRIPARTITE COMMITTEE FOR IMPROVING LABOUR RELATIONSHIPS

Als follow-up op het Tripartite Caribbean Employment Forum dat in 2006 in Barbados plaatsvond, 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 aangevuld met een vertegenwoordiger van de werkgevers en de coördinator van het Curaçaose tripartiete overlegorgaan Kolaborativo.

De commissie richtte zich 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. Dit zou in samenwerking met de ILO plaatsvinden. Na een te uitgebreide discussie tussen de commissie en de Caribische afdeling van de ILO over datum, financiering en vooral het programma werd in 2008 besloten van dit evenement af te zien.

2.1.12 BELEIDSNOTA BETREFFENDE KORTLOPENDE ARBEIDSKONTRACTEN

Ter uitvoering van een onderdeel van het regeerprogramma heeft dirAZ een onderzoek ingesteld naar dit onderwerp ten einde tot een wetsaanpassing ter voorkoming van misbruik van kortdurende arbeidscontracten te komen. Het resultaat van dit onderzoek is verwerkt in een beleidsplan, bevattende een 14 tal beleidssuggesties, die onder meer voortkomen uit interviews met werknemers- en werkgeversorganisaties van Curaçao.

De Landsverordening Flexibilisering Arbeidswetgeving:

De Directie Arbeidszaken heeft in het voorjaar van 1999 een conceptnota voor de flexibilisering van de Arbeidswetgeving opgesteld, waarbij nadruk werd gelegd op aanpassing van het arbeidstijdenrecht en het arbeidsovereenkomstenrecht. De flexibilisering van de arbeidswetgeving hield een versoepeling in van de arbeidsregelgeving, teneinde werkgevers de mogelijkheid te bieden hun personeel flexibeler en zonder (te veel) meerkosten in te zetten in het bedrijf. Voor dat doel werden de regels ten aanzien van arbeids- en rusttijden, overwerk en opzegging van de arbeidsovereenkomst aangepast.

Voor de groep werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is er een voorziening getroffen middels de invoering van de zogenaamde kettingregeling voor voortgezette tijdelijke arbeidsovereenkomsten, naar analogie van de regeling in het Nederlandse Burgerlijk Wetboek. In grote lijnen komt deze voorziening erop neer dat een werknemer na 3 opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, voor onbepaalde tijd in dienst treedt bij die werkgever.

Resultaten van het onderzoek:

Het was niet mogelijk om te bepalen hoe vaak er daadwerkelijk misbruik wordt gemaakt van bovengenoemde landsverordening. Om misbruik te kunnen bepalen is veel meer inspectie gericht op opsporing van de toepassing en naleving van de regeling noodzakelijk. Ook de werkgeverorganisaties pleiten voor meer inspectie.

Hun inziens wordt de verordening door de meeste werkgevers naar behoren toegepast. Oneigenlijke toepassing gebeurt waarschijnlijk door een minderheid.

Verschillende uit de praktijk voortkomende voorbeelden van “misbruik”, zijn strikt genomen niet tegen de wet, te weten:

- Het, na het derde contract, voor 4 maanden onderbreken van een serie contracten, om vervolgens dezelfde werknemer opnieuw op contractbasis in dienst te nemen is strikt genomen niet tegen de wet.
- Het in dienst nemen op contract van een nieuwe werknemer na afloop van het derde contract van een andere werknemer is niet verboden.

Daarom is het misschien beter om in plaats van misbruik te spreken van veelvuldig en/of systematisch gebruik van contracten voor bepaalde tijd door bepaalde werkgevers.

Een oplossing voor dit probleem van veelvuldig en/of systematisch gebruik van kortlopende contracten lijkt voor een deel te liggen in voorlichting en controle. Met de op handen zijnde decentralisatie van de arbeidsinspectie (het voorstel daartoe ligt bij de Staten) kunnen de eilandgebieden met die laatste taak hopelijk spoedig een aanvang maken. Een aanpassing van de wet lijkt momenteel voorbarig.

Voor zover de regering toch beleidsmaatregelen wenst te treffen om het gebruik van contracten voor bepaalde tijd te verminderen, adviseert dirAZ, op grond van de uit het onderzoek voorgekomen beleidssuggesties, de volgende maatregelen in overweging te nemen:

1. Opschorten van de ontslagwet.
2. Het overnemen van artikel 1613x uit het Arubaanse Burgerlijk Wetboek
3. Wijziging aanbrengen in de berekening van de opzegtermijn en cessantia bij ontslag
4. De verplichting om arbeidsovereenkomsten met een duur van 3 maanden of langer schriftelijk af te sluiten. Daarnaast een weerlegbaar rechtsvermoeden introduceren dat bij het ontbreken van een schriftelijke arbeidsovereenkomst een overeenkomst voor onbepaalde tijd vermoed wordt.
5. Herstel van de oude situatie
6. Belasting incentives voor werkgevers die bijvoorbeeld meer dan 90% van hun werknemers in vaste dienst hebben. Dit percentage kan variëren per eiland en bedrijfstak.

2.2 OVERIGE ACTIVITEITEN DIRAZ IN 2007

WEBSITE

DirAZ onderhoudt een website die onder meer 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.

De website is te vinden op www.diraz.an.

3. UITVOERENDE TAKEN

Uitvoerende taken in het kader van naleving van de arbeidswetgeving behoren vooralsnog tot de taken van de centrale overheid. Deze taken zijn nog niet gedecentraliseerd.

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

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 Wetboek² (B.W.N.A)
- Arbeidsregeling 2000³
- Vakantieregeling
- Landsverordening minimumlonen
- Cessantia landsverordening
- Ontslagwet

Directie Arbeidszaken Curaçao:

Onderstaande tabel geeft de ingediende klachten weer op Curaçao over de periode januari tot en met oktober 2007. Per 1 november 2007 is de afhandeling van *klachten* overgedragen aan de eilandelijke Dienst voor Arbeidzorg.

² Dit zijn alle klachten die niet onder een van de andere bepalingen zijn gecategoriseerd, bijv: opzeggingsbepaling, proeftijd, salarisslip, ontslag op staande voet.

³ Klachten betreffende arbeidstijden, arbeidsduur en overwerk

Tabel 4: Curaçao behandelde klachten naar aard over de periode januari tot en met oktober 2007

Soort klacht	Jan	Febr	Mrt	Apr	Mei	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Totaal	Percentage
Ontslagwet	33	19	21	31	30	26	19	27	18	15	239	43.3%
B.W.N.A.	24	22	23	17	21	13	19	14	18	8	179	32.7%
Minimumloon	15	9	2	2	7	5	7	9	3	3	62	11.3%
Vakantieregeling	3	5	5	1	4	1	8	3	2	0	32	5.9%
Arbeidsregeling	5	3	1	1	1	2	1	0	2	1	17	3.1%
Cessantia regeling	3	4	1	1	2	3	0	0	0	4	18	3.3%
Totaal	83	62	53	53	65	50	54	53	43	31	547	100%

Over de periode januari tot en met oktober 2007 zijn er in totaal 547 klachten bij Directie Arbeidszaken (DirAZ) ingediend, hetgeen uitkomt op gemiddeld 54.7 klachten per maand. Zoals uit de tabel valt af te lezen is dit totaal onder te verdelen in: ontslagwet 239, BWNA 179, Landsverordening minimumloon 62, Vakantieregeling 32, Arbeidsregeling 17 en Cessantieregeling 18.

Tabel 5: Meerjarenoverzicht klachten Curaçao

Aard Klachten	2003	2004	2005	2006	2007
Arbeidsregeling 2000		371	185	28	17
Vakantieregeling		17	20	27	32
Minimumloon		4	21	57	62
Cessantia		4	11	24	18
BWNA		31	43	276	179
Ontslagwet			175	261	239
Totale Klachten	398	427	455	673	547

Voor Curaçao is voor 2003 helaas geen volledig cijferoverzicht 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. De grote discrepantie tussen 2006 en 2007 in de cijfers betekent niet perse dat er minder klachten zijn ingediend in 2007. Zoals eerder vermeld is de behandeling van klachten overgedragen aan de Dienst voor Arbeidszorg in oktober 2007.

Directie Arbeidszaken Bonaire:

Op Bonaire is het totaal aantal klachten in 2007 flink gedaald vergeleken met de voorgaande jaren. Dit is vooral toe te wijzen aan een sterke daling van het aantal klachten met betrekking tot de cessantia regeling en het minimumloon.

Tabel 6: Behandelde klachten naar aard, Bonaire 2004 – 2007.

Aard klachten	2004	2005	2006	2007
Arbeidsvoorwaarden	42	40	61	59
Vakantieregeling	35	40	29	37
Minimumloon	38	55	51	11
Cessantia	59	40	24	3
Ontslagwet	13	47	35	39
Totale klachten	187	222	200	149

Bron: DirAZ Bonaire.

In 2007 zijn 95 van de 149 klachten opgelost. Dit is bijna 64% van de klachten. Bij 13 van de klachten werd doorverwezen naar het gerecht en 41 klachten werden ongegrond verklaard.

Directie Arbeidszaken St. Maarten:

Na een sterke afname van de klachten in 2006 t.o.v de eerdere jaren, is er een drastische toename te constateren in 2007.

Tabel 7: Behandelde klachten naar aard, St. Maarten 2003 – 2007.

Klachten	2003	2004	2005	2006	2007
Ontslagwet (ook cessantia regeling)	234	303	321	225	381
Minimumloon	27	28	23	19	31
Vakantieregeling	32	25	22	22	34
Arbeidsverhouding	13	53	73	40	66
BWNA	127	192	185	111	309
Arbeidsregeling		6	38	34	47
Totaal	433	601	662	451	868

Bron dirAZ St. Maarten

In alle categorieën⁴ heeft er in 2007 een stijging van het aantal klachten plaatsgevonden. De grootste bijdragers aan de toename zijn de klachten met betrekking tot de ontslagwet (43.9 procent) en het burgerlijk wetboek (35.6 procent).

3.2 ONTSLAGVERZOEKEN

De werkzaamheden gerelateerd aan 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 meebrachten dat voor individuele ontslagen geen goedkeuring van de Directeur van dirAZ meer hoefde te worden aangevraagd, zijn hiermee komen te vervallen.

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

TOELICHTING:

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

- De werkgever stuurt de ontslagaanvraag naar 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 voor het voeren van dupliek.
- In de meeste gevallen wordt hierna door de ontslagambtenaar die de zaak behandelt, contact opgenomen met de werknemer. Deze kan dan commentaar leveren op het verweer van de werkgever (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 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.

Directie Arbeidszaken Curaçao:

In de periode van januari tot en met december 2007 werden er op Curaçao 96 ontslagaanvragen bij dirAZ ingediend. Deze aanvragen hadden betrekking op 470 werknemers. Bij 398 werknemers werd het ontslag toegewezen, bij 14 afgewezen. Bij 14 werknemers werd de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd en bij 44 werknemers werd de ontslagaanvraag ingetrokken.

Tabel 8: Overzicht ontslagaanvragen Curaçao 2007

Maand	Aanvragen	Werknemers	Wederzijds akkoord	Toegewezen	Afgewezen	Ingetrokken
Januari	11	41	5	30	6	0
Februari	3	25	0	25	0	0
Maart	5	25	1	24	0	0
April	6	21	0	20	0	1
Mei	12	89	1	72	3	13
Juni	11	35	0	8	2	25
Juli	8	10	0	10	0	0
Augustus	11	34	2	31	0	1
September	9	138	1	134	1	2
Oktober	10	11	3	6	2	0
November	6	37	0	36	0	1
December	4	4	1	2	0	1
Aantal	96	470	14	398	14	44

Vergeleken met 2006 is er een flinke stijging te constateren in het aantal betrokken werknemers en het aantal toegewezen verzoeken voor ontslag.

Tabel 9: Meerjaren overzicht ontslagverzoeken Curaçao 2003– 2007.

Ontslagverzoeken	2003	2004	2005	2006	2007
Aantal ingediend	64	118	108	97	96
Aantal werknemers betrokken bij ontslagverzoeken	310	381	476	310	470
Toestemming verleend	187	200	314	238	398
Toestemming geweigerd	73	49	21	27	14
Wederzijds akkoord / ontslagverzoek ingetrokken	32	75	69	33	58

De gemiddelde afhandelingstermijn voor het jaar 2007 bedroeg 37 dagen oftewel ruim 5 weken. De afhandelingstermijn is de duur die een gehele behandelingsprocedure beslaat.

Directie Arbeidszaken Bonaire:

Op Bonaire laten de ontslagcijfers over de afgelopen 5 jaren zien dat het aantal ingediende ontslagverzoeken is gedaald. Het laagste aantal van 3 ontslagverzoeken werd geregistreerd in 2005. Er waren daar toen slechts 4 werknemers bij betrokken. In 2007 lagen deze cijfers op 6 respectievelijk 13.

Tabel 10: Ontslagverzoeken Bonaire 2003 – 2007.

Ontslagverzoeken	2003	2004	2005	2006	2007
Aantal ingediend	10	7	3	6	6
Aantal werknemers betrokken bij ontslagverzoeken	22	42	4	10	13
Toestemming verleend	4	28	1	9	3
Toestemming geweigerd	9	1	1	1	7
Wederzijds akkoord / ontslagverzoek ingetrokken	9	13	2	--	3

Directie Arbeidszaken St.Maarten:

Op de Bovenwindse Eilanden laat het aantal werknemers dat de afgelopen 5 jaar betrokken is bij een ontslagverzoek een dalende trend zien. Het aantal was 198 in 2003 en is 109 in 2007. Verder valt op dat het aantal keren dat toestemming is geweigerd in 2007 relatief groot is.

Tabel 11: Ontslagverzoeken Bovenwinden 2003 – 2006.

Ontslagverzoeken	2003	2004	2005	2006	2007
Aantal werknemers betrokken bij ontslagverzoeken	198	185	215	124	109
Toestemming verleend	98	82	166	63	52
Toestemming geweigerd	14	12	5	10	13
Wederzijds akkoord / ontslagverzoek ingetrokken	25	15	32	24	20
In behandeling, afgewezen of aangehouden	61	76	12	27	24

3.3 ARBEIDSINSPECTIE

Arbeidsinspectie in het kader van de naleving van de arbeidswetgeving hoort nog bij de werkzaamheden van de centrale overheid. In Curaçao is nauwelijks sprake van inspectie bij bedrijven. Er vinden slechts ad hoc inspecties plaats. De afdelingen van 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 sindsdien 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 2007. In 2007 heeft alleen inspectie plaatsgevonden bij de CDM (zien 2.1.4).

Tabel 12: Aantal inspectiebezoeken op Curaçao 2004 – 2007.

	2004	2005	2006	2007
Bezochte bedrijven	7	11	20	1
Geregistreerde werknemers	447	682	1565	768

Op Bonaire zijn er, wegens een onvolledige personeelsbezetting, geen bedrijfsinspecties geweest tot 2005. In 2006 zijn er na diverse klachten van werknemers tien controles gehouden. In 2007 hebben 20 inspecties plaatsgevonden.

Tabel 13: Aantal inspectiebezoeken op Bonaire 2005 – 2007.

	2005	2006	2007
Bezochte bedrijven	-	10	20

Op St. Maarten hebben in de afgelopen zes jaar geen arbeidsinspecties plaatsgevonden. Voor Saba en St. Eustatius zijn na 2005 geen cijfers beschikbaar. Er hebben in 2007 geen inspecties plaatsgevonden.

Tabel 14: 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

Tabel 15: 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 VEILIGHEIDSINSPECTIE

Veiligheidsinspectie is een taak van de individuele eilandgebieden. In voorgaande jaren is het DirAZ niet gelukt om van de eilanden informatie over de uitgevoerde inspecties te ontvangen t.b.v het jaarverslag. Over 2007 is van Curaçao en Bonaire een rapportage ontvangen. Beide rapportages, met een compleet overzicht van de verrichte werkzaamheden, worden aan dit verslag als bijlage toegevoegd.

Tabel 16: Verrichte veiligheidsinspecties 2007

	Curaçao	Bonaire
Geplande veiligheidsinspecties	-	972
Uitgevoerde veiligheidsinspecties	458	412
Overige werkzaamheden	937	2151

Bron dienst voor Arbeidszorg Curaçao en DEZA Bonaire

3.5 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 onvermogenen voor bijvoorbeeld een arbeidsgeschil of echtscheiding.

Directie Arbeidszaken Curaçao:

In tabel 17 wordt een overzicht gegeven van het aantal KRB toekenningen in civiele zaken over de periode van 2003 tot en met 2007. KRB in strafzaken geschiedt niet door dirAZ, maar door de Commissie Toevoeging in Strafzaken.

Tabel 17: KRB Curaçao.

Zaak	2003	2004	2005	2006	2007
Echtscheiding	117	104	132	126	152
Arbeidsgeschil	85	48	56	74	63
Andere civiele zaak	239	176	200	221	235
Totaal	441	328	388	421	450

In de periode januari tot en met december 2007 werden in totaal 450 verzoeken om kosteloze rechtskundige bijstand toegekend. Deze kunnen worden onderverdeeld in 63 arbeidsgeschillen, 152 echtscheidingen en 235 overige civiele zaken zoals: boedelscheiding, verdeling van nalatenschap, alimentatie, letselschade, ontruiming woonhuis, opheffing beslag, in beroep beslissing S.V.B. etc.

In totaal hebben 49 advocaten zich verbonden om rechtskundige bijstand te verlenen aan on- en minvermogenen. 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 bovengaande kan worden geconcludeerd dat het Land over de periode januari tot en met december 2007 een bedrag van plus minus ANG. 435.000 moest betalen voor rechtskundige bijstand aan on- of minvermogenen. Hier is rekening gehouden met een aantal keren dat de onvermogenende, als in het ongelijk gestelde partij, de proceskosten dient te dragen. 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 kas van de Landsontvanger een eigen bijdrage betaalt. Naarmate het inkomen hoger wordt is een hogere eigen bijdrage verschuldigd. Over de periode januari t/m december 2007 heeft het Land een bedrag van ANG 2225 ontvangen aan eigen bijdragen. Dit is 0.5% van het totaal bedrag dat door het Land betaald wordt voor rechtskundige bijstand aan on- of minvermogenen.

In 2007 heeft de Minister van Justitie in 55 gevallen een uitzondering gemaakt en aanvragers toch KRB toegekend ook al hadden zij een inkomen boven de inkomensgrenzen van het landsbesluit Kosteloze Rechtskundige Bijstand. In 16 gevallen hebben cliënten een eigen bijdrage betaald.

Directie Arbeidszaken Bonaire:

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

Tabel 18: KRB Bonaire.

Zaak	2003	2004	2005	2006	2007
Echtscheiding	20	32	23	42	28
Arbeidsgeschil	22	29	32	52	36
Andere civiele zaak	75	71	62	98	83
Hoger Beroepzaken ⁵		16	14	10	10
Totaal	137	148	131	202	157

Na een sterke toename in het aantal KRB zaken in 2006 (ter grootte van 54 procent), als gevolg van het toekennen van KRB verzoeken in vrijwel alle typen zaken, zijn de cijfers in 2007 weer aan het normaliseren.

Directie Arbeidszaken St. Maarten:

Op St. Maarten is het aantal toegekende KRB verzoeken ten opzichte van voorgaande jaren redelijk constant gebleven. Voor de cijfers zie tabel 19.

Tabel 19: KRB St. Maarten.

Zaak	2003	2004	2005	2006	2007
Echtscheiding	55	36	43	31	41
Arbeidsgeschil	108	99	95	110	112
Andere civiele zaak	158	91	108	103	85
Hoger Beroepzaken ⁶	187	78	125	132	106
Totaal	508	304	371	376	344

⁵ Geregistreerde strafzaken.

⁶ Strafzaak.

3.6 BEDRIJFSONGEVALLEN

Volgens cijfers van de Sociale VerzekeringsBank (SVB) zijn in 2007 in totaal 1050 werknemers betrokken geweest bij een bedrijfsongeval. Dit aantal lijkt te zijn toegenomen, maar het aantal werkenden is ook toegenomen. In 2006 is het de SVB niet gelukt om dirAZ tijdig te voorzien van een gecompriimeerd verslag van de geregistreerde bedrijfsongevallen. Dit jaar hebben wij aan ons jaarverslag zowel het gecompriimeerd verslag over 2006 als van 2007 als bijlage toegevoegd.

Tabel 20: Overzicht van werknemers betrokken bij een bedrijfsongeval, 2003 – 2007.

Bedrijfsongevallen	2003	2004	2005	2006 ⁷	2007
Man	591	580	560	667	673
Vrouw	291	341	323	371	377
Totaal	882	921	883	1038	1050
% vrouwen	33,0	37,0	36,6	35,7	35,9

⁷ Zie gecompriimeerd jaarverslag in bijlagen

4. PERSONEEL & ORGANISATIE

De onderwerpen die in dit hoofdstuk aan bod komen zijn: de ontwikkelingen binnen de bedrijfsvoering en de personele kengetallen.

4.1 BEDRIJFSVOERING

Innovatie en organisatieontwikkeling:

De ontwikkeling van de organisatie is een permanent proces. DirAZ heeft zich ingezet om haar verbeterinspanningen tot een succes te maken. Hieronder volgt een selectie van de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van cultuur, kwaliteit en integriteit.

Cultuur:

In het verlengde van het jaar 2006 werden naar aanleiding van de aanbevelingen van een externe consultant diverse teambuilding bijeenkomsten georganiseerd, met als doel het versterken van het team. DirAZ heeft als groep een groepsintake ondergaan, een zogenoemde DISC (dominance influence steadiness compliance). Dit is een kwaliteitsmeting bestemd om het bewustzijn en de effectiviteit te verhogen. De resultaten van de test waren als volgt: 73% van de mensen neigt naar de C cultuur, 18% naar de S, 18% naar de I en bijna 50% naar D. Individuele werknemers kunnen in meer dan één cultuurcategorie vallen. Het kenmerk van een C- cultuur is kwaliteit, accuratesse en orde. Voor wat betreft de resultaten van de "Team Effectiveness Questionnaire" scoort het team ineffectief voor wat betreft atmosfeer. Dit was geen verrassing voor het team. Hier zou aandacht aan besteed moeten worden.

Kwaliteit:

Eind 2007 zijn opnieuw instrumenten ingezet om de kwaliteit van de organisatie te meten, te weten een onderzoek naar de medewerker tevredenheid. Het doel van dit onderzoek was het verkrijgen van inzichten, die moeten leiden tot verbetervoorstellen voor de organisatie. Uit het onderzoek kwam naar voren dat de medewerkers van dirAZ zich in meerderheid op hun plek voelen in de organisatie en over het algemeen tevreden zijn over de arbeidsvoorwaarden en de inhoud van het werk. Met betrekking tot het salaris werd aanbevolen om te onderzoeken waarom de medewerkers niet tevreden zijn en wat de verwachtingen in dit opzicht zijn.

Integriteit:

Draagvlak en bewustzijn binnen een organisatie zijn belangrijke voorwaarden voor een effectieve uitvoering van het integriteitbeleid van de Regering van de Nederlandse Antillen. Om dit te realiseren is het integriteitbeleid binnen dirAZ bekend gemaakt. Tevens wordt verwacht dat de medewerkers van dirAZ bijdragen aan de verdere vormgeving van het beleid. Per overheidsorganisatie werden er zogenaamde back-uppers aangewezen om het integriteitbeleid binnen hun directie in te voeren. Bij de uitrol en de verdere vormgeving van het integriteitbeleid is een korte dilemmatraining georganiseerd. Tijdens deze training werden in groepsverband dilemma's besproken, die aansluiten op de dagelijkse praktijk van de medewerkers van dirAZ. Door met elkaar in discussie te gaan over dilemma's krijgt het begrip integriteit inhoud en krijgen de medewerkers inzicht in elkaars waarden en normen. Integriteit werd als structureel punt opgevoerd op de agenda van het werkoverleg. Ook is het de bedoeling een survey uit te voeren met het doel de integriteit onder ambtenaren te meten.

4.2 PERSONELE KENGETALLEN 2007

De ontwikkeling van de formatie, bezetting en personeelskosten:

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

De bezetting, van dirAZ is gedaald per ultimo 2007, naar zes. De uitdiensttreding van een beleidsmedewerker was hiervan de oorzaak. De gemiddelde bezetting bedroeg in 2007 zes 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 1,32 miljoen maken volgens de begroting 55 procent uit van de exploitatiekosten van dirAZ van ANG 2,42 miljoen.

Tabel 21: Personeelsbestand van dirAZ 2003 t/m 2007

Jaar	Curaçao	Sectie Uitvoering	Ondersteuningsbureau	Bonaire	St. Maarten	Totaal
2003	6		2	3	8	19
2004	6	6	3	2	8	25
2005	8	6	3	4	8	29
2006	7	4	3	3	8	25
2007	6	3	3	4	9	24

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
- 2 controleurs

Salariëring en de gemiddelde leeftijd van de medewerkers:

De volgende tabel geeft een overzicht van de salariëring en de gemiddelde leeftijd van het personeelsbestand per 31 december 2007. 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 op 48 gebleven.

Tabel 22: Salarisering en gemiddelde leeftijd medewerkers 2003 -2007

Onderdeel	Salarisschalen			Gemiddelde leeftijd			
	< 5	6 - 9	≥ 10	2004	2005	2006	2007
Afdeling Bonaire	1	3		48	49	50	49
Directie Curaçao			5	45	42	43	44
Afdeling St. Maarten	1	7	1	48	49	50	47
Sectie uitvoering Curaçao		2	1	51	52	53	52
Ondersteuningsbureau		2	1	44	47	48	49
Totaal	2	14	8	47	47	48	48

Gratificaties:

Het aantal gratificaties is in 2007 met 33 procent gedaald. De gemiddelde gratificatie bedroeg in 2007 ANG 750,-. In 2007 werd in totaal ANG 6.000,- betaald aan gratificaties. Jubileumgratificaties zijn in deze bedragen niet meegenomen.

Tabel 23: Gratificaties (beoordelingspremies en incidentele beloning).

Jaar	2004	2005	2006	2007
Totale	3750	6000	9000	6000

Ziekteverzuim:

Het ziekteverzuim is in Curaçao (directie, ondersteuningsbureau en sectie uitvoering) in 2007 gestegen met 2,9% naar 6,3%. Dit percentage is exclusief zwangerschap en is berekend in kalenderdagen. De stijging had te maken met langdurig verzuim. Het voorkomen van ziekteverzuim en het beperken van de duur van ziektegevallen is een belangrijk onderdeel van het personeelsbeleid van de Regering van de Nederlandse Antillen. Een samenhangende aanpak is vastgelegd in het handboek personeelsbeheer van de directie PO&ICT.

Tabel 24: Ziekteverzuim Curaçao 2004 - 2007.

Jaar	2004	2005	2006	2007
Percentage	4,6	5,2	3,4	6,3

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 -vrede, 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 het 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 BEVOEGDHEDEN 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 voorkomende 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 25 zijn de activiteiten van de landsbemiddelaar van 2003 tot en met 2007 weergegeven.

Tabel 25: Activiteiten landsbemiddelaar 2003 - 2007.

		2003	2004	2005	2006	2007
Stakingen	Bemiddeling⁸	318	130	210	185	171
	Private sector	19	11	12	29	23
	Publieke Sector	7	8	7	10	20
	Afgesloten CAO's	21	14	15	15	17
	Geregistreerde geldige CAO's	93	89	108	91	⁹ --
Totaal behandeld	Geschillen	21	11	11	19	19
	Erkenningsverzoeken	8	6	13	5	3
	Referenda	5	1	4	3	1
	Vrijwillige erkenning	0	1	2	1	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.

In de periode 2006 - 2007 heeft er een sterke toename plaatsgevonden van het aantal stakingen in de private sector. Maar ook in de publieke sector is de toename in 2007 groot. Het lijkt erop dat werknemers 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 gemiddeld 15 per jaar. Het aantal behandelde geschillen laat na een daling in 2004 en 2005 weer een toename zien in 2006. Het aantal ligt in 2007 gelijk aan dat in 2006, namelijk 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 in 2007. Het aantal referenda en vrijwillige erkenningen is relatief constant gebleven in de afgelopen vijf jaar.

⁸ De regel bemiddeling geeft het aantal bemiddelingszittingen weer dat plaats heeft gehad.

⁹ Het gaat hier niet om elk jaar allemaal nieuwe cao's, om die reden is er geen totalisering van deze kolom

5.3 ACTIVITEITEN LANDBEMIDDELAAR VOOR DE BOVENWINDSE EILANDEN

Het aantal bemiddelingen in CAO onderhandelingen fluctueert. Opvallend zijn de pieken in 2003 van 76 en in 2007 van 126. Het aantal besprekingen in verband met referendum verzoeken is ook toegenomen. Het aantal referenda is ongeveer op hetzelfde niveau gebleven als het afgelopen jaar. Het aantal andersoortige bemiddelingen is in 2007 sterk gedaald.

Tabel 26: Activiteiten Landsbemiddelaar voor de Bovenwindse Eilanden.

Jaar	Andersoortige Bemiddelingen	Referenda	Besprekingen i.v.m referendum verzoek	Bemiddeling C.A.O- onderhandelingen
2003	8	8	12	76
2004	4	4	11	17
2005	53	13	15	41
2006	85	10	18	48
2007	21	9	26	126

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 2007 zijn er wel nieuwe cijfers voor St. Maarten, maar niet voor Bonaire. De cijfers en beschrijvingen van Bonaire zijn daarom hetzelfde als in het jaarverslag 2006.

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

Bevolking en beroepsbevolking:

In tabel 27 wordt een overzicht gegeven van de bevolking en beroepsbevolking in Curaçao. Daaruit blijkt dat de werkende bevolking toeneemt tussen 2003 en 2007. Na een stijging van het aantal werkzoekenden in de periode van 2003 tot en met 2005 is vanaf 2006 een sterke daling te zien. Hierdoor daalt het werkloosheidspercentage flink in 2007 tot 12 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 bleef als gevolg van de praktisch ongewijzigde beroepsbevolking en de nagenoeg stabiele bevolkingomvang ongewijzigd ten opzichte van 2006. Deze bedraagt in 2007 45,1 procent van de bevolking.

Tabel 27: Ontwikkeling in de bevolking en de beroepsbevolking van Curaçao.

		2003	2004	2005	2006 ¹⁰	2007
1	Werkend	52137	51474	51343	52050	53779
2	Werkzoekend	9274	9861	11392	8931	7346
3 (1+2)	Beroepsbevolking	61411	61335	62735	60981	61125
4	Totale bevolking	130191	132207	135474	135250	135513
5 (3:4)	Participatiegraad	47%	46%	46%	45%	45%
6 (2:3)	Werkloosheid	15%	16%	18%	15%	12%

¹⁰ De cijfers over 2006 verschillen met het jaarverslag 2006 door aanpassingen van het CBS

Zoals eerder vermeld zijn er voor Bonaire geen cijfers over het jaar 2007. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de situatie in 2006. In Bonaire groeide de werkende bevolking tussen 2002 en 2006 terwijl de werkzoekende bevolking afnam. Het gevolg was een dalend werkloosheidspercentage. Met acht procent heeft Bonaire de laagste werkloosheid van de drie grotere eilanden.

Tabel 28: 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%

Het aantal werkenden in St. Maarten steeg tussen 2003 en 2007 aanzienlijk. Het aantal werkzoekenden is met bijna 1000 afgenomen, zodat het werkloosheidspercentage aanzienlijk afneemt naar 11 procent. De participatie in St. Maarten is met ruim 59 procent zeer hoog. St. Maarten heeft de hoogste participatiegraad van alle eilanden. 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 29: Ontwikkeling in de bevolking en in de beroepsbevolking St. Maarten.

		2003	2005	2007
1	Werkend	16200	18073	20720
2	Werkzoekend	3433	2798	2446
3 (1+2)	Beroepsbevolking	19633	20871	23166
4	Totale bevolking	33317	35910	39011
5 (3:4)	Participatiegraad	59%	58%	59%
6 (2:3)	Werkloosheid	18%	13%	11%

Beroepsbevolking naar geslacht:

In tabel 30 staan de kernvariabelen van de arbeidsmarkt per geslacht. Daaruit valt af te leiden dat het aantal werkende vrouwen in Curaçao een stijgende lijn laat zien de afgelopen 3 jaren.

Het aantal werkzoekende mannen is sterk gedaald in de periode 2005 tot 2007. Dit heeft een sterk lagere werkloosheid onder de mannen tot gevolg van 17 naar 10 procent. Bij de vrouwen is de werkloosheid in 2007 ook noemenswaardig gedaald ten opzichte van 2005 met 5 procentpunten.

De participatiegraad van vrouwen is nog wel aanzienlijk lager dan die van mannen. Het verschil bedraagt in de laatste jaren vijf 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 30: Ontwikkeling van de bevolking en de beroepsbevolking naar geslacht Curaçao.

		2005		2006		2007	
		man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
1	Werkend	25316	26027	26002	26049	26478	27301
2	Werkzoekend	5227	6165	3323	5608	2913	4433
3 (1+2)	Beroepsbevolking	30543	32192	29325	31657	29391	31734
4	Totale bevolking	61871	73603	61658	73591	61742	73771
5 (3:4)	Participatiegraad	49%	44%	48%	43%	48%	43%
6 (2:3)	Werkloosheid	17%	19%	11%	18%	10%	14%

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. Dankzij de groei van de werkzame bevolking daalde toch het werkloosheidspercentage.

Tabel 31: 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 – 2007 gestegen, hoewel de stijging bij de mannelijke deel van de bevolking harder verloopt. Ondanks een daling in beide categorieën van het aantal werkzoekenden is de beroepsbevolking toegenomen. Voor de werkloosheid betekent dit voor zowel de mannen als de vrouwen een flinke daling van 7 en 6 procentpunten respectievelijk.

Tabel 32: Ontwikkeling van bevolking en beroepsbevolking naar geslacht St. Maarten.

		2003		2005		2007	
		Man	vrouw	man	Vrouw	man	Vrouw
1	Werkend	8780	7419	9714	8359	11310	9411
2	Werkzoekend	1545	1888	1194	1604	935	1510
3 (1+2)	Beroepsbevolking	10325	9307	10980	9963	12245	10921
4	Totale bevolking	16203	17114	17303	18607	18834	20177
5 (3:4)	Participatiegraad	64%	54%	63%	54%	65%	54%
6 (2:3)	Werkloosheid	15%	20%	11%	16%	8%	14%

6.2 WERKENDE

Het grootste gedeelte, 41 procent, van de werkzame bevolking op Curaçao heeft het voortgezet onderwijs 1^e fase genoten. Opvallend is dat groep die het voortgezet onderwijs 2^e fase heeft afgerond met 3 procentpunten is gestegen t.a.v 2006. Het aandeel in de werkzame bevolking dat slechts basisonderwijs heeft genoten schommelt rond 9 procent. De hogere opleidingen behalen sinds 2005 20 procent.

Tabel 33: Werkzame bevolking naar opleidingsniveau Curaçao.

Relatief	2003	2004	2005	2006	2007
Basisonderwijs	11%	9%	8%	10%	9%
Voortgezet onderwijs 1 ^e fase	40%	41%	41%	41%	41%
Voortgezet onderwijs 2 ^e fase	27%	28%	29%	27%	30%
Hoger onderwijs	18%	19%	20%	20%	20%
Onbekend	3%	4%	2%	3%	0%
TOTAAL	100%	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 de groep met opleidingsniveau voortgezet onderwijs 2^e fase.

Tabel 34: 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%

De grootste groep op de arbeidsmarkt is de groep met als niveau voortgezet onderwijs 1^e fase. Het aandeel van deze groep neemt echter wel af. Net als op de beide andere eilanden groeit de groep met een opleiding op het niveau van de tweede fase van het voortgezet onderwijs. Ook het aandeel hoger opgeleiden lijkt te stijgen. Onbegrijpelijk is wel de sterke stijging van het aandeel werkenden met alleen maar een basisonderwijs na de daling die in 2005 werd gemeten.

Tabel 35: Werkzame bevolking naar opleidingsniveau St. Maarten.

Relatief	2003	2005	2007
Basisonderwijs	21%	15%	23%
Voortgezet onderwijs 1 ^e fase	44%	40%	38%
Voortgezet onderwijs 2 ^e fase	21%	25%	26%
Hoger onderwijs	11%	16%	13%
Onbekend	3%	4%	0%
TOTAAL	100%	100%	100%

De afgelopen vijf jaren laten op Curaçao weinig nieuwe ontwikkelingen zien in de relatie tussen de werkzame bevolking en bedrijfstakken. De meeste werknemers hebben een baan in de handel. Daarna zijn de zakelijke dienstverlening en de overheid/ sociale zekerheid de grootste werkgevers.

Ontwikkelingen in de toeristen industrie worden nog niet bevestigd door hogere percentages werknemers in de horeca. Er kan worden gesteld dat het percentage werkgelegenheid in deze industrie op Curaçao aanzienlijk lager is dan op de andere eilanden. Verleken met Bonaire is het zelfs 50% lager. Daarentegen is de werkgelegenheid in de industrie en de financiële dienstverlening op Curaçao meer dan twee maal zo groot als op de andere eilanden. Dit heeft bij industrie voornamelijk te maken met de aanwezigheid van de dokmaatschappij en de olie raffinaderij. Het aandeel van de werkenden in particuliere huishoudens is volgens de cijfers flink gedaald in 2006 en 2007. Hier is mogelijk een relatie met de aanzienlijke stijging van het minimumloon voor deze groep gedurende afgelopen jaren.

Tabel 36: Werkzame bevolking naar bedrijfstak Curaçao.

Relatief	2003	2004	2005	2006	2007
Landbouw, mijnbouw en visserij	1%	1%	1%	1%	1%
Industrie	8%	8%	7%	7%	7%
Nutsbedrijven	1%	1%	1%	2%	1%
Bouwnijverheid	7%	7%	7%	8%	7%
Handel	19%	19%	19%	19%	17%
Horeca	7%	8%	8%	8%	8%
Transport en opslag	6%	6%	6%	6%	6%
Financiële dienstverlening	6%	7%	7%	7%	8%
Zakelijke dienstverlening	9%	9%	10%	10%	10%
Overheid, sociale zekerheid	9%	9%	10%	9%	10%
Onderwijs	4%	4%	4%	5%	6%
Gezondheidszorg, sociaal werk	8%	9%	8%	8%	9%
Overige diensten	8%	7%	7%	7%	6%
Particuliere huishoudingen	5%	5%	5%	4%	3%
TOTAAL	100%	100%	100%	100%	100%

Ook 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 horeca, handel en overheid/sociale zekerheid. Met betrekking tot de bedrijfstak overheid/ sociale zekerheid kan worden gesteld dat het percentage dat hierin werkzaam is vijf procentpunten hoger ligt dan op St. Maarten.

Tabel 37: Werkzame bevolking naar bedrijfstak Bonaire.

Relatief	2002	2004	2006
Landbouw, mijnbouw en visserij	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%
Zakelijke diensten	7%	6%	6%
Overheid, sociale zekerheid	13%	14%	13%
Onderwijs	4%	4%	4%
Gezondheidszorg, sociaal werk	7%	8%	7%
Overige diensten	7%	7%	8%
Particuliere huishoudingen	2%	2%	2%
TOTAAL	100%	100%	100%

St. Maarten kent geen grote ontwikkelingen met betrekking tot de aantallen werknemers in de verschillende bedrijfstakken. De twee koplopers zijn de handel en de horeca. Het aandeel dat werkzaam is in de bedrijfstak gezondheidszorg/ sociaal werk is sterk lager dan op de andere eilanden.

Tabel 38: Werkzame bevolking naar bedrijfstak St. Maarten.

Relatief	2003	2005	2007
Landbouw, mijnbouw en visserij	1%	1%	1%
Industrie	4%	3%	3%
Nutsbedrijven	2%	2%	1%
Bouwnijverheid	9%	9%	12%
Handel	20%	20%	21%
Horeca	16%	16%	13%
Transport en opslag	9%	8%	10%
Financiële dienstverlening	3%	3%	3%
Zakelijke diensten	9%	9%	11%
Overheid, sociale zekerheid	7%	9%	8%
Onderwijs	2%	2%	3%
Gezondheidszorg, sociaal werk	3%	3%	2%
Overige diensten	11%	10%	9%
Particuliere huishoudingen	5%	4%	4%
TOTAAL	100%	100%	100%

Op Curaçao is de verdeling van de werkzame bevolking naar nationaliteit in de periode van 2003 tot en met 2007 nagenoeg constant gebleven. Het aantal houders van een Nederlands paspoort is veruit de grootste groep. Na de Nederlanders, zijn de Colombianen, de Dominicanen en de Haïtianen de nationaliteiten die het meest vertegenwoordigd zijn.

Tabel 39: Werkzame bevolking naar nationaliteit Curaçao.

Relatief	2003	2004	2005	2006	2007
Nederlands	86%	86%	86%	88%	88%
Colombiaans	3%	4%	4%	2%	3%
Dominicaans	3%	3%	4%	4%	2%
Guyanees	0%	1%	0%	0%	0%
Haïtiaans	2%	2%	1%	1%	2%
Indiaas	0%	0%	0%	1%	0%
Jamaicaans	1%	1%	1%	1%	0%
Portugees	1%	0%	0%	0%	0%
Surinaams	0%	0%	1%	0%	1%
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. Ook daar vormt de groep werknemers met een Nederlands paspoort de overgrote meerderheid, gevolgd door de Colombianen, Dominicanen en Venezolanen.

Tabel 40: 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 Haïtianen en Dominicanen. Het percentage werknemers met een Jamaicaanse of Guyanese nationaliteit ligt op de twee andere eilanden op (afgerond) 0%.

Tabel 41: Werkzame bevolking naar nationaliteit St. Maarten.

Relatief	2003	2005	2007
Nederlands	46%	48%	49%
Chinees	0%	1%	0%
Dominicaans	10%	8%	9%
Guyanees	4%	7%	5%
Haitiaans	11%	10%	11%
Indiaas	2%	3%	2%
Jamaicaans	6%	7%	7%
Surinaams	1%	2%	1%
Amerikaans	1%	1%	1%
Engels	1%	1%	1%
Anders	17%	12%	13%
TOTAAL	100%	100%	100%

Op Curaçao is 63 procent van de werknemers in vaste dienst. In 2007 heeft er een daling plaatsgevonden van de categorie werkgever/kleine zelfstandige. Deze daling wordt gecompenseerd door een stijging in de categorie losse dienst.

Tabel 42: Werkenden naar economische positie Curaçao.

Relatief	2003	2004	2005	2006	2007
Werkgever/Kleine zelfstandige	10%	10%	11%	13%	11%
Vaste dienst	63%	64%	65%	62%	63%
Tijdelijke dienst	7%	6%	6%	8%	6%
Losse dienst	13%	13%	11%	9%	11%
Contract	5%	5%	5%	8%	8%
Overig/Onbekend	2%	1%	1%	1%	0%
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 St. Maarten dan valt op dat het percentage in vaste dienst 8 procentpunten lager ligt.

Tabel 43: 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/Onbekend	4%	2%	2%
TOTAAL	100%	100%	100%

Uit tabel 44 blijkt dat in de periode van 2003 tot en met 2007 het percentage werknemers in vaste dienst op St. Maarten 68 procent blijft. Dit hoge percentage wordt deels gecompenseerd door het lage percentage in losse dienst van slechts vier procent (vergeleken met 11 procent in Curaçao en 8 procent in Bonaire).

Tabel 44: Werkenden naar economische positie St. Maarten.

Relatief	2003	2005	2007
Werkgever/Kleine zelfstandige	14%	13%	11%
Vaste dienst	64%	68%	68%
Tijdelijke dienst	9%	8%	8%
Losse dienst	5%	3%	4%
Contract	7%	7%	7%
Overig/Onbekend	1%	2%	1%
TOTAAL	100%	100%	100%

De plotselinge stijging van 3 procentpunten in 2006 van het lidmaatschap van een vakbond op Curaçao bleek te optimistisch en we zien in 2007 weer een correctie naar beneden toe. Nog altijd is ongeveer vier op de vijf werknemers géén lid van een vakbond.

Tabel 45: Werkzame bevolking naar vakbondslidmaatschap Curaçao.

Relatief	2003	2004	2005	2006	2007
Lid van vakbond	19%	17%	16%	19%	17%
Geen lid van vakbond	81%	83%	84%	80%	82%
Onbekend	0%	0%	0%	1%	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 lager dan dat op Curaçao in diezelfde periode. Zie tabel 46.

Tabel 46: 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 2007 heeft er op St. Maarten een forse ontwikkeling plaatsgevonden met betrekking tot het percentage vakbondsleden. Dit percentage is met 5 procentpunten gestegen, waardoor de waarde gelijk is aan die op de andere twee eilanden.

Tabel 47: Werkzame bevolking naar vakbondslidmaatschap St. Maarten.

Relatief	2003	2005	2007
Lid van vakbond	11%	11%	16%
Geen lid van vakbond	89%	89%	82%
Onbekend	0%	0%	2%
TOTAAL	100%	100%	100%

Uit tabel 48 kan worden opgemaakt dat de inkomensverdeling bij de werkenden op Curaçao een interessante ontwikkeling laat zien in 2007. Er is een duidelijke daling in de lage inkomenscategorie van 501-1000, met 3 procentpunten. Terwijl een nog grotere stijging van 5 procentpunten valt te constateren in de hoogste inkomenscategorie 5000+.

Tabel 48: Werkzame bevolking naar inkomenscategorie Curaçao.

Relatief	2003	2004	2005	2006	2007
500 of minder	9%	8%	6%	5%	5%
501 – 1000	16%	16%	13%	14%	11%
1001 – 1500	19%	18%	20%	20%	20%
1501 – 2000	10%	11%	12%	13%	12%
2001 – 2500	8%	9%	8%	9%	10%
2501 – 3000	6%	6%	7%	8%	7%
3001 – 5000	17%	17%	18%	18%	17%
5001 en meer	10%	10%	11%	10%	15%
Onbekend	5%	4%	5%	4%	2%
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.

Tabel 49: 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 laat het aantal werkenden in de categorieën 1001- 1500 een aanzienlijke daling zien, te weten 6 procentpunten. Daartegenover zijn noemenswaardige stijgingen te zien in de hogere inkomenscategorieën 3001-5000 en 5000+, met 5 – en 3 procentpunten respectievelijk.

Terwijl op de andere twee eilanden de grootste groep in de lagere inkomenscategorie (1001-1500) valt, vormen op St. Maarten juist de middenhoge inkomens de meerderheid (3001-5000).

Tabel 50: Werkzame bevolking naar inkomenscategorie St. Maarten.

Relatief	2003	2005	2007
500 of minder	6%	4%	2%
501 – 1000		9%	8%
1001 – 1500	13%	24%	18%
1501 – 2000	24%	17%	19%
2001 – 2500	17%	13%	12%
2501 – 3000	18%	9%	10%
3001 - 5000	14%	15%	20%
5001 en meer	6%	7%	10%
Onbekend	2%	2%	2%
TOTAAL	100%	100%	100%

Sinds 2006 meet het CBS op Curaçao en Bonaire in de AKO's het aantal minimumloners. In 2007 is dit ook op St. Maarten gebeurd. 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 2007 bedroeg de totale werkzame bevolking op Curaçao 53.779. 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 32 procent minder dan of precies het minimumloon. Dit is 1 op de 3,1 werknemers.

In de bedrijfstakken privé huishoudingen, landbouw, horeca en overige diensten is het aandeel minimumloners het grootst en bedraagt het percentage 49 procent of meer (in de privé huishoudingen is het 81 procent).

De bedrijfstakken waarin de laagste percentages minimumloners voorkomen zijn de overheid, het onderwijs en de financiële diensten. Het percentage minimumloners ligt in deze bedrijfstakken lager dan 15 procent.

Tabel 51: Aantal minimumloners per bedrijfstak op Curaçao in 2007.

Bedrijfstak	onder	Precies	boven	totaal	% op of onder
Land-en mijnbouw/visserij	142	47	161	350	54%
Industrie	250	688	1579	2517	37%
Nutsbedrijven	0	0	681	681	0%
Bouw	505	399	1475	2379	38%
Handel	353	2251	2858	5462	48%
Horeca	423	965	1422	2810	49%
Transport en communicatie	122	257	1872	2251	17%
Financiële diensten	86	381	2909	3376	14%
Zakelijke diensten	417	721	2011	3149	36%
Overheid	222	325	3590	4137	13%
Onderwijs	96	239	2098	2433	14%
Gezondheidszorg	282	553	2519	3354	25%
Overige diensten	263	530	829	1622	49%
Privé huishoudingen	439	288	166	893	81%
Overig	0	0	64	64	0%
TOTAAL	3600	7644	24234	35478	32%

Op Bonaire ligt het aantal minimumloners 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 52: 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%

Op St. Maarten ligt het aantal minimumloners op 29 procent. Dit is 1 op de 3,4 werknemers. De bedrijfstakken met de meeste minimumloners zijn de landbouw, de particuliere huishoudens, de horeca en de zakelijke dienstverlening.

In het onderwijs, de financiële dienstverlening en de nutsbedrijven werken relatief de minste minimumloners. Het percentage bedraagt in deze bedrijfstakken gemiddeld 8 procent.

In vergelijking met de andere twee eilanden valt het op dat St. Maarten een aanzienlijk hoger percentage minimumloners heeft in de sector landbouw en visserij. Het verschil varieert tussen de 21 (Curaçao) en de 55 procentpunten (Bonaire). Even opvallend is dat het aantal minimumloners in privé huishoudens noemswaardig lager ligt dan op de andere twee eilanden, te weten 11 (Bonaire) tot 20 procentpunten (Curaçao).

Tabel 53: Aantal minimumloners per bedrijfstak op St. Maarten in 2007.

Bedrijfstak	onder	precies	boven	totaal	% op of onder
Land-en mijnbouw/visserij	50	32	27	109	75%
Industrie	39	88	302	429	30%
Nutsbedrijven	0	28	242	270	10%
Bouw	99	212	1405	1716	18%
Handel	341	735	2186	3262	33%
Horeca	377	363	1165	1905	39%
Transport en communicatie	104	92	1279	1475	13%
Financiële diensten	14	31	507	552	8%
Zakelijke diensten	274	390	1031	1695	39%
Overheid	173	154	1116	1443	23%
Onderwijs	26	12	506	544	7%
Gezondheidszorg	45	42	333	420	21%
Overige diensten	248	247	846	1341	37%
Privé huishoudingen	200	41	157	398	61%
Overig	0	13	26	39	33%
TOTAAL	1990	2480	11128	15598	29%

6.3 WERKZOEKENDEN

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

In tabel 54 wordt de werkzoekende bevolking op Curaçao onderverdeeld naar werkloosheidsduur. In het afgelopen jaar is het totaal aantal werkzoekenden gedaald met 18 procent van 8931 naar 7346. Verdeeld over de verschillende categorieën werkloosheidsduur valt op dat er een daling van 3 procentpunten is in de groep 1 t/m 3 maanden, waardoor het gemiddelde percentage weer in de lijn van afgelopen 5 jaren ligt.

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

Bezien over de afgelopen vijf jaar heeft er een groei in de groep "langer dan 12 maanden" plaatsgevonden van 8 procentpunten. Het percentage in deze groep bedraagt in 2007 52 procent. Dit percentage is 20 procentpunten hoger dan op Bonaire (in 2006) en zelfs 25 procentpunten hoger dan op St. Maarten (in 2007).

Tabel 54: Werkzoekende bevolking naar werkloosheidsduur Curaçao.

Absoluut	2003	2004	2005	2006	2007
Minder dan 1 maand	543	370	492	268	232
1 t/m 3 maanden	1272	1274	1499	1568	1043
4 t/m 6 maanden	1006	1381	1267	902	898
7 t/m 9 maanden	885	660	774	635	503
10 t/m 12 maanden	966	635	867	726	707
Langer dan 12 maanden	4054	4665	5683	5001	3856
Onbekend	547	877	810	142	107
TOTAAL	9273	9862	11392	9241	7346
Relatief	2003	2004	2005	2006	2007
Minder dan 1 maand	6%	4%	4%	3%	3%
1 t/m 3 maanden	14%	13%	13%	17%	14%
4 t/m 6 maanden	11%	14%	11%	10%	12%
7 t/m 9 maanden	10%	7%	7%	7%	7%
10 t/m 12 maanden	10%	6%	8%	8%	10%
Langer dan 12 maanden	44%	47%	50%	54%	52%
Onbekend	6%	9%	7%	2%	1%
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 frictie¹¹ 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 afnamen 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.

Tabel 55: 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

¹¹ Frictiewerkloosheid is de tijdelijke werkloosheid tussen twee banen.

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 56 blijkt dat op St. Maarten het aantal nieuwe werklozen minder dan 1 maand werkzoekend na een forse stijging in 2006 weer een flinke daling kent. Een opvallende stijging zien wij in de categorie 4 tot en met 6 maanden, namelijk 10 procentpunten. Ook de groep langdurig werkzoekenden laat een flinke stijging zien van 9 procentpunten in vergelijking met 2005. Toch lijkt het erop als wij naar het meerjarenoverzicht kijken dat Maarten er redelijk in slaagt de langdurige werkloosheid terug te dringen. In absolute termen is het aantal werkzoekenden in de periode van 2003 tot en met 2007 gedaald.

Tabel 56: Werkzoekende bevolking naar werkloosheidsduur St. Maarten.

Absoluut	2003	2005	2007
Minder dan 1 maand	121	438	206
1 t/m 3 maanden	625	688	583
4 t/m 6 maanden	559	373	555
7 t/m 9 maanden	219	163	213
10 t/m 12 maanden	229	282	159
Langer dan 12 maanden	1144	513	665
Onbekend	535	340	64
TOTAAL	3432	2797	2445
Relatief	2003	2005	2007
Minder dan 1 maand	4%	16%	8%
1 t/m 3 maanden	18%	25%	24%
4 t/m 6 maanden	16%	13%	23%
7 t/m 9 maanden	6%	6%	9%
10 t/m 12 maanden	7%	10%	7%
Langer dan 12 maanden	33%	18%	27%
Onbekend	16%	12%	3%
TOTAAL	100%	100%	100%

De verdeling van de opleidingsniveaus onder de werkzoekenden op Curaçao, zoals weergegeven in tabel 57, is in de periode van 2003 tot en met 2007 niet onderhevig geweest aan sterke ontwikkelingen. Noemenswaardig is de afname van het aandeel werkzoekenden met alleen basisonderwijs met 4 procentpunten.

Tabel 57: Werkzoekende bevolking naar opleidingsniveau Curaçao.

Relatief	2003	2004	2005	2006	2007
Geen		1%	0%	0%	1%
Basisonderwijs	16%	14%	16%	16%	12%
Niveau 2, 1 ^e fase	58%	58%	54%	53%	52%
Niveau 2, 2 ^e fase	18%	18%	20%	26%	26%
Niveau 3, 1 ^e fase	4%	4%	4%		4%
Niveau 3, 2 ^e fase	1%	1%	1%		0%
Onbekend	4%	5%	5%	5%	5%
TOTAAL	100%	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 goed aan te geven.

Tabel 58: 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 zeer laag geschoolde werkzoekenden flink gestegen in 2007. Werkzoekenden met geen opleiding met 5 procentpunten en werkzoekenden met slechts basisonderwijs met maar liefst 10 procentpunten t.a.v. 2005. Hiertegenover staat een daling in de groepen niveau 2, 1^e fase en niveau 2, 2^e fase met respectievelijk 18 en 3 procentpunten.

Tabel 59: Werkzoekende bevolking naar opleidingsniveau St. Maarten.

Relatief	2003	2005	2007
Geen		1%	6%
Basisonderwijs	24%	16%	26%
Niveau 2, 1 ^e fase	51%	55%	37%
Niveau 2, 2 ^e fase	14%	22%	19%
Niveau 3, 1 ^e fase	4%	5%	5%
Niveau 3, 2 ^e fase	1%	0%	1%
Onbekend	6%	2%	6%
TOTAAL	100%	100%	100%

De jeugdwerkloosheid laat in 2007 een zeer positieve ontwikkeling zien. Na een forse stijging tussen 2003 en 2005 is de werkloosheid nu gedaald en dat met maar liefst 10 procentpunten. De daling voor jaar 2007 alleen is 14 procentpunten ten opzichte van 2006. Dit is waarschijnlijk het gevolg van de aantrekkende economie op Curaçao.

Tabel 60: Jeugdwerkloosheid Curaçao.

15-24	2003	2004	2005	2006	2007
Relatief	34%	37%	44%	38%	24%

Uit tabel 61 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 61: Jeugdwerkloosheid Bonaire.

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

Op St. Maarten laat de jeugdwerkloosheid in de periode van 2003 tot en met 2007 een daling van 6 procentpunten zien.

Tabel 62: Jeugdwerkloosheid St. Maarten.

15-24	2003	2005	2007
Relatief	32%	30%	26%

Al met al kan geconcludeerd worden dat de jeugdwerkloosheid op alle eilanden een positieve ontwikkeling laat zien. Op alle eilanden is er een flinke daling te constateren.

BIJLAGEN

Bijlage 1: verslag DEZA Bonaire

JAARVERSLAG 2007 afdeling Toezicht & Controle (T&C) van DEZA

Inleiding

In het afgelopen jaar 2007 heeft de Dienst Economische Zaken & Arbeidsaangelegenheden (D.E.Z.A.), in casu de afdeling Toezicht & Controle (T&C), een nieuw controlesysteem ingevoerd: het integrale controlesysteem. Gedurende het jaar 2007 was het de bedoeling om alleen integrale controles te gaan uitvoeren. Dit betekent dat tijdens het uitvoeren van een controle bij een bedrijf of instelling er tegelijkertijd alle soorten controles die onder D.E.Z.A. vallen worden uitgevoerd. De soorten controles die door D.E.Z.A. wordt uitgevoerd zijn:

- Prijsaanduiding (P.A.) volgens de Prijzenverordening 1961 (P.B. 1961, no. 117);
- Prijsopname (P.O.) volgens de Prijzenverordening 1961 (P.B. 1961, no. 117);
- Vestigingsvergunning (V.V.) volgens de Vestigingsregeling voor bedrijven, (Ao. 1991, no. 29);
- Directievergunning (D.V.) volgens de Vestigingsregeling voor bedrijven, (Ao. 1991, no. 29);
- Tewerkstellingsvergunning (T.W.V.) volgens de Landsverordening Arbeid Vreemdelingen (L.A.V.) (P.B. 2001, no. 82) en het Eilandsbesluit arbeid vreemdelingen Bonaire 2002 (A.B. 2002, no. 19);
- Drank – en horecaverordening Bonaire (D.H.) volgens Ao. 1991, no. 27;
- Veiligheidslandsverordening 1958 volgens (P.B. 1958, no. 14);
- Ijkwezen (I.W.) volgens Ijklandsverordening 1956, (P.B. 1956, no. 38);
- Schriftelijke waarschuwingen (S.W.) zijn waarschuwingen die gegeven worden aan bedrijven/instellingen nadat ze al een keer zijn gewaarschuwd;
- Klachtenonderzoeken (K.O.) zijn onderzoeken die worden uitgevoerd nadat klachten door derden zijn binnengekomen bij D.E.Z.A. of nadat een andere afdeling van D.E.Z.A. een verzoek doet om een onderzoek uit te voeren.

De bedrijven/instellingen worden per sector gecontroleerd. Momenteel worden in vijftien (15) sectoren controles uitgevoerd in diverse branches. Afgelopen jaar 2007, was een planning gemaakt waarbij zes duizend zeven en vijftig (6057) controles uitgevoerd hadden moeten worden in/bij negenhonderd twee en zeventig (972) bedrijven/instellingen.

Personeel

Het personeel gedurende het jaar 2007 van de afdeling Toezicht & Controle (T&C) was als volgt samengesteld: acht (8) controleurs, twee (2) hoofdinspecteurs, één (1) administratief medewerkster en één (1) hoofd afdeling T&C. Alle personeelsleden zijn fulltime werkzaam.

Bezochte en gecontroleerde bedrijven

Voor de bezochte en gecontroleerde bedrijven in het jaar 2007 hadden wij een planning gemaakt volgens onderstaande tabel¹². Deze tabel geeft een overzicht van alle sectoren die gecontroleerd

¹² Zie paginas 66 tm 71 voor tabellen

moeten worden en per sector geeft het alle branches aan die bij die sector horen. Per sector en per branche worden de typen controles aangegeven.

A – sector = Landbouw, jacht en bosbouw;
 B – sector = Visserij, viskwekerijen en aanverwante dienstverlening;
 D – sector = Industrie;
 E – sector = Elektriciteit-, gas en watervoorziening;
 F – sector = Bouwnijverheid;
 G – sector = Groot – en kleinhandel;
 H – sector = Hotels en restaurants;
 I – sector = Vervoer, opslag en communicatie;
 J – sector = Financiële dienstverlening;
 K – sector = Onroerend goed, verhuur en zakelijke activiteiten;
 L – sector = Overheidswezen en defensie, verplichte sociale verzekeringen, landsbestuur en het economische / sociale beleid van de gemeenschap;
 M – sector = Onderwijs;
 N – sector = Gezondheidszorg;
 O – sector = Andere recreatie activiteiten en overige dienstverlening;
 P – sector = Particuliere huishoudens met personeel in loondienst.

PA = Prijsaanduiding;
 VV = Vestigingsvergunning;
 PO = Prijsopname;
 TWV = Tewerkstellingsvergunning;
 DV = Directievergunning;
 T. Branch = Totaal per branch;

DH = Drank en Horecaverunning;
 VH = Veiligheid;
 IW = Ijkwezen;
 AR = Arbeidsregeling;
 PV = Procesverbaal;
 T. Sector = Totaal per sector.

De behaalde resultaten per sector in het jaar 2007 zijn in onderstaande tabel te zien. Het was de bedoeling om controles uit te voeren in vijftien (15) sectoren, maar slechts in tien (10) sectoren zijn daadwerkelijk controles uitgevoerd. De sectoren waarin geen controles zijn uitgevoerd zijn: B – sector, E – sector, L – sector, M – sector, N – sector en P – sector.

In de A – sector hadden volgens het geplande schema achttien (18) controles uitgevoerd moeten worden, echter feitelijk zijn dertien (13) controles uitgevoerd, dus een realisatiepercentage van twee en zeventig procent (72%).

In de D – sector zijn bijna alle geplande controles uitgevoerd: van een totale planning van dertien (13) zijn twaalf (12) uitgevoerd, dus een realisatiepercentage van twee en negentig procent (92%).

In de F – sector zijn meer dan het geplande aantal controles uitgevoerd. In totaal zijn drie honderd acht en zestig (368) controles uitgevoerd, terwijl er drie honderd en vijf (305) controles waren gepland. Dit is dus een realisatiepercentage van honderd en twintig (120%). De oorzaak van dit hoge cijfer is dat sommige bedrijven / instellingen verschillende keren zijn bezocht.

In de G – sector was een planning gemaakt van duizend vier honderd twee en vijftig (1452) uit te voeren controles, terwijl er daadwerkelijk duizend drie en veertig (1043) controles zijn uitgevoerd. Dus een realisatiepercentage van twee en zeventig procent (72%).

In de H – sector hebben wij twee honderd en negentig (290) controles uitgevoerd van de geplande duizend twee honderd en zeven (1207), welke goed is voor een realisatiepercentage van vier en twintig procent (24%).

In de I – sector hadden wij een planning van zevenhonderd negen en dertig (739) controles gemaakt, waarvan echter slechts vier en veertig (44) zijn uitgevoerd: een realisatiepercentage van zes procent (6%).

In de J – sector hadden wij een planning van acht honderd en zeventig (870) uit te voeren controles waarvan echter slechts acht en twintig zijn uitgevoerd: een realisatie van drie procent (3%).

In de K – sector was gepland om honderd vijf en vijftig (155) controles uit te voeren c.q. bedrijven/ instellingen te bezoeken. In deze sector is meer dan honderd procent (dus honderd en één procent (101%) gerealiseerd.

In de N – sector was een planning gemaakt van twee honderd vijf en dertig (235) controles, waarvan echter slechts drie zijn gerealiseerd: een realisatie van één (1) procent (1%).

In de O – sector hadden wij een planning van honderd één en dertig (131) uit te voeren controles. Dit is ruimschoots gelukt. Er zijn in totaal honderd drie en negentig (193) controles uitgevoerd, welke goed zijn voor honderd zeven en veertig procent (147%).

In het jaarplan 2007 is een planning gemaakt om zes duizend vijf en vijftig (6055) controles uit te voeren c.q. bedrijven / instellingen te bezoeken. Het totaal aantal controles wordt bereikt omdat de controles van de arbeidsregelingen (negen honderd twee en zeventig (972)) ook bij de realisatiecijfers zijn opgeteld. In het schema dat het aantal controles per sector in het jaar 2007 weergeeft, zijn de totaal geplande controles vijf duizend drie en tachtig (5083) omdat hier de arbeidsregelingen niet zijn inbegrepen. De arbeidsregelingen zijn niet meegenomen omdat in het jaar 2007 geen controles door D.E.Z.A. c.q. afdeling T&C zijn uitgevoerd op het gebied van de arbeidsregelingen. Deze hebben niet plaatsgevonden omdat het de bedoeling was om in het jaar 2007 het departement DIRAZ bij D.E.Z.A. onder te brengen, maar tot nu toe is deze integratie geen werkelijkheid geworden. In totaal zijn er twee duizend honderd één en vijftig (2151) controles uitgevoerd c.q. bedrijven / instellingen bezocht, welke goed is voor twee en veertig procent (42%) van de vijf duizend drie en tachtig (5083) die waren ingepland. De hele planning is niet gerealiseerd omdat: (1^{ste}) de afdeling T&C in het jaar 2007 voor het eerst integrale controles heeft uitgevoerd; (2^{de}) in het jaar 2007 had de afdeling T&C vaak te maken met (langdurige) personeels ziekte en (3^{de}) tussendoor hebben wij verschillende andere werkzaamheden moeten uitvoeren. De sectoren die niet bezocht zijn in het jaar 2007 zullen in het jaar 2008 bezocht worden.

Als we kijken naar het aantal geplande controles in 2007 zouden de volgende sectoren de grootste zijn: 1^{ste} de G – sector (1452); 2^{de} de H – sector (1207); 3^{de} de J – sector (870); 4^{de} de I – sector (739) en 5^{de} de F – sector (305). Op basis van de daadwerkelijk uitgevoerde controles, dus kijkend naar de realisatie van de planning zijn echter de volgende sectoren als grootste uit de bus gekomen: 1^{ste} de O – sector (147%); 2^{de} de F – sector (120%); 3^{de} de K – sector (101%); 4^{de} de D – sector (92%) en 5^{de} de A – sector (72%). Een andere sector waarin veel controles zijn uitgevoerd is de G – sector (70%). Opmerkelijk is dat in de eerste drie meest bezochte en gecontroleerde sectoren meer dan honderd procent (147%, 120% en 101%) controles zijn uitgevoerd. Dit komt doordat in deze sectoren de branches c.q. bedrijven / instellingen meer dan één (1) keer zijn bezocht.

Wat betreft de type controles, waren de resultaten als volgt:

Voor prijsaanduiding (PA) was een planning gemaakt van zeven honderd negen en tachtig (789). Hiervan zijn drie honderd zeven en vijftig (357) uitgevoerd, dus een realisatie van vijf en veertig procent (45%).

Wat betreft de vestigingsvergunningen (VV) was een planning gemaakt van acht honderd drie en zeventig (873) controles c.q. bedrijven / instellingen die bezocht hadden moeten worden. Hiervan zijn in totaal drie honderd drie en tachtig (383) controles uitgevoerd of c.q. bedrijven / instellingen bezocht, dus een realisatie van vier en veertig procent (44%).

Voor de prijsopname (PO) was een planning gemaakt van honderd vijf en negentig (195). In totaal zijn hiervan zeven en zestig (67) bedrijven / instellingen bezocht waar prijsopnames zijn uitgevoerd, dus een realisatie van vier en dertig procent (34%).

Voor de tewerkstellingsvergunningen (TWV) hadden wij een planning gemaakt om zes honderd en vijftig (650) controles uit te voeren in 2007. Daadwerkelijk zijn van het type TWV vier honderd

drie en zeventig (473) controles uitgevoerd, dit is goed voor een realisatie van drie en zeventig procent (73%).

Een planning van acht honderd drie en zeventig (873) controles om uit te voeren of c.q. bedrijven/instellingen om te bezoeken is gemaakt voor de directievergunningen (DV). Hiervan zijn daadwerkelijk honderd twee en negentig (192) bedrijven / instellingen bezocht om de directievergunning te controleren, resulterend in een realisatie van twee en twintig procent (22%) van de planning.

Voor het controletype drank & horeca (DH) vergunningen is een planning gemaakt om drie honderd en dertien (313) controles uit te voeren in 2007. Hiervan zijn honderd en vijftien (115) bedrijven/instellingen daadwerkelijk bezocht ter controle van hun DH vergunningen, dus een realisatie van zeven en dertig procent (37%).

Volgens de planning voor 2007 zouden negenhonderd twee en zeventig (972) controles worden uitgevoerd c.q. bedrijven/instellingen worden bezocht voor wat betreft de veiligheid (VH). Hiervan zijn vier honderd en twaalf (412) controles daadwerkelijk uitgevoerd, welke goed is voor een planningrealisatie van twee en veertig procent (42%).

Voor schriftelijke waarschuwingen (SW), klachtenonderzoeken (KO) en rapportage (Rap) is geen planning gemaakt, want deze typen activiteiten/controles worden per direct uitgevoerd.

De Ijkwezen (IW) controles vinden één keer per jaar plaats wanneer de ijkwezen inspecteurs vanuit Curaçao naar Bonaire toekomen.

In 2007 zijn de meeste controles uitgevoerd in de controletypen TWV (73%), de PA (45%) en de VV (44%).

TYPE / SOORT CONTROLES PER MAAND

	Ijkwezen		Prijsopname	
	In orde	Niet in orde	In orde	Niet in orde
Jan.			15	
Febr.			11	
Maart			15	
April				
Mei				
Juni	22	15		
Juli	1		6	7
Aug.				
Sept.				
Oct.				
Nov	5	1		
Dec.			13	
Totaal	28	16	60	7

Opgemerkt moet worden, dat bij de geconstateerde controles die niet in orde waren, hercontroles zullen plaatsvinden.

De twee bovenstaande tabellen geven aan de typen / soorten controles die per maand zijn uitgevoerd en het resultaat (in orde of niet). Gedurende het hele jaar 2007 (vanaf januari t/m december) zijn in totaal vijf honderd vijf en veertig (545) bedrijven / instellingen gecontroleerd / bezocht. De meeste controles / bezoeken zijn uitgevoerd in de maanden juni (1^{ste} 112), november (2^{de} 99), mei (3^{de} 83) en augustus (4^{de} 59). De resultaten van de typen / soorten controles in 2007 zijn als volgt:

- TWV: In 2007 zijn in totaal vier honderd drie en zeventig (473) controles uitgevoerd, waarvan vierhonderd zes en zestig (466) in orde en zeven (7) niet in orde waren;
- PA: In 2007 zijn in totaal drie honderd zeven en vijftig (357) controles uitgevoerd, waarvan drie honderd en vier (304) in orde en drie en vijftig (53) niet in orde waren;
- VV: In 2007 zijn in totaal drie honderd drie en tachtig (383) controles uitgevoerd, waarvan drie honderd vijf en dertig (335) in orde, vijf en dertig (35) niet in orde en dertien (13) in behandeling waren;
- DV: In 2007 zijn in totaal honderd twee en negentig (192) controles uitgevoerd, waarvan honderd en zeventig (170) in orde, vijftien (15) niet in orde en zeven (7) in behandeling waren;
- VH: In 2007 zijn in totaal vier honderd en twaalf (412) controles uitgevoerd, waarvan drie honderd en twee (302) in orde en honderd en tien (110) niet in orde waren;
- DH: In 2007 zijn in totaal honderd en vijftien (115) controles uitgevoerd, waarvan twee en zestig (62) in orde, negentien (19) niet in orde en vier en dertig (34) in behandeling waren;
- IW: In 2007 zijn in totaal vier en veertig (44) controles uitgevoerd, waarvan acht en twintig (28) in orde en zestien (16) niet in orde waren;
- PO: In 2007 zijn in totaal zeven en zestig (67) controles uitgevoerd, waarvan zestig (60) in orde en zeven (7) niet in orde waren.

Ongevallenonderzoek

In het jaar 2007 heeft de afdeling T&C vijf (5) ongevallenonderzoeken verricht. Alle vijf onderzoeken betroffen de Bouwsector (de F – sector). Onderstaand volgt een korte omschrijving van deze vijf ongevallen:

- 1^{ste} Een werknemer viel vanuit de bak van een loader vanaf een hoogte van ongeveer 2,5 meter en kreeg hierdoor een snij wond aan zijn hoofd en fractuur van zijn borstribben;
- 2^{de} Bij het dumpen van zand vanuit een 28 m3 dumptruck brak de veer van de bak en kantelde de truck op zijn rechterzijkant. Het slachtoffer werd door het raam naar buiten geslingerd. Als gevolg hiervan liep het slachtoffer aan hoofd en neus een kapwond op. Tevens had hij veel pijn aan zijn rug, een gezwollen rechterbil en een gezwollen rechterschoet;
- 3^{de} Een werknemer was op een dak bezig met het plaatsen van eternietplaten. Tijdens deze werkzaamheden brak een eternietplaat en het slachtoffer viel vanuit een hoogte van ongeveer 2,70 meter op de grond. Als gevolg hiervan brak het slachtoffer zijn rechterschouder en kreeg hij een kapwond aan zijn hoofd;

- 4^{de} Bij het slopen van een oud dak, brak een eternietplaat en de werknemer viel vanaf een hoogte van ongeveer 5 meter naar beneden. Hierdoor brak het slachtoffer zijn rechterelleboog en liep hij een gezwollen voorhoofd en een gezwollen rechter been op;
- 5^{de} Bij het monteren van stellages trapte het slachtoffer per ongeluk op de rand van het hout die op de stelling lag en viel. Het slachtoffer kreeg hierdoor een zware kapwond op zijn achterhoofd.

Opgemerkt moet worden dat deze vijf ongevallen degenen zijn die aan de afdeling T&C zijn doorgegeven, want het komt vaak voor dat ongevallen die plaatsvinden niet doorgegeven worden aan de afdeling T&C.

**Bijlage 2: verslag Veiligheidsinspectie van de Dienst voor Arbeidszorg
Curaçao**

Specifieke en Overige Werkzaamheden	2007
Instructie/Advies	18
Ongevallen Rapport	7
Ongevallen Onderzoek	62
Klachten	33
Hercontrole	496
Advies Hindervergunning	13
Gas Commissie	20
Cursus	13
Gasreservoir/Gasvergunning	34
Grote Bedrijven	14
Advies Aan Derden	17
Keuring Gasleiding	28
Adres Keuring Voor Reservoir	60
Voorwaarden Opstellen	28
Stellage Keuring	6
Gewichtstest t.b.v. ontheffing bij Dok	3
Gasvergunning t.b.v. uitbreiding	3
Zendmasten Project i.s.m.Drov	51
Adviesbrief Milieudienst opstellen	22
Voorlichtingen	3
Geluidmetingen	2
Hijskranen-ontheffing Werkzaamheden	3
Asbestonderzoek en rapportage	1
TOTAAL	937

Aard onderzoek/inspectie	2007
Hardware	5
Schilder	27
Constructie	94
Elektrotechniek	28
Ziekenhuis	4
Bouw	124
Luchtvaart	3
Horeca	36
Kantoren	23
Schoonmaak/wasserette	14
Timmerfabriek	8
Productiebedrijf	28
Drukkerijen	1
Scholen	1
Restaurants	15
Supermarket	14
Benzinestation	3
Tire services	1
Bakkerij	5
Garage	5
Productie	14
Telecommunicatie	5
Aantal Bezochte Bedrijven	458

Bijlage 3: SVB verslag 2006

Gecomprimeerd verslag van de bij de Sociale Verzekeringsbank van Curaçao in het jaar 2006 aangemelde bedrijfsongevallen.

1. In het jaar 2006 zijn er 1038 bedrijfsongevallen aangemeld en geregistreerd bij de Sociale Verzekeringsbank te Curaçao.
 2. Van de 1038 bedrijfsongevallen waren er 1029 gevallen waarbij de betrokken SVB-verzekerde werknemers ZV/OV (ziekte- en ongevallenverzekering) verzekerd waren, dit is plus minus 99,13%.
Dit betekent dat bedoelde 1029 werknemers een salaris hadden die gelijk of lager was dan de in 2006 vastgesteld loongrens. De vastgestelde loongrens in 2006 was Nafl. 4.036,50.
 3. Van de 1038 bedrijfsongevallen waren er 895 (86,22%) werknemers die een 5 daagse werkweek hadden, 125 (12,04%) werknemers met een 6 daagse, 17 (1,64%) met 5.5 daagse, 1 (0,09%) met 4 daagse werkweek.
 4. Bij 667 (64,26%) gevallen betrof het een werknemer van het mannelijke geslacht en bij 371 (35,74%) een werknemer van het vrouwelijke geslacht.
 5. Bij 325 (31,31%) gevallen ging het om een gehuwde werknemer, bij 695 (66,96%) gevallen ging het om ongehuwde werknemer, bij 13 (1,25%) gevallen ging het om een gescheiden werknemer en bij 5 (0,48%) ging het om weduwe/weduwenaar.
 6. Het jongste slachtoffer was 19 jaar oud en het oudste slachtoffer was 74 jaar oud. Beiden zijn van het mannelijke geslacht.
 7. 64 (6,17%) gevallen hebben zich afgespeeld bij werknemers die minder dan 30 kalenderdagen (een maand) in dienst waren van hun werkgever, waarvan 1(0,09%) geval zich op de dag van indiensttreding heeft afgespeeld.
 8. Van de 1038 bedrijfsongevallen zijn er 144 (13,87%) gevallen, die tevens verkeersongevallen zijn. (Een verkeersongeval dat plaatsgevonden heeft terwijl de werknemer op de kortste weg van huis naar werk of van werk naar huis was, of terwijl de werknemer bezig was met uitvoeren van het tot zijn functie behorende werkzaamheid.
 9. De meesten gevallen 413 (39,79%) vonden plaats tussen 09:00 uur en 13:00 uur. Waarvan de meesten rond 11.00 uur 56 (5,39%).
 10. De meeste ongevallen hebben plaats gevonden in de maanden augustus 96 (9,25%) en november 95 (9,15%).
 11. In de maand april hebben de minste ongevallen, t.w.72 (6,94%) plaats gevonden.
 12. De meeste ongevallen hebben plaats gevonden in of bij aannemersbedrijven 200 (19,27%), in of bij winkels/supermarkten 133 (12,81%) en 119 (11,46%) in of bij hotels. Van de 119 (11,46%) gevallen die plaats vonden in of bij hotels, waren de meesten werknemers van de afdeling House keeping.
 13. Er waren geen bedrijfsongevallen met de dood als gevolg.
 14. Van de 1038 bedrijfsongevallen zijn er 975 (93,93%) gevallen als zijnde een bedrijfsongeval geaccordeerd, 30 (2,89%) gevallen zijn afgewezen, en 33 (3,17%) gevallen zijn in onderzoek.
 15. Er zijn 37 (3,56%) werknemers die in het jaar 2006 twee keren slachtoffers van een bedrijfsongeval zijn geweest.
 16. Er zijn 24 bedrijven die meer dan 10 bedrijfsongevallen bij de SVB hebben aangemeld.
 17. Van de 24 bedoelde bedrijven zijn er 13 bedrijven elk met 11 aangemelde bedrijfsongevallen, 2 elk met 12, 2 elk met 13, 1 met 14, 3 elk met 16, 1 met 18, 1 met 21, en 1 met 37.
 18. Het bedrijf met de meeste aanmeldingen 37 (3,56%) is een Horecabedrijf tw. Breezes Hotel& Resort.
 19. De bedrijfsoorten met de meeste aangemelde bedrijfsongevallen zijn:
Bouwbedrijven:169 (16,28%) Horecabedrijven:118 (11,37%) en
Groothandelaars: 108 (10,40%)
-

- 20 De functies met de meest aangemelde bedrijfsongevallen zijn: bouwvakkers 277 (26,69%), medewerkers van horeca 91 (8,77%) en administratieve krachten 54 (5,20%).
- *21 De meest voorgekomen type ongevallen is: B2: 334 (32,18%) gevallen B1: 172 (16,57%) gevallen, B5: 150 (14,45%) gevallen.
- *22 De meeste getroffen lichaamsdelen zijn: C3: 240 (23,12%), gevallen C6: 150 (14,45%) gevallen C2: 123 (11,85%), gevallen C8: 119 (11,46%) gevallen en CO: 102 (9,83%) gevallen, C5: 101 (9,73%) gevallen, C4: 93 (8,96%) gevallen, C7: 91 (8,77%) en C1: 36 (3,47%)
- *23 De meest voorkomende voorwerpen/middelen waarmee/wardoor het letsel veroorzaakt zijn: D11: 396 (38,15%), gevallen, D7: 162 (15,61%) gevallen en DO: 129 (12,43%) gevallen en D1: 117 (11,27%) gevallen.

(*)Uitleg = B, C en D codes

B= Type Ongevallen

B0- Overig
B1 – Gevallen
B2 - Getroffen door
B3 – Extreme Temperatuur
B4 – Elektrische stroom
B5 – Uitglijden
B6 – Gekneld
B7 – Stoten of Schrammen
B8 – Vertild
B9 – Bedwelming

C= Getroffen Lichaamsdelen

C0 – Overig
C1 – Ogen
C2 – Hoofd
C3 – Hand
C4 – Arm
C5 – Been
C6 – Voet
C7 – Romp
C8 – Rug

D= Voorwerp/ Middelen

D1 – Machines
D2 – Gereedschappen
D3 – Krachtwerktuigen
D4 – Hef / hijswerken
D5 – Elektrische apparaten
D6 – Chemicaliën
D7 – Transportmiddelen
D8–Stof

D9 - Ketel / drukvaten
D10 – Hete substantie
D11 – Werkruimte
D12 – Liften

JuZa/VBO/iw/ere/2007181001

Bijlage 4: SVB verslag 2007

Gecomprimeerd verslag van de bij de Sociale Verzekeringsbank van Curaçao in het jaar 2007 aangemelde bedrijfsongevallen.

1. In het jaar 2007 zijn er 1050 bedrijfsongevallen aangemeld en geregistreerd bij de Sociale Verzekeringsbank te Curaçao.
2. Van de 1050 bedrijfsongevallen waren er 1034 gevallen waarbij de betrokken SVB-verzekerde werknemers ZV/OV (ziekte- en ongevallenverzekering) verzekerd waren, dit is plus minus 98,48%.
Dit betekent dat bedoelde 1034 werknemers een salaris hadden die gelijk of lager was dan de in 2007 vastgesteld loongrens. De vastgestelde loongrens in 2007 was Nafl. 4.145,70.
3. Van de 1050 bedrijfsongevallen waren er 914 (86,96%) werknemers die een 5 daagse werkweek hadden, 113 (10,76%) werknemers met een 6 daagse, 15 (1,43%) met 5.5 daagse, 3 (0,38%) met 4 daagse werkweek, 3 (0,29%) werknemers met een 3 daagse werkweek en 2 (0,19%) werknemers met een 7 daagse werkweek.
4. Bij 673 (64,10%) gevallen betrof het een werknemer van het mannelijke geslacht en bij 377 (35,90%) een werknemer van het vrouwelijke geslacht.
5. Bij 320 (30,48%) gevallen ging het om een gehuwde werknemer, bij 722 (68,76%) gevallen ging het om ongehuwde werknemer, bij 7 (0,67%) gevallen ging het om een gescheiden werknemer en bij 1 (0,09%) ging het om weduwe/weduwenaar.
6. Het jongste slachtoffer was 17 jaar oud en het oudste slachtoffer was 73 jaar oud. Beiden zijn van het vrouwelijke geslacht.
7. 84 (8,0%) gevallen hebben zich afgespeeld bij werknemers die minder dan 30 kalenderdagen (een maand) in dienst waren van hun werkgever, waarvan 11 (1,05%) gevallen die zich op de dag van indiensttreding hebben afgespeeld.
8. Van de 1050 bedrijfsongevallen zijn er 90 (8,57%) gevallen, die tevens verkeersongevallen zijn. (Een verkeersongeval dat plaatsgevonden heeft terwijl de werknemer op de kortste weg van huis naar werk of van werk naar huis was, of terwijl de werknemer bezig was met uitvoeren van het tot zijn functie behorende werkzaamheid buiten kantoor).
9. De meeste gevallen 402 (38,29%) vonden plaats tussen 09:00 uur en 13:00 uur. Waarvan de meesten rond 11.00 uur 104 (9,90%).
10. De meeste ongevallen hebben plaats gevonden in de maanden oktober 109 (10,38%) en juli 108 (10,29%).
11. In de maand april hebben de minste ongevallen, t.w. 50 (4,76%) plaats gevonden.
12. De meeste ongevallen hebben plaats gevonden in of bij aannemersbedrijven 152 (14,48%), 151 (14,38%) in of bij hotels. Van de 151 (14,38%) gevallen die plaats vonden in of bij hotels, waren de meeste werknemers van de sectie House keeping.
13. Er waren 5 (0,48%) bedrijfongevallen met de dood als gevolg, al deze 5 ongevallen waren doormiddel van het explosie op het schip Seamec in het Dok Maatschappij.
14. Van de 1050 bedrijfongevallen zijn er 1019 (97,05%) gevallen als zijnde een bedrijfsongeval geaccordeerd, 20 (1,90%) gevallen zijn afgewezen, en 11 (1,05%) gevallen zijn in onderzoek.
15. Er zijn 32 (3,05%) werknemers die in het jaar 2007 twee keren slachtoffers van een bedrijfsongeval zijn geworden en er zijn 2 (0,19%) werknemers die in het jaar 2007 drie keren slachtoffers van een bedrijfsongeval zijn geworden.
16. Er zijn 17 bedrijven die 10 of meer bedrijfsongevallen bij de SVB hebben aangemeld.
17. Van de 17 bedoelde bedrijven zijn er 2 bedrijven elk met 10 aangemelde bedrijfsongevallen, 1 met 11, 2 met 13, 1 met 14, 3 met 17, 1 met 19, 1 met 20, 4 met 21, 1 met 36 en 1 met 41 aangemelde bedrijfsongevallen.
18. Het bedrijf met de meeste aanmeldingen 41 (3,90%) is een scheepreparatie bedrijf tw. Curacaosche Dok Maatschappij NV.

19. De bedrijfsoorten met de meeste aangemelde bedrijfsongevallen zijn:
Aannemersbedrijven:161 (15,33%) Horecabedrijven:152 (14,48%) en
Scheepvaart/repairatie bedrijven: 69 (6,57%)
20. De functies met de meest aangemelde bedrijfsongevallen zijn: bouwvakkers 275
(26,19%), administratieve krachten 105 (10,0%) en bij functies buiten horeca
bedrijven 100 (9,52%) .
- *21. De meest voorgekomen type ongevallen zijn: B2: 316 (30,10%) gevallen
B1:201 (19,14%) gevallen, B5: 199 (18,95%) gevallen .
- *22. De meeste getroffen lichaamsdelen zijn: C3: 251 (23,90%), gevallen C6: 167
(15,90%) gevallen C5: 135 (12,86%), gevallen C0: 132 (12,57%) gevallen
en C8: 111 (10,57%). Het komt voor dat bij een slachtoffer meer dan een
lichaamsdeel getroffen wordt.
- *23. De meest voorkomende voorwerpen/middelen waarmee/ waardoor het letsel
veroorzaakt zijn: D11: 384 (36,57%), gevallen, D7 152 (14,48%) gevallen en
D0: 135 (12,86%) gevallen en D2: 119 (11,33%) gevallen.

(*)Uitleg = B, C en D codes

B= Type Ongevallen

B0- Overig
B1 – Gevallen
B2 - Getroffen door
B3 – Extreme Temperatuur
B4 – Elektrische stroom
B5 – Uitglijden
B6 – Gekneld
B7 – Stoten of Schrammen
B8 – Vertild
B9 – Bedwelming

C= Getroffen Lichaamsdelen

C0 – Overig
C1 – Ogen
C2 – Hoofd
C3 – Hand
C4 – Arm
C5 – Been
C6 – Voet
C7 – Romp
C8 – Rug

D= Voorwerp/ Middelen

D1 – Machines
D2 – Gereedschappen
D3 – Krachtwerktuigen
D4 – Hef / hijswerken
D5 – Elektrische apparaten
D6 – Chemicaliën
D7 – Transportmiddelen
D8 – Stof

D9 - Ketel / drukvaten
D10 – Hete substantie
D11 – Werkruimte
D12 – Liften

JuZa/VBO/iw/ere/2007181001

Bezochte en gecontroleerde bedrijven

Sectoren	P.A	V.V.	P.O.	T.W.V.	D.V.	D.H.	V.H.	I.W.	A.R.	T.Branch	T.Sector
A - Sector	3	3			3		3	3	3	18	18
B - Sector	8	8			8		8		8	40	40
E - Sector	1	1			1		1	1	1	6	6
F - Sector											
Bouw bedrijven	32	32	32		32		32	32	32	224	
Installatie bedrijven	11	11			11		11	11	11	66	305
Las bedrijven	3	3			3		3		3	15	
G - Sector											
Bakkerijen	12	12	12		12		12	12	12	84	
Super - Minimarket	22	22	22		22	22	22	22	22	176	
Toko's - Tienda	9	9	9		9	9	9	9	9	72	
Apotheken	3	3	3		3	3	3	3	3	24	
Hardware	4	4	4		4		4	4	4	28	1452
Garages		26			26		26	26	26	130	
Car Wash	3	3			3		3	3	3	18	
Tire Service	8	8			8		8	8	8	48	
Alle andere winkels	109	109	109		109	109	109	109	109	872	
H - Sector											
Hotels -Apartementen- Pensioen	29	29			29	29	29	29	29	203	
Bar - Restauranten	74	74			74	74	74	74	74	518	
Catering bedrijven	2	2			2		2	2	2	12	
Snacks	51	51			51	51	51		51	306	1207
TrukI pan	3	3			3	3	3		3	18	
Windsurf bedrijven	9	9			9	9	9		9	54	
Duikscholen	16	16			16		16	16	16	96	
Sub-Totaal	412	438	191		438	309	438	364	438	3028	3028
Sectoren	P.A.	V.V.	P.O.	T.W.V.	D.V.	D.H.	V.H.	I.W.	A.R.	T.Branch	T.Sector
Sub-Totaal	412	438	191		438	309	438	364	438	3028	3028
I - Sector											
Schoolbussen	2	2			2		2		2	10	

Tourbussen / Sightseeing Tour	17	17			17		17		17	85	
Taxi's	28	28			28		28		28	140	
AB busjes	23	23			23		23		23	115	
Auto en scooter verhuurbedrijven	41	41			41		41		41	205	
Pompstations / Gas	4	4	4		4	4	4	4	4	32	
Vervoer over water / zee	2	2			2		2	2	2	12	739
Bopec Terminal		1			1		1	1	1	5	
Luchtvervoer	9	9			9		9	9	9	54	
Reisagenten	7	7			7		7	7	7	42	
Loodsen / sleepdiensten		2			2		2		2	8	
Postdiensten	1	1			1		1	1	1	6	
Telefoon maatschappijen	1	1			1		1		1	5	
Cellulaire telefoondiensten	4	4			4		4		4	20	
J - Sector											
Banken	5	5			5		5	5	5	30	
Off-Shore bedrijven	154	154			154		154		154	770	870
Verzekeringen / Pensioenfondsen	14	14			14		14		14	70	
K - Sector											
Verhuur en beheer / time share	X	X			X		X		X	X	
Hardware Consultancy, Computer	7	7			7		7		7	35	
Internet Cafés	4	4			4		4		4	20	
Advokaten / Notariaat kantoren		9			9		9		9	36	
Uitzend Bureau's		1			1		1		1	4	155
Security(Beveiligingsdiensten)		5			5		5		5	20	
Desinfectie en Pestcontrol	3	3			3		3		3	15	
Fotografische Activiteiten	5	5			5		5		5	25	
Sub-Totaal	743	787	195		787	313	787	393	787	4792	4792
Sectoren	P.A.	V.V.	P.O.	T.W.V.	D.V.	D.H.	V.H.	I.W.	A.R.	T.Branch	T.Sector
Sub-Totaal	743	787	195		787	313	787	393	787	4792	4792
L - Sector											
Landdiensten							17		17	34	62

Eilanddiensten							14		14	28	
M - Sector											
Alle scholen		9			9		9		9	36	36
N - Sector											
Huisartsen	10	10			10		10	10	10	60	
Tandartsen	3	3			3		3	3	3	18	
Fysiotherapeuten	6	6			6		6	6	6	36	
Bejaarden Tehuizen		5			5		5	5	5	25	
Opvangcentra voor Verslaafden		1			1		1		1	4	235
Instituten voor Jeugherbergen		1			1		1		1	4	
Inrichting voor gehandicapten		1			1		1		1	4	
Speelscholen en Crèches		12			12		12		12	48	
Buurt en Clubhuizen		9			9		9		9	36	
O - Sector											
Wasserijen en Stomerijen	1	1			1		1	1	1	6	131
Massagesalon / Kapsalons	25	25			25		25		25	125	
P - Sector											
Particulier huishoudens							68		68	136	136
D - Sector											
Productie van Metaal / Constructie	1	1			1		1		1	5	13
Bouw en reparatie van Schepen		2			2		2		2	8	

Totaal gepland	789	873	195	650	873	313	972	418	972	6055	6055
-----------------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	-------------	-------------

Aantal / Type controle per sector in het jaar 2007

Sector	P.A.	V.V.	P.O.	TWV	D.V.	D.H.	V.H.	S.W.	I.W.	KO	Rap	Uitgev.contr.	Planning	in%
A	2	3	0	5	1	0	2	0	0	0	0	13	18	72%
D	0	3	0	3	3	0	3	0	0	0	0	12	13	92%
F	25	58	1	186	23	1	62	1	0	4	7	368	305	121%
G	204	164	63	171	100	61	192	0	43	31	14	1043	1452	72%
H	52	47	0	42	30	43	56	0	0	4	16	290	1207	24%
I	5	12	0	6	4	1	12	0	0	4	0	44	739	6%
J	2	7	0	7	4	1	5	0	0	1	1	28	870	3%
K	18	47	3	25	16	3	28	0	0	16	1	157	155	101%
N	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	3	235	1%
O	48	42	0	28	11	5	51	6	0	0	2	193	131	147%
Tot:	357	383	67	473	192	115	412	7	44	60	41	2151	Uitgev.contr.	
2007	789	873	195	650	873	313	972	0	418	0	0	5083	Gepl. contr.	
%	45%	44%	34%	73%	22%	37%	42%		11%			42%		

Type en soort controle per maand

	Aant. bedr.	Tewerkstlverg.		Prijs aand.		Vestigingsvergunning			Direktie vergunning			Veiligheid		Drank- & Horeca		
		In orde	Niet in orde	In orde	Niet in orde	In orde	Niet in orde	In beh.	In orde	Niet in orde	In beh.	In orde	Niet in orde	In orde	Niet in orde	In beh.
Jan.	18	4	1			1										
Febr.	13		1				1									
Maart	35	7		28		11	3	1	10	1	1	17	3	8		
April	42	37		42	4	39	4		13	3		24	15			
Mei	83	52	2	62	20	68	7	2	17	2	1	59	18	6	5	
Juni	112	27		41	9	63	5	2	24	3		48	20	6	3	
Juli	23	44				12	4	1	12	1		22	6	6	1	
Aug.	59	97	3	22	10	34	6		12	2		28	22			
Sept.	29	49				29	1		15			15	10			
Okt.	14	28		16		6	3		8	1		6	5			
Nov.	99	96		76	10	70	1	6	48	2	5	75	11	27	10	34
Dec.	18	25		17		2		1	11			8		9		
Tot.	545	466	7	304	53	335	35	13	170	15	7	302	110	62	19	34