



Advies

**Productieverhoging als focus binnen het
werkgelegenheidsbeleid**

April 2016

De Sociaal Economische Raad

De Sociaal Economische Raad (SER) is een bij landsverordening ingesteld onafhankelijk overleg- en adviesorgaan dat de regering adviseert over allerlei belangrijke onderwerpen van sociaal-economische aard.

In de SER hebben vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties en onafhankelijke deskundigen zitting. De leden van de SER bespreken allerhande aangelegenheden op sociaal-economisch gebied en brengen hierover gevraagd en ongevraagd adviezen, nota's en rapporten uit.

Met de instelling van de SER heeft de overheid het mogelijk gemaakt voor sociale partners om zich vrijelijk en ongebonden, gevraagd of ongevraagd uit te spreken over het sociaal economische beleid.

De adviezen, rapporten en nota's van de SER zijn, nadat zij door de regering openbaar zijn gemaakt, digitaal verkrijgbaar bij de SER.

Contactgegevens van de SER

Adres : L.G. Smith Boulevard 134
Oranjestad
Aruba
Telefoon : 00297-5832713
Fax: : 00297-5838956
E-mail : ser.aruba@hotmail.com

INHOUDSOPGAVE

Inleiding.....	3
1. De huidige Arubaanse arbeidsmarkt.....	4
1.1 De (potentiële) beroepsbevolking	4
1.2 Tewerkstelling	5
1.3 Verloop in de arbeidsplaatsen.....	5
1.4 Waar werken de meeste werknemers.....	5
1.5 Type dienstverbanden	6
1.6 Karakter van functies waarin werknemers zijn tewerkgesteld.....	6
1.7 Afkomst werknemers	6
1.8 Het globale opleidingsniveau van de Arubaanse bevolking	6
1.9 Verhoudingen in de duur van de werkloosheid binnen de groep werklozen	7
2. Knelpunten in de werkgelegenheid.....	8
2.1 Knelpunten op het eerste oog.	8
2.2 De onopgemerkte werkgelegenheid	9
2.3 Werkgelegenheid op een knellende arbeidsmarkt.....	10
2.4 Een veranderde behoefte aan opleiding, vorming en training.....	11
2.5 Arbeidsmigratie	12
2.6 De vraag op de arbeidsmarkt	13
2.7 Beperkte mobiliteit in een evenzo beperkt aantal vacatures.....	14
2.8 De overheid, een uit noodzaak geboren werkgever of niet.	15
3. Mogelijkheden tot maximalisering van 's Lands productie.....	17
3.1 De werking van de arbeidsmarkt	17
3.2 Een financieel stimuleringsbeleid.....	17
3.3 Het sociaal ondernemerschap	18
3.4 Het onderwijs	19

3.5	<i>Aanpak inactiviteit op de arbeidsmarkt</i>	20
3.6	<i>Mobiliteit in vacatures</i>	20
4.	Conclusies	23



Inleiding

De Minister van Sociale Zaken, Jeugd en Arbeid heeft de Sociaal Economische Raad, om een advies verzocht, over de mogelijkheden, om op Aruba te kunnen komen tot een verhoging van de arbeidsproductiviteit (zie bijlage 1.). Naast de eigen overwegingen van beleid, vormde de aanbeveling van het Internationaal Monetair Fonds (IMF), mede aanleiding voor het verzoek. In de aanbeveling van het IMF wordt aangestuurd op een hervorming van de arbeidsmarkt. Een hervorming op een zodanige wijze, dat daarmee de arbeidsparticipatie en -productiviteit verhoogd kunnen worden. Dit ten behoeve van een stuk economische groei.

Bij het schrijven van de nota van advies houdt de Raad, mede naar aanleiding van de aanvullende gesprekken die met de Minister hebben plaatsgevonden ter verduidelijking van het verzoek om advies, het volgende in gedachten:

- dat voor een adequate participatie op de arbeidsmarkt, een nauwe relatie daarvan met het bedrijfsleven, onderwijs en overige vorming-, opleiding- en trainingactiviteiten onontbeerlijk is, wil die participatie zich kunnen vertalen in een hogere productie door meer mensen te laten deelnemen in het arbeidsproces.
- dat in de focus op het verhogen van de productie, de aandacht zich richt op een vergroting van de werkgelegenheid en een verhoging van de arbeidsparticipatie;
- dat de Minister in beginsel primair uitgaat van een vervulling van arbeidsplaatsen door de lokale bevolking en waar nodig, als alternatief, van een vervulling ervan door arbeidsmigranten.

Voor zover er in het advies getallen of percentages vermeld staan of op basis daarvan berekeningen zijn verricht, heeft dit plaatsgevonden op basis van data c.q. informatie als verkregen of gevonden 'to date'.



1. De huidige Arubaanse arbeidsmarkt

Welke mogelijkheden binnen de Arubaanse context van werkgelegenheid gevonden en toegepast worden, om meer mensen in de gelegenheid te stellen deel te nemen aan het arbeidsproces, is sterk afhankelijk van een verhoging van de arbeidsparticipatie. Onder het begrip ‘werkgelegenheid’ wordt in het kader van deze adviesnota de situatie verstaan, waarin er voldoende werk is voor de beroepsbevolking, dus voor wie gecategoriseerd worden als ‘werkenden’, ‘werklozen’ en ‘inactieven’. Zoals in de meeste landen het geval is, is er ook op Aruba geen situatie van volledige werkgelegenheid, aldus een situatie waarin voor alle werknemers die willen werken en diegenen die in potentie op korte termijn de arbeidsmarkt willen betreden, een arbeidsplaats beschikbaar is. Hieronder een grove schets van de indrukken ten aanzien van de werkgelegenheid zoals die er op Aruba ¹ momenteel uitziet.

1.1 De (potentiële) beroepsbevolking

Op Aruba bestaat de (potentiële) beroepsbevolking uit diegenen die de leeftijd van 15 jaar hebben bereikt of ouder zijn. Verder wordt er binnen die groep een onderscheid gemaakt tussen diegenen die werken en diegenen die te kennen hebben gegeven te willen werken en dus actief naar werk op zoek zijn, maar nog geen werk(plek) hebben gevonden. Daarnaast bevat die (potentiële) beroepsbevolking nog een categorie ‘inactieven’, een verzamelgroep, waaronder vrijwel iedereen wordt ondergebracht, waarvan te verwachten is dat deze geen deel uit zullen maken van de arbeidsmarkt.

We hebben het hier over personen die volgens de DAO niet vallen in de categorie ‘werkenden’ of ‘werklozen’ (bv. personen die grotendeels of geheel arbeidsongeschikt zijn, studerende, diegenen die ervoor gekozen hebben om huisvrouw of huisman te zijn, gepensioneerden, zelfstandigen en overige personen). De onderlinge verhouding tussen de verschillende groepen binnen de potentiële beroepsbevolking is er een, waarin ongeveer 60% werkt, 6% werkloos is en 34% inactief is. Uit de overall cijfers van het CBS en de DAO kan worden geconcludeerd dat ongeveer 41% van de bevolking beschikbaar is voor de arbeidsmarkt en deel uitmaakt van de ‘labour force’.

¹ Voor zover het de cijfers betreft die in de adviesnota zijn opgenomen, zijn deze tot stand gekomen op basis van de data van de DAO en het CBS (to date en voor zover beschikbaar). Die data kan zich in de loop der tijd hebben gewijzigd. Voor zover in de adviesnota percentages worden genoemd, zijn dit afgeronde percentages. De data tussen die van de DAO en die van het CBS komen niet altijd overeen. De oorzaak kan gezocht worden in verschillen in de onderzoeksmethodiek van de DAO en het CBS. Beide kijken vanuit de eigen optiek, benadering en beschouwing tegen de arbeidsmarkt aan en becijferen hierover een aantal zaken. De cijfers van het CBS komen in ieder geval wel op basis van internationale afspraken die de statistiek betreffen, tot stand. Bij de becijferingen van de DAO is dat niet altijd even duidelijk. Voor de Raad zijn de onderlinge verhoudingen en trends eerder van belang geweest dan de vraag welke van de twee de meest correcte getallen heeft weten te presenteren. De ontwikkelingen op Aruba gaan nu ook weer niet zo snel dat dit ten koste gaat van de ‘overall’ trend of het ‘overall’ beeld dat uit de cijfers kan worden afgeleid.

Niet beschikbaar is 59% ² en ³ en maakt daar dus geen deel van uit.

1.2 Tewerkstelling

Van de werkenden in de beroepsbevolking is bijna de helft werkzaam in de hotels, restaurants, de handel en in de publieke sector ⁴. Deze drie vormen op het ogenblik dan ook de sterkste steunpilaren binnen de Arubaanse economie. Een goede tweede plaats wordt ingenomen door de sector Real Estate, de bouw en 'other services', waaronder zich veel stichtingen bevinden ⁵.

1.3 Verloop in de arbeidsplaatsen

Voor wat betreft het percentuele verloop in het aantal arbeidsplaatsen per sector en over de periode 2007-2010, valt op dat het aantal arbeidsplaatsen een opleving kende in de sector 'hotels en restaurants' (4pp), de handel (2pp) en in de publieke sector (2pp). Voor de overige sectoren gold een stilstand, een achteruitgang of zelfs een drastische achteruitgang in het aantal arbeidsplaatsen. De terugloop in het aantal arbeidsplaatsen was het grootst in de sectoren 'Real Estate' (-4pp), de bouw (-4pp) en wat gecategoriseerd wordt als 'other community, social and personal services', waaronder veel stichtingen vallen (-4pp) ⁶. Voor de beeldvorming over de arbeidsmarkt bleek het noodzakelijk te zijn om iets meer in de diepte te kijken naar dienstverbanden (fulltime, parttime, etc.), wie daarop terecht komen in termen van lokaal/niet lokaal en hoe het met de gemiddelde ontwikkeling van de werkzoekende gesteld is in termen van vorming in het onderwijs.

1.4 Waar werken de meeste werknemers

Het overgrote gedeelte van de werknemers vindt werk in de particuliere sector bij de grotere bedrijven. Een vrij grote groep werknemers werkt bij de overheid en net daaronder worden de werknemers aangetroffen, die bij een variëteit aan eenmanszaken in dienst zijn. Eveneens blijkt dat de tewerkstelling bij stichtingen niet onderschat moet worden ⁷.

² Zie grafiek 2a: Beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt naar verhouding in pool/niet in pool

³ Opvallend is dat er tussen het CBS en de DAO geen eenduidige uitgangspunten gehanteerd worden in onderzoeken de arbeidsmarkt betreffende. De Raad merkt kortheidshalve op, dat een zekere eenduidigheid in de benadering van de arbeidsmarkt en het onderzoek naar de ontwikkelingen daarop, van groot belang voor de afstemming van het arbeidsmarktbeleid op die ontwikkelingen.

⁴ Zie grafiek 3: Tewerkstelling c.q. arbeidsplaatsen per sector

⁵ De benaming 'other services' is later gewijzigd in 'other community, social and personal services'.

⁶ Zie tabel 1: percentueel verloop arbeidsplaatsen 2007-2010

⁷ Zie grafiek 4: Type bedrijf waar tewerkstelling plaatsvindt

1.5 Type dienstverbanden

Wanneer gekeken wordt naar het type dienstverband waarin een werknemer is aangesteld, dan blijkt dat het overgrote deel van de werknemers is aangesteld in een vast dienstverband (80%). Een relatief klein gedeelte is aangesteld op arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd al dan niet via een uitzendbureau, werkt voor zichzelf als zelfstandige zonder personeel of is te beschouwen als een kleine of wat grotere ondernemer. Een uitermate klein deel werkt als vrijwilliger of 'apprentice'⁸.

1.6 Karakter van functies waarin werknemers zijn tewerkgesteld

De meeste werknemers zijn aangesteld in een functie ten behoeve van het verrichten van werkzaamheden in de categorie 'Service and Sales'. Daarna komen de administratieve werkzaamheden, elementaire beroepen (werksters, conciërge, beheerder, e.d.), diegenen die technische werkzaamheden vervullen, als 'professional' werkzaam zijn, als manager, als vaklieden of die als monteur of operator van machinale installaties zijn aangesteld⁹.

1.7 Afkomst werknemers

Waar de werknemers vandaan komen in termen van lokaal/niet lokaal, is niet alleen belangrijk voor een inzicht in de onderlinge verhoudingen daartussen, maar ook om een beeld te kunnen vormen van de invloed daarvan op de capaciteitswaarde van de beschikbare arbeidskrachten op de arbeidsmarkt. Van de werknemers die op Aruba tewerkgesteld worden, was in 2010 circa 59% afkomstig van Aruba (lokaal) en kwam 41% van buiten (niet lokaal)^{10 en 11}.

1.8 Het globale opleidingsniveau van de Arubaanse bevolking

De Raad gaat er hierbij van uit, dat het niveau van opleiding uiteindelijk bepalend is voor de capaciteitswaarde van de individuele werknemer en die van de arbeidsmarkt als geheel. Wat opvalt is dat het opleidingsniveau op Aruba door de band genomen laag is¹².

Van de bevolking beschikt bij benadering:

- 73% over een opleiding op het niveau van MAVO (14) of lager (59%).

⁸ Zie grafiek 5: Type dienstverband

⁹ Zie grafiek 6: Type functies/werkzaamheden

¹⁰ Zie grafiek 7: Tewerkstelling naar verhouding lokaal/niet lokaal van afkomst (lokaal of niet)

¹¹ Met de influx aan arbeidsmigranten van de afgelopen jaren, mag ervan uitgegaan worden dat de verhouding zich naar een half-om-half punt ontwikkelen zal of zal omslaan.

¹² Zie grafiek 9: Opleidingsniveau

- 18% over een opleiding op het niveau van het algemeen voortgezet onderwijs (HAVO/MBO/VWO).
- 8% over een opleiding in het Hoger Beroepsonderwijs.
- 2% over een opleiding op academisch niveau.

1.9 Verhoudingen in de duur van de werkloosheid binnen de groep werklozen

In deze heeft de Raad gekeken naar de onderlinge verschillen in de duur van de werkloosheid (short term versus long term respectievelijk 2 jaar of minder versus meer dan 2 jaar).

Gebleken is dat voor wat betreft de duur van de werkloosheid gesteld kan worden, dat het merendeel van de werklozen binnen een periode van 12 hooguit 24 maanden, wederom een werkplek op de arbeidsmarkt hebben weten te verwerven. Voor een relatief klein gedeelte daarvan is het vinden van een nieuwe werkplek een uitdaging die langer duurt dan 24 maanden. In enkele honderden van de gevallen zou er sprake kunnen zijn van een hardnekkige werkloosheid, omdat zij na 48 maanden nog steeds geen werk hebben kunnen vinden.

Van het totaal aantal werklozen, bevond ongeveer een kwart zich in de leeftijd van 15-24 jaar oud en worden in het kader van deze adviesnota als “jongeren” beschouwd. Van die jongeren heeft het merendeel binnen een periode van 12 hooguit 24 maanden, wederom een werkplek weten te bemachtigen. Ook in dit geval blijkt slechts voor een relatief klein deel het vinden van een baan een structureel probleem is gebleken ¹³. Voor wat betreft de verhouding tussen lokale en niet-lokale werklozen van afkomst en diegenen die niet lokaal van afkomst zijn, is de verhouding bijna half om half. Voor wat betreft de categorie jongeren daartussen, valt op dat er bijna tweemaal zoveel lokale jongeren werkloos zijn als niet lokalen.

¹³ Zie tabel 5: Kortdurende versus langdurige werkloosheid naar leeftijd

2. Knelpunten in de werkgelegenheid

De knelpunten in de werkgelegenheid op de Arubaanse arbeidsmarkt als motor voor economische groei, blijkt niet alleen – zoals algemeen wordt aangenomen - te wijten te zijn aan een stuk vergrijzing, waardoor er een tekort ontstaat onder de werkende beroepsbevolking, maar ook aan andere factoren zoals hieronder geschetst wordt.

2.1 Knelpunten op het eerste oog.

De Raad valt het volgende op:

- Binnen de huidige economische pilaren lijkt het punt van verzadiging bereikt te zijn voor wat betreft het creëren van arbeidsplaatsen, terwijl de Arubaanse economie te weinig gediversifieerd is om voldoende arbeidsplaatsen aan te kunnen bieden en het risico op werkloosheid te kunnen spreiden;
- het arbeidspotentieel onder werknemers wordt onvoldoende uitgebuit door een focus op laagdrempelige arbeid. Mede hierdoor blijven de groei mogelijkheden van werknemers en dus de groei van de productiecapaciteit, onderbelicht;
- het is voor ondernemingen moeilijker geworden om de lopende bedrijfskosten te kunnen bekostigen en om reserves op te kunnen bouwen. Voor een groot deel zijn de kosten van personeel, grondstoffen, energie en de (noodzakelijke) eigen innovatiebehoeften, hier debet aan. Zonder financiële reserves om te kunnen innoveren en dus te investeren in de productie van nieuwe goederen en diensten (door het bedrijfsleven) en zonder het vermogen van de bevolking om (meer) te kunnen consumeren, blijft het uiteindelijk voor het bedrijfsleven uitermate moeilijk om extra arbeidsplaatsen te creëren of om het aantal bestaande formatieplaatsen te handhaven of uit te breiden, om langs die weg bij te kunnen dragen aan de algehele productie des Lands en hetgeen tot uiting komt in het GDP. Het accent in de bedrijfsvoering binnen het bedrijfsleven verschuift onder invloed daarvan meer naar het langer en harder laten werken van de zittende werknemers. Aan de zijde van de werknemers wordt het moeilijk om de motivatie om te produceren vast te houden, wanneer het inkomen maar net voldoende of onvoldoende is om in de dagelijkse kosten van het levensonderhoud te kunnen voorzien. Een situatie waar bij benadering 83% van de werkende bevolking zich in bevond in 2010 ¹⁴;
- de tewerkstelling is te eenzijdig gericht op werk in de toeristische sector, de handel en het werken voor de overheid;

¹⁴ Zie tabel 4: aantal personen per inkomenscategorie

- de toegevoegde waarde van het sociaal ondernemerschap, waarvan grotendeels de stichtingen deel uit zouden moeten maken en waarmee deze zouden kunnen bijdragen aan een stuk banengroei en dus de werkgelegenheid, wordt onvoldoende benut. Het sociaal ondernemerschap maakt voor zover de Raad kan beoordelen onvoldoende deel uit van het sociaal economische regeringsbeleid. Getuige bijvoorbeeld dat in de bezuinigingsmaatregelen op de subsidiering van instellingen van openbaar nut, weinig of geen aandacht wordt besteedt aan het sociaal ondernemerschap;
- een eenzijdige focus op tewerkstellingen in vaste dienst en te weinig op tewerkstellingen voor bepaalde tijd. De arbeidsmarkt is daardoor door de jaren heen verstard geraakt, inflexibel geworden en heeft daardoor aan dynamiek en arbeidsvolume ingeboet, hetgeen eveneens ten koste is gegaan van de horizontale en verticale mobiliteit tussen functies binnen organisaties en daartussen;
- een gedeelte van diegenen die werken zijn buiten het gereguleerde arbeidsbestel komen te vallen, zijn als gevolg daarvan onzichtbaar geworden voor de overheid, terwijl deze mensen toch wel degelijk arbeid verrichten.

In het zoeken naar een verhoging van 's Lands productie door middel van het bevorderen van de arbeidsparticipatie richten de uitdagingen zich niet zozeer op alternatieven van overheidswege, welke ertoe zouden moeten bijdragen dat werknemers die al een baan hebben harder gaan werken. De Raad is van mening dat dit grotendeels tot het domein behoort van de werkgevers, werknemers en de hun vertegenwoordigende organisaties.

De rol van de overheid dient zich bij het verhogen van 's Lands productie te richten op het constateren van knelpunten in de werkgelegenheid en het wegnemen van barrières om op de arbeidsmarkt deel te kunnen nemen. Aldus, het zoeken naar mogelijkheden om meer mensen aan de slag te krijgen binnen het gereguleerde arbeidssysteem en datgene te bestrijden wat productie in de weg staat. Hieronder worden een aantal van de overige knelpunten beschreven die zich voordoen op de arbeidsmarkt en op het netvlies van de Raad vielen.

2.2 De onopgemerkte werkgelegenheid

Het aantal mensen dat niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt ligt met een percentage van door de band genomen 50% ¹⁵, hoog. De Raad acht het niet aannemelijk dat al deze mensen zich "legitiem" kunnen onttrekken aan het productieproces.

¹⁵ Het gemiddelde tussen het percentage 'inactieven' van de DAO en het percentage mensen dat onder de categorie 'not in labour force' vallen voor het CBS

Aan de andere kant zou de Raad ook niet zover willen gaan door te stellen dat een aanzienlijk gedeelte daarvan onwelwillend staat ten opzichte van het verrichten van arbeid. Aannemelijker is, dat een aanzienlijk gedeelte op andere wijze dan de gangbare, arbeid verricht en niet geregistreerd of gevolgd wordt op de arbeidsmarkt. Deze personen worden slechts aangemerkt als 'inactieven' en 'not in labour force'. Om precies te kunnen achterhalen hoeveel mensen buiten het systeem van gereguleerde arbeid vallen, zou hiernaar een kwantitatief onderzoek gehouden moeten worden. Een dergelijk onderzoek is daarom van belang, omdat momenteel:

- het arbeidsvolume en de uit onopgemerkte werkgelegenheid gegenereerde inkomsten onbekend en onbelast blijven, niet wordt doorberekend in de productiecijfers van het Land en de waarde die daarvoor staat en de invloed daarvan op de hoogte van het GDP als indicator van de welvaart op Aruba, onbekend blijft;
- er een geflatteerd beeld ontstaat voor wat betreft de daadwerkelijke stand van zaken rond de werkloosheid in het Land. Het werkloosheidscijfer geeft op het ogenblik de geregistreerde werkloosheid aan en niet de werkloosheid in zijn totaliteit;
- ongereguleerde arbeid voor een bepaalde mate van arbeid staat, die nu in werkgelegenheidsvraagstukken buiten beschouwing gelaten wordt;
- werk in de ongereguleerde arbeidssector ten koste gaat van werk in het reguliere arbeidsbestel en dus ten koste gaat van de bestrijding van de geregistreerde als inacceptabel beschouwde werkloosheid;
- ongereguleerde arbeid onnodig risico's met zich meebrengt voor mens en samenleving (wo. op het gebied van veiligheid, gezondheid, in de inkomenssfeer de belastinginkomsten etc.).

2.3 Werkgelegenheid op een knellende arbeidsmarkt

De groei van banen is sterk afhankelijk van de mogelijkheid binnen ondernemingen om daarin te willen en kunnen investeren. De welwillendheid om zulks te doen - aldus nieuwe werkgelegenheid te scheppen of om het aantal formatieplaatsen van bestaande banen uit te breiden - is sterk afhankelijk van een verhoogde behoefte aan goederen en diensten, dus aan een verhoogde behoefte aan productie, evenals zo laag mogelijke productiekosten, om een verhoogde consumptie te kunnen stimuleren door de prijzen van goederen en diensten zo laag mogelijk te kunnen houden. Ondernemingen zijn daar momenteel veel minder toe in staat, waardoor de groei aan werkgelegenheid achterblijft bij de verwachtingen en het derhalve knelt op de arbeidsmarkt.



De groei van het aantal arbeidsplaatsen is in een beperkt aantal sectoren heel goed gegaan. Er zijn vooral in de hotels, in restaurants en in de handel, veel arbeidsplaatsen bijgekomen. Anderzijds kan ook worden geconstateerd, dat de groei in een groot aantal van de rest van de sectoren is komen stil te vallen of dat het aantal arbeidsplaatsen zelfs aan het teruglopen is. De grootste klappers qua terugval in arbeidsplaatsen kan worden geconstateerd in de sectoren Real Estate, de bouw en wat tegenwoordig wordt gecategoriseerd als 'other community, social and personal services'.

Voor wat betreft de 'other community, social and personal services' kan de oorzaak gezocht worden in de bezuinigingen van overheidswege op de subsidies voor instellingen van openbaar nut. Voor wat betreft de bouw kan de oorzaak gezocht worden in een uitgiftebeleid waarvan men zich kan afvragen of dit wel voldoende in het teken staat van de woningbouw (volgens de FCCA en de DIP zijn er naar schatting 8000 mensen die op een mogelijkheid wachten om te kunnen bouwen, maar is de daarvoor benodigde grond niet aanwezig om uit te kunnen geven ten behoeve van de woningbouw).

Overall is het aantal arbeidsplaatsen op de arbeidsmarkt met circa 5% teruggelopen en is er duidelijk sprake van een verlies aan werkgelegenheid, dat ontstaan is. Een trend welke niet van de ene op de andere dag terug te draaien is.

2.4 Een veranderde behoefte aan opleiding, vorming en training

Het algemeen opleidingsniveau op Aruba is te laag om binnen de economie op een behoorlijke manier te kunnen innoveren en diversifiëren. Het succes van innovatie en diversificatie is grotendeels afhankelijk van investeerders. Die voelen zich over het algemeen minder aangetrokken tot het doen van investeringen, als op de locatie de capaciteit niet aanwezig is, onvoldoende is of simpelweg onder de maat.

Naast de grote behoefte aan laagdrempelige arbeid is er een nieuwe behoefte ontstaan. Een behoefte aan arbeidsplaatsen op het gebied van innovatie, technologische ontwikkeling en een hernieuwd elan in het Midden en Kleinbedrijf. Daarbinnen ligt een groot gebied aan functionele geschiktheden en bekwaamheden die van werknemers verlangd worden, die van invloed zijn op de kwaliteit van de arbeid die geleverd kan worden of die de kwaliteit van ondernemingen die opgezet worden, mede beïnvloeden. Functies op het gebied van innovatie, technologische ontwikkeling en het klein ondernemerschap en die deel uit (moeten gaan) maken van de arbeidsmarkt, staan aan het voorportaal van een verhoging van de productiviteit. Overigens beperkt de behoefte zich niet uitsluitend tot het gebied van innovatie, technologische ontwikkeling en een hernieuwd elan in het Midden en Kleinbedrijf. De behoefte aan hoger gekwalificeerd personeel is ook voelbaar op gebieden als het onderwijs en de gezondheidszorg, evenals voor wat betreft kader- en specialistische functies.

Als het opleidingsniveau van de beroepsbevolking bepalend is voor de capaciteitswaarde van de individuele werknemer, die van de arbeidsmarkt als geheel en van de uiteindelijke productie die met allen geleverd kan worden, dan is een opleidingsniveau van de beroepsbevolking dat op voornamelijk MAVO niveau of minder ligt, niet meer genoeg om aan de toekomstige productiebehoeften en de vraag naar arbeid te kunnen voldoen. Als al eerder aangegeven maakt het ontbreken van een adequate opleiding, innovatie en diversificatie binnen de economie op Aruba, onmogelijk.

Wat het bedrijfsleven in de lengte niet kan vinden, wordt uit de breedte gehaald, zo ook voor wat betreft gekwalificeerde werknemers. Indien niet lokaal voor handen, zal er meer en meer een beroep gedaan gaan worden op arbeidsmigranten, maar dan van een hoger opleiding- en kennisniveau. Die ontwikkeling zal wanneer evident geworden, van negatieve invloed zijn op de ontwikkelings- en ontplooiingsmogelijkheden van de lokale (beroeps)bevolking. Het is per slot van rekening goedkoper om kennis en vakmanschap te importeren, dan om die zelf te kweken.

2.5 Arbeidsmigratie

Onder paragraaf 1.7 “Afkomst werknemers”, staat aangegeven dat iets meer dan de helft van het aantal werkenden afkomstig is van Aruba en iets minder dan de helft van buiten Aruba. Daarnaast, dat van diegenen, die afkomstig zijn van buiten, het merendeel afkomstig is van een land van herkomst, dat zelf in ontwikkeling is. Met de influx van arbeidsmigranten vanaf 2010 tot op heden, zou het de Raad niet verbazen als er een omslag heeft plaatsgevonden in die verhouding of dat deze het half-om-half (omslag)punt heeft bereikt.

Over de verhouding arbeidsmigrant/lokale werknemer, heeft de Raad geen oordeel. Het gemeengoed dat iedereen op aarde het recht heeft om zoveel mogelijk vrije toegang te hebben tot andere landen, ook voor wat betreft het werken buiten de grenzen van het land van herkomst, om zodoende een redelijk bestaan op te kunnen bouwen, waar dat in het land van herkomst niet mogelijk is, wordt ook door de Raad gedeeld. Dit nog afgezien van het gegeven dat de Arubaanse werknemer over het algemeen moeilijk te motiveren is om laagdrempelige arbeid te verrichten. Arbeidsmigratie kan in deze dus terecht een plaats toebedeeld worden op Aruba. De Raad gaat er hierbij wel vanuit dat de inspanningen op het gebied van de werkgelegenheid en de bescherming ervan, zich primair richten op de lokale bevolking en subsidiair, dus waar nodig en als alternatief, op arbeidsmigratie.

De ontwikkelingen getuigen daar echter niet van. Het is ongewoonlijk dat werkloze arbeidsmigranten voorkomen in het werklozenbestand. Een arbeidsmigrant is een arbeidsmigrant en geen economisch vluchteling in termen van een vluchtelingenbeleid, zo dit op Aruba al zou bestaan.

Verwacht mag worden dat een verminderde arbeidsbehoefte gepaard gaat met een rem op de arbeidsmigratie. Daarnaast vestigt de aandacht zich in de vervulling van de behoefte aan laagdrempelige arbeid steeds meer op de tewerkstelling van de goedkopere arbeidsmigrant. Deze maken binnen afzienbare tijd een aanzienlijk deel uit van de werkende beroepsbevolking, als de grens al niet is overschreden. De arbeidsmigrant die komt (en dus gezocht wordt), is vaak ongeschoold of laag geschoold, aldus strekt de capaciteitswaarde niet veel verder dan die noodzakelijk voor het verrichten van laagdrempelige arbeid.

2.6 De vraag op de arbeidsmarkt

De vraag op de arbeidsmarkt concentreert zich voornamelijk rond functies in de dienstverlening en verkoop, de administratie en werkzaamheden in wat beschreven staat als “de elementaire beroepen”, vervolgens de (vak)technische. Het overgrote deel van de werknemers verricht zijn werkzaamheden als full time dienstverbander (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd). Er blijkt nog steeds een grote behoefte te bestaan aan kort dienstverbanders (arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd), getuige dat in totaal 9% van de werkenden voor bepaalde tijd is aangesteld wat representatief is voor een kleine 4500 werknemers. De Raad komt hierop terug onder de paragraaf “herverdeling van de arbeid”.

Opvallend is het aantal zelfstandigen met een klein bedrijf, welke goed zijn voor in totaal 7% van de werkenden en representatief voor een kleine 3400 personen die in Midden en Kleinbedrijf, hun brood verdienen met het hebben van een eigen onderneming. Hiermee zijn deze als groep mede verantwoordelijk geworden voor een belangrijk deel van de werkverschaffing. Aangenomen kan worden dat diegenen die in het Midden en Kleinbedrijf werken niet alleen financieel maar ook in het opzetten van een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering behoefte hebben aan ondersteuning en begeleiding. Voor zover bekend heeft de regering geen concreet speerpuntenbeleid specifiek gericht op de ontwikkeling van het Midden en Kleinbedrijf ontwikkeld. Dit opkomend Midden en Kleinbedrijf heeft in haar opgang om een krachtige pijler van de Arubaanse economie te worden, die ondersteuning van overheidswege hard nodig, wil zij niet vastlopen. Een aantal van de problemen waar het Midden en Kleinbedrijf tegen aanloopt kan als volgt worden omschreven:

- door de crises trappen consumenten, de overheid en banken op de rem. Premies sociale verzekeringen en belastingen op inkomen en omzetten gaan omhoog. Het Midden en Kleinbedrijf is gevoelig voor een hoge regeldruk en lastenverzwaringen;
- Banken zijn voorzichtiger geworden met het geven van kredieten;
- de overheid wordt een onzeker financieel beleid verweten. Mogelijke lastenverzwaringen staan aan het voorportaal van 2016 te wachten op implementatie, maar bij gebrek aan transparantie kan de kleine ondernemer

maar moeilijk de consequenties daarvan inschatten, met alle onzekerheid die dit met zich meebrengt;

- bij de consument staan de private bestedingen onder druk en wordt deze voorzichtiger met geld uitgeven;
- de kleine ondernemer heeft het gevoel geen prioriteit te zijn voor overheid. Deze dreigt in de loop der tijden aan geloofwaardigheid in te boeten.

2.7 Beperkte mobiliteit in een evenzo beperkt aantal vacatures

Een beeld krijgen van de mobiliteit in vacatures, aldus wanneer deze ontstaan en wanneer deze vervuld worden, is op Aruba zo eenvoudig nog niet. Aruba kent geen nationale vacaturebank, noch een verplichte melding van vacatures. Het ontbreken van een adequate registratie geldt ook voor wat de werklozen betreft. Werklozen zijn niet verplicht om zich aan te melden en in te schrijven bij het DPL. Wel kan er enig inzicht verkregen worden in de vacatures van het DPL. Na deze vacatures bestudeerd te hebben komt de Raad op een 'turnover' in de vacatures van het DPL van hooguit 4% op het totaal aantal werklozen (4.274 als berekend door de DAO in het AKO 2014), bij de huidige stand van het vacatureverloop. Iets meer dan 1,5% van het totaal aantal mensen dat door de DAO en het DPL als werkloos wordt beschouwd, vinden via de inspanningen van het DPL hun weg naar een werkplek, als alle vacatures (naar verwachting gemiddeld een kleine 70 stuks) van de DAO vervuld zouden zijn.

Volledigheidshalve merkt de Raad op, dat hierbij is uit gegaan:

- van de premisse van een consistentie in de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid, waarmee de DAO en het DPL die daaronder valt, mee belast zijn. Voorts is de Raad er vanuit gegaan, dat de vacatures op de lijst van het DPL in eerste instantie ter beschikking komen van degenen die als werkloos beschouwd worden door zowel de DAO als het DPL;
- dat de inspanningen van het DPL zich in beginsel erop richten om diegenen die als werkloos geregistreerd staan, als eerste aan de slag te helpen. Secundair diegenen die DPL benaderen om van baan te wisselen of diegenen die op de vacaturelijst van de DPL reageren. Indien niet het geval, zou de werkwijze van het DPL karakteristieken kunnen gaan vertonen van een uitzend- of particulier bemiddelingsbureau, wat voor zover de Raad begrepen heeft niet in de intenties gelegen heeft bij oprichting van het DPL. Een en ander houdt overigens niet in, dat het DPL aangewreven kan worden, dat de overige 98,5% van de werklozen en andere mensen die van arbeid afhankelijk zijn, nog werkloos rondlopen. Dat het DPL die werklozen niet heeft kunnen helpen, kan liggen aan het feit, dat men op Aruba:

- geen verplichting kent op het zoeken naar werk en dus het benaderen van DPL om daarin te intermedieren in geval van werkloosheid. Daarnaast is er geen verplichting om zich bij DPL in te moeten schrijven, indien werkloos;
- geen verplichting kent op het aanmelden van vacatures, al dan niet ten behoeve van een nationale vacaturebank, opdat op zijn minst inzichtelijk is waaruit het werkaanbod bestaat; en het DPL haar inspanningen hierop kan afstemmen in overleg met de DAO;
- niet over het benodigd aantal vacatures kan beschikken, nodig om iedereen die werkt zoekt aan een baan te kunnen helpen en niet te verwachten is dat deze onder de huidige economische omstandigheden in de benodigde aantallen gecreëerd zullen worden;
- dat werknemers ook langs andere wegen, dan die welke via het DPL lopen, in staat blijken te zijn om in de behoefte aan arbeid te kunnen voorzien.

Voor de vacaturevervulling wordt terecht gezocht naar de meest geschikte en bekwame personen. Die personen zijn veelal al werkzaam en worden vanuit een bezette arbeidsplaats “gelokt” om ergens anders een arbeidsplaats die vrij is gekomen, te gaan bezetten. De systematiek waarlangs vacatures vervuld wordt lijkt hiermee voor een belangrijk gedeelte tot een stoelendans te zijn verworden.

2.8 De overheid, een uit noodzaak geboren werkgever of niet.

Ondanks de bezuinigingspogingen van overheidswege – wo. op de eigen directe personeelskosten en op de subsidie van instellingen van openbaar nut, met als gevolg dat het aantal arbeidsplaatsen daar minder is geworden – hebben toch een behoorlijk aantal werknemers bij die overheid een werkplek weten te vinden of kunnen behouden.

Vanuit een gevoel van verantwoordelijkheid voor de welvaart, maar bovenal het welzijn van de Arubaanse bevolking en omdat de spoeling aan arbeidsplaatsen op de arbeidsmarkt en in de private sector dunner is geworden, heeft de regering in de loop der jaren met zijn focus op de tewerkstellingcreatie, zichzelf gewild of onbedoeld gemanoeuvreerd in het “sociaal ondernemerschap”. De Raad heeft de algemene indruk dat vooral de toeristische industrie, de bouw en de handel op Aruba, als belangrijkste werkverschaffers, het hard te verduren hebben voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden. In vergelijking hiermee heeft de werkende burger minder moeite met de arbeidsvoorwaarden binnen de overheid, waarvan de bekostiging op de schouders vallen van de gemeenschap. Een overheid waar de salarissen relatief hoger zijn dan in de particuliere sector en waar de registratie ervan laat zien, dat het met ziekteverzuim niet zo nauw genomen wordt, noch met de productiviteit of wel het verlies daaraan.

Eén van de belangrijkste gevolgen daarvan is het onttrekken van geld aan de private bestedingen, om de exploitatie van de eigen organisatie te kunnen bekostigen (met name de personeelskosten). Dit is zo uit de hand gelopen, dat de overheid als bron van duurzame tewerkstelling, het hard te verduren krijgt voor wat betreft de hoogte daarvan. Daar staat tegenover dat er binnen de gemeenschap steeds meer de vraag rijst of de absorptie van werkzoekenden op de arbeidsmarkt, binnen de eigen overheidorganisatie, een (maatschappelijke) taak is van een overheid. En voor zover dat wel het geval is, of de grens van het haalbare en betaalbare, inmiddels niet bereikt is.

Dat het voor sommige werkzoekenden op de arbeidsmarkt moeilijk is om aan de slag te komen, is naar mening van de Raad de resultante van de achterstandspositie van Aruba bij mondiale ontwikkelingen op het gebied van arbeid en arbeidsethiek, productie en productiviteit, technologische ontwikkeling, onderwijs en vorming.

De inhaalslag van het voornoemde is een moeizame en het creëren van tewerkstelling, anders dan laagdrempelige arbeid, is zonder nieuwe economische pijlers, in dit kader vrijwel onmogelijk. Zolang die situatie niet veranderd zal de overheid voor een uitzonderlijk dilemma blijven staan. De werkverschaffing van overheidswege houdt namelijk een gedeelte van 's Lands consumptie en productiviteit in stand, door mensen voor zichzelf (de overheid) te laten werken, waardoor men over een inkomen kan beschikken en kan consumeren. Indien die werkverschaffing er niet zou zijn, zou de consumptie van overheidsmedewerkers uitblijven, de behoefte aan productie minder worden en aldus ook 's Lands productiviteit.

De navenant hoge kosten van de tewerkstelling van overheidswege en aldus een beperkt aantal arbeidsplaatsen op het totaal, moeten worden opgebracht door de rest van de werkende (belastingbetalende) bevolking. Zodra de financiële consequenties voor de consumptie en de productiviteit van de gemeenschap als collectief zwaarder gaan wegen dan de kosten en opbrengsten van de tewerkstellingsbehoefte van overheidswege, zal de overheid zich voor wat betreft die tewerkstelling terughoudender moeten opstellen en zeker niet mogen verworden tot een economische pijler op zichzelf. Een economische pijler waarvan de kosten door de gemeenschap als collectief niet gedragen kunnen worden en welke ten koste gaat van de consumptie van de gemeenschap als collectief, van diens productiebehoefte en dus diens productiviteit.



3. Mogelijkheden tot maximalisering van de 's Lands productie.

Bij het zoeken naar mogelijkheden om binnen de Arubaanse context toe te kunnen passen, om te komen tot een verhoging van 's Lands productie, zijn zaken als de onopgemerkte werkgelegenheid (het werk buiten het gereguleerde arbeidsbestel om), het scheppen van werkgelegenheid (extra arbeidsplaatsen), her-, om- en bijscholingactiviteiten en de geschiktheid en bekwaamheden van werknemers (de capaciteitswaarde op de arbeidsmarkt), evenals het bevorderen van de arbeidsparticipatie (afstemming vraag en aanbod), door de Raad constant in gedachten gehouden. Die mogelijkheden moeten daarnaast binnen de Arubaanse context, afgewogen worden tegen het 'arbeidsvolume' zoals het er ligt. Hierin zijn de initiatieven van het bedrijfsleven, eerder nog dan de inspanningen van de overheid, maatgevend voor het aantal arbeidsplaatsen en de vacatures die beschikbaar komen.

Hieronder een uiteenzetting van wat de Raad als belangrijkste aanzetten beschouwd om te komen tot een verhoging van de werkgelegenheid.

3.1 De werking van de arbeidsmarkt

Waar het gaat om de werking van de arbeidsmarkt acht de Raad het onontbeerlijk dat de regering de instrumenten die hij daartoe heeft om zoveel mogelijk inzicht te hebben in de werking ervan, zo goed mogelijk aanwend, haar beleid afstemt op de ontwikkelingen op die arbeidsmarkt en het bedrijfsleven faciliteert en in staat stelt om te kunnen groeien, innoveren en werkgelegenheid te creëren. Inzicht in de werking van de arbeidsmarkt aan de vraagkant kan o.a. verkregen worden met een goed zicht op alle aanwezige vacatures in het hele Land. De invoering van een meldingsplicht van vacature, een meldingsplicht voor werklozen en de oprichting van een nationale vacaturebank kunnen daartoe bijdragen.

3.2 Een financieel stimuleringsbeleid

Ten aanzien van de noodzakelijke maatregelen, waartoe de regering gehouden is om die te nemen, wil de Raad daar toch een aantekening in de marge bij plaatsen. De voortdurende lastenverzwaringen gaan ten koste van de investeringen en de consumptieve bestedingen. Die lastenverzwaringen dienen voor het overgrote gedeelte de inkomsten voor de regering, opdat in hoofdzaak de exploitatie van de eigen kostbare "ondernemingen" bekostigd kunnen worden, zonder zelf daadwerkelijk en duurzaam te matigen en te bezuinigen. Dit gaat ten koste van de werkgelegenheid, de arbeidsmotivatie en leidt tot productiviteitsverlies. De Raad is van mening dat lastenverzwaringen aan de ene kant van het fiscaal spectrum, meer dan voorheen vergezeld zouden moeten gaan met gelijktijdige lastenverlichtingen aan de andere kant.

In het bijzonder de zelfstandigen met een klein bedrijf kunnen als opkomende pijler van betekenis voor de economie en motor achter de economische groei en werkgelegenheid op Aruba, kunnen een steun in de rug gebruiken. Waar deze al snel mee geholpen zouden zijn, is:

- een vermindering van de regeldruk en belastingfaciliteiten, voor startende ondernemingen;
- uitgebreidere en/of alternatieve financieringsmogelijkheden en garanties van overheidswege, inclusief kortstondige lagere rentelasten;
- ontwikkeling van kennis en vaardigheden op het gebied van de financiering van de eigen onderneming, voor startende ondernemers (zowel economische als sociale ondernemers);
- speciale aandacht voor kleine ondernemers op de arbeidsmarkt door allianties met hen aan te gaan, ondersteund met banenplannen, leerervaringstrajecten en baangaranties, opgezet om werklozen aan de slag te krijgen.

3.3 *Het sociaal ondernemerschap*

Naar stichtingen en andere instellingen die op sociaal maatschappelijk vlak actief zijn wordt heden ten dage – vanuit een herziene blik op het functioneren daarvan – ook wel verwezen als naar het “sociaal ondernemerschap”. Wat bekend staat als het “sociaal ondernemerschap” is onder andere te herkennen aan de visie die zij heeft op sociaal maatschappelijk gebied, het belang dat zij hieraan hecht, de innovatieve wijze van werken, met het oog op een bijdrage aan een duurzame wereld en liefst met een zekere financiële onafhankelijkheid. Waar stichtingen en instellingen een omslag proberen te bereiken van een oude gesubsidieerde wijze van werken naar een financieel zelfstandige, blijkt dat die omslag niet gemakkelijk verloopt.

Daarnaast ziet deze sector, met de vergrijzing van de beroepsbevolking zich qua werknemerspopulatie ermee geconfronteerd dat ook zij aan het mee vergrijzen is en mag aangenomen worden dat de behoefte aan een hogere vervangingsgraad het gevolg hiervan zal zijn, wat zich overigens niet slechts beperkt tot gesubsidieerde instellingen van openbaar nut. Daarnaast zorgen de veranderingen in de samenleving voor een uitbreidingsvraag die ingevuld moet worden. Dat het sociaal ondernemerschap op Aruba maar moeilijk op gang kan komen blijkt voornamelijk een financieel probleem te zijn en die van een uitblijvende begeleiding in de omslag. De toenemende vergrijzing van de populatie, de complexere zorgvragen en een verschuiving naar meer vraaggestuurde zorg, vragen voornamelijk om een uitbreiding en aanpassing van de capaciteit in deze sector.

Aangezien de uitbreidings- en vervangingsvacatures zich op het ogenblik niet gemakkelijk laten invullen, ligt hier een mogelijkheid tot verhoging van het arbeidsvolume en de productiviteit van het Land, welke momenteel blijft liggen.

Door het versterken van het sociaal ondernemerschap, wordt niet alleen een verhoging van het arbeidsvolume en dus werkgelegenheid gestimuleerd, maar draagt dit ook direct bij aan een verhoging van de productiviteit van het Land als geheel. Dit nog afgezien van de vele voordelen die dit heeft voor de uitvoering van het sociaal beleid en de effecten voor het welzijn van de burger. Voor wat betreft de financiering van deze subsector en de vraag hoe het versterken van het sociaal ondernemerschap het beste gefinancierd kan worden, kan de regering terugvallen op een eerdere adviesnota van de SER, “de subsidieverstrekking aan instellingen van openbaar nut”, december 2010.

3.4 Het onderwijs

In het licht van de huidige behoefte aan innovatie en diversificatie op economisch gebied, is er op Aruba een capaciteitprobleem aan het ontstaan. Voor het succes van innovatie en diversificatie is Aruba grotendeels afhankelijk van investeerders. Die voelen zich over het algemeen minder aangetrokken tot het doen van investeringen, als op de locatie de arbeidscapaciteit niet aanwezig is of onder de maat. Randvoorwaarde voor innovatie en diversificatie is een goed en op de economische en maatschappelijke ontwikkeling en behoefte afgestemd onderwijs. Voor wat dat betreft biedt het onderwijs op Aruba nog uitdagingen. Men kan zich afvragen of het onderwijssysteem en de onderwijsstructuur voldoende in de pas lopen met de sociale en economische ontwikkelingen die Aruba momenteel aan het doormaken is. In dit kader blijft het noodzakelijk om op het netvlies te houden, dat:

- de ontwikkeling en groei van de economie het meest gebaat is een onderwijsbestel en -mogelijkheden welke gerelateerd kunnen worden aan de specifieke socio-economische behoeften van de Arubaanse gemeenschap;
- invoering van tweede kans onderwijs en her-, om- en bijscholingactiviteiten om de functionele kennis en vaardigheden op te kunnen vijzelen, maar vooral het arbeidspotentieel ten volle te kunnen benutten op Aruba een must is in verband met de achterstand welke ingehaald moet worden op onderwijsgebied. Dit compleet met banenplannen, met leerervaringstrajecten en baangaranties, welke zich in het bijzonder richten op een toekomstige tewerkstelling van jongeren die momenteel onterecht kansarm dreigen te geraken op de arbeidsmarkt. Een nauwere samenwerking tussen de particuliere sector en de onderwijssector, om het onderwijs zoveel mogelijk in te richten op basis van een combinatie van theorie en praktijk is hierbij eveneens van essentieel belang;

- de hogere beroepsonderwijsmogelijkheden uitgebreid moeten worden en de afstand tot voor de economie belangrijke sectoren (hotel en horeca, medische zorg en techniek), verkleind. Voorbeelden daarvan kunnen een medisch (opleidings)centrum zijn verbonden aan het hospitaal of van het hospitaal een volwaardig Academisch Medisch Centrum te maken of een hogere hotel- en horecavakschool ten behoeve van de hotel- en horecasector. Door hogere beroepsonderwijsmogelijkheden uit te breiden en deze te verbinden aan een sector, kunnen bestaande economische pilaren worden versterkt en/of de opkomst van nieuwe economische pilaren worden gestimuleerd.

Met het voorgaande op het netvlies kan een concrete en directe bijdrage geleverd worden aan de voorbereiding van Aruba op de (arbeids)capaciteit die in de nabije toekomst nodig zal zijn om te kunnen voorzien in de behoefte aan een kwalitatief hogere werkgelegenheid, met de extra arbeidsplaatsen die hiermee gepaard gaan en een verhoging van de productie die dit oplevert.

3.5 *Aanpak inactiviteit op de arbeidsmarkt*

Diegenen die geregistreerd staan als zijnde 'inactief' of 'not in labour force' verdienen in het kader van het streven naar een verhoging van 's Lands productie meer aandacht binnen het arbeidsmarktbeleid:

- arbeidsongeschikten zouden over meer mogelijkheden moeten kunnen beschikken om deel uit te kunnen maken van het arbeidsproces;
- gepensioneerden zouden over meer mogelijkheden moeten kunnen beschikken om aan het arbeidsproces flexibel deel te blijven nemen;
- huisvrouwen en -mannen zouden gestimuleerd moeten worden om voor zover de samenstelling in het gezin dit toelaat, te herintegreren op de arbeidsmarkt;
- diegenen die niet willen werken, zouden onder zachte dwang "gemotiveerd" moeten worden om toch aan de slag te gaan.

Wat in ieder geval geen optie zou moeten zijn, is om deze groep te beschouwen als een restgroep waarmee men niets kan aanvangen. Deze personen vormen bij uitstek het extra arbeidspotentieel op de arbeidsmarkt - gelijk diegenen die werkloos zijn - en kunnen een bijdrage leveren aan een verhoging van de productiviteit. Wat de cijfers wel indiceren, is dat heel veel werknemers er een tweede baan op nahouden of op andere wijze bijverdiensten genieten uit arbeid.

3.6 *Mobiliteit in vacatures*

De mobiliteit in de vacatures op Aruba kan verhoogd worden door het DPL vanuit de optiek van een arbeidsvoorzieningsorganisatie actiever deel te laten nemen op de arbeidsmarkt.

Dit kan gestimuleerd worden door:

- een verplichting op te leggen op werkgevers, om vacatures te melden - al dan niet ten behoeve van een nationale vacaturebank - opdat op zijn minst inzichtelijk wordt waaruit het werkaanbod precies bestaat en het DPL haar inspanningen hierop kan afstemmen in overleg met de DAO;
- een verplichting op te leggen op (potentiële) werknemers om bij werkloosheid hiervan melding te doen bij het DPL en dus het benaderen van DPL om daarin te intermedieëren;
- de randvoorwaarden als eerder genoemd in te vullen opdat het bedrijfsleven in staat gesteld kan worden om werkgelegenheid te scheppen;
- te voorkomen dat werknemers langs andere wegen, dan die via het DPL lopen, in staat geraken om in de behoefte aan arbeid te kunnen voorzien, zonder dat DPL daarvan op de hoogte is gebracht. Dit voorkomt dat beschikbare werkgelegenheid onopgemerkt blijft en stimuleert een rechtvaardiger verdeling van de op de arbeidsmarkt daadwerkelijk beschikbare werkgelegenheid.

Wat duidelijk is, is dat een 'turnover' in de mobiliteit van vacatures bij het DPL van 4%, zowel als het aantal vacatures dat gemiddeld op de lijsten stond, niet in verhouding staat, met wat redelijkerwijze verwacht mag worden bij een organisatie als het DPL en die zich bezighoudt met de voorziening in de mogelijkheid om arbeid te kunnen verrichten. Het aantal vacatures op de vacaturelijsten lag voor zover de Raad dat in kon schatten gemiddeld op rond de 70 lopende vacatures per maand.

Het gegeven dat er sprake is van een beperkte mobiliteit in een evenzo beperkt aantal vacatures zou in kunnen houden dat er gewoon niet meer vacatures zijn en dat de arbeidsmarkt aan het verzadigen is en dat het Land voor wat betreft de groei van de werkgelegenheid in de zin van meer mensen in de gelegenheid stellen om de handen uit de mouwen te slaan, zijn plafond aan het bereiken is en aldus voor wat dat betreft de groei van de productiviteit.

Indien het geval dan wordt het deste noodzakelijker, om:

- voor de langere termijn op zoek te gaan naar meer mogelijkheden om de broodnodige horizontale (meer andere bedrijvigheid, al dan niet met functies met een nieuw hoogwaardiger karakter) en verticale diversificatie (meer van dezelfde bedrijvigheid, met functies op een hoger niveau) binnen de economische pijlers op Aruba, gestalte te geven en;
- om voor de kortere termijn te overwegen om de herverdeling van arbeid c.q. het arbeidsvolume te gaan stimuleren door middel van een stuk flexibilisering van de arbeidsmarkt.

Overigens is het overige op het gebied van werkloosheid (de ontwikkeling daarvan etc.) in deze nota van advies buiten beschouwing gelaten. Zelfs bij een volledige werkgelegenheid kan er de behoefte zijn om nog meer handen aan het werk te zetten, om uiteindelijk te kunnen komen tot een verdere verhoging van de productie, de mogelijkheden waartoe de Minister in essentie om vraagt.



4. Conclusies

Het zoeken naar mogelijkheden voor verhoging van 's Lands productie, begint bij de optiek van waaruit hier tegen aan gekeken wordt. De Raad heeft er voor gekozen om die productie te bezien vanuit datgene wat die productie in de weg kan staan. Het zoeken naar oplossingen voor het opvoeren van de productie, wordt hiermee vergemakkelijkt¹⁶. Hierin staat centraal de vraag, welke mogelijkheden er binnen de Arubaanse context van werkgelegenheid nog bedacht kunnen worden en toegepast, om meer mensen in de gelegenheid te stellen om de handen uit de mouwen te kunnen slaan, binnen het gereguleerde arbeidsbestel¹⁷.

De data op arbeidsmarktgebied lijken erop te wijzen, dat er voor de beroepsbevolking an sich, op de arbeidsmarkt niet voldoende arbeidsvolume aangeboden kan worden, opdat alle werknemers die willen werken ook ingezet kunnen worden in het arbeidsproces.

Dit getuigt het feit dat de onderlinge verdeling in de beroepsbevolking (werkenden, werklozen en inactieven) door de jaren heen vrijwel hetzelfde is gebleven. Daarnaast kan worden aangenomen dat de arbeidsmarkt niet al te veel dynamiek vertoont. Er is sprake van een beperkte mobiliteit in de vacatures en de turnover daarin is evenzo beperkt. Aangenomen kan worden, dat het langer laten werken van werknemers op hogere leeftijd, zonder een bewust beleid voor zaken als vervangingscapaciteit (*aldus de tewerkstelling van jongere arbeidskrachten ter vervanging van de oudere*) en mobiliteit (*de zoveel mogelijk barrièreloze doorstroming van arbeidskrachten tussen functies en binnen de eigen organisatie, evenals daarbuiten*), er niet aan bijdraagt dat alle werknemers die willen werken ook over een arbeidsplaats kunnen beschikken. Vacatures worden door de band genomen, met uitzondering van die voor meer gespecialiseerde functies, vrij snel vervuld. Werklozen zijn voor het merendeel kortdurend werkloos (1 tot hooguit 2 jaar), maar moeten daar de nodige moeite voor doen op de stoelendans die gaande is op de arbeidsmarkt, om een arbeidsplaats te kunnen bemachtigen.

¹⁶ De Raad gaat er hierbij vanuit dat de productiviteit en functionele capaciteiten van mensen in beginsel van een bepaald (maximaal) "gehalte" is, wat van persoon tot persoon zal verschillen. Het is de kunst om op de arbeidsmarkt omstandigheden te scheppen en zodanig in te richten, dat het (maximale) gehalte in een persoon en diens functionele capaciteiten, zoveel als mogelijk kunnen worden uitgebuit in positieve zin. Aldus neemt men weg wat die uitbuiting in de weg kan staan.

¹⁷ In deze adviesnota zal de Raad zich als verzocht, richten "op welke andere wijze(n) [dan via de arbeidsomstandighedenwet] de regering het bereiken van genoemde doelstelling kan beïnvloeden c.q. welke instrumenten (.....) hiervoor kunnen worden ingezet". Voor wat betreft de productiviteit binnen de muren van een organisatie, is de Minister het met de Raad eens, dat dit tot het overleg tussen werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers, behoort. Initiatieven of voorstellen om het zittende personeel binnen een organisatie degewenst harder te laten werken, wordt in deze adviesnota niet besproken.

Kijkende naar het arbeidsvolume¹⁸ kan de Raad zich niet aan de indruk onttrekken dat werkgelegenheid op Aruba bij uitstek een kwestie is van arbeidsvolume. Arbeidsvolume wordt gecreëerd wanneer er de behoefte is om daarin te willen en te kunnen investeren. De investeringsbehoefte komt tot stand op basis van een verhoogde vraag naar goederen en diensten, die op zijn beurt het gevolg is van een verhoogde behoefte om deze te consumeren, wanneer daar de mogelijkheid toe bestaat.

Die mogelijkheid bestaat alleen bij de gratie van inkomen. Aldus gaat het belasten van de private bestedingsruimte van burgers, te allen tijde ten koste van een stuk werkgelegenheid. Enig alternatief wat bij uitblijven van een groeiende arbeidsmarkt overblijft, is een herverdeling van het arbeidsvolume door flexibilisering van de arbeid. Flexibilisering van de arbeid en het arbeidsvolume kan o.a. gestimuleerd worden door deeltijdarbeid mogelijk te maken, evenals het werken op arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd – al dan niet gericht op bepaalde (doel)groepen, tijdelijk en totdat nieuwe economische en sociale pijlers voor het dragen van de economie op Aruba standvastiger vormen hebben aangenomen - mogelijk te maken.

De overheid zal op de kosten van de eigen “ondernemingen” moeten gaan bezuinigen en matigen, om te voorkomen dat er nog meer gelden onttrokken worden aan de private bestedingen van de burger (het bedrijfsleven en de consument), ten koste van de werkgelegenheid. Daarnaast zal zij haar arbeidsmigratiebeleid moeten aanscherpen om het stuk verkapte werkloosheid wat als gevolg daarvan is ontstaan ten koste van de werkgelegenheid voor de lokale bevolking, waaronder veel jongeren, op te kunnen lossen.

Bovenal zal de regering het DPL beter in de gelegenheid moeten stellen of deze zo nodig om moeten vormen naar een daadwerkelijke arbeidsvoorzieningsorganisatie, voorzien met alle bevoegdheden die daarbij horen en onder invulling van alle randvoorwaarden die daarbij horen. Kortom de positie van het DPL zal moeten worden verstevigd, wil zij in het bemiddelingsproces op de arbeidsmarkt en dus de afstemming tussen vraag en aanbod, een zinvolle plaats in kunnen nemen.

Oranjestad, 22 april 2016



Dhr. J.R. Geerman
Voorzitter
Sociaal Economische Raad

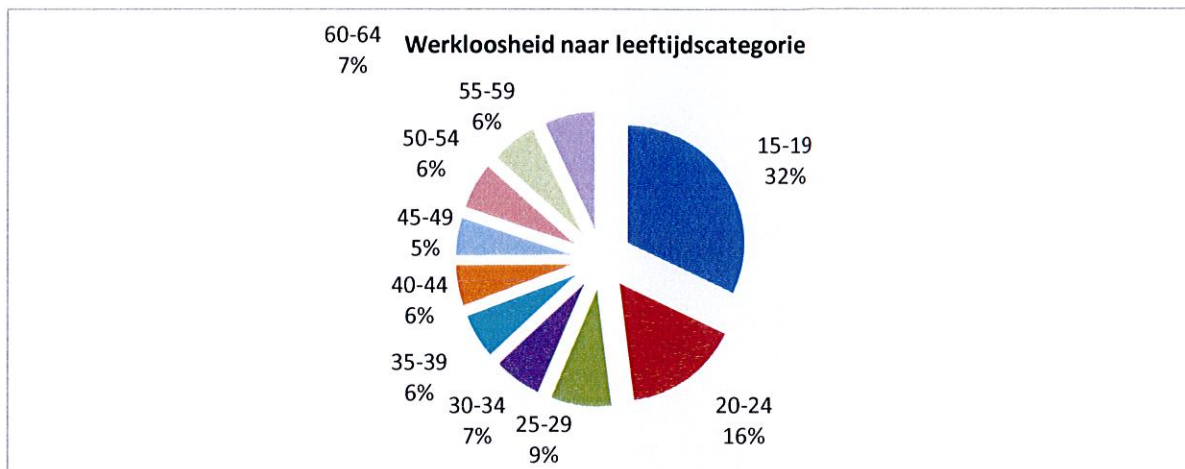


Dhr. drs. Felix R.E. Bijlhout
Secretaris
Sociaal Economische Raad

¹⁸ de hoeveelheid arbeid die is ingezet in het productieproces uitgedrukt in arbeidsjaren hetzij manuren en benodigd om in de productiebehoefte te kunnen voorzien

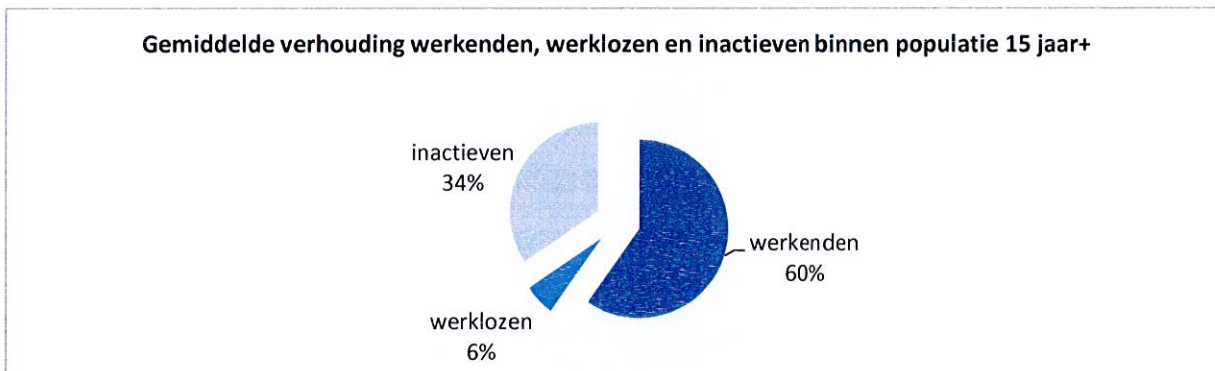
Grafieken en tabellen

Grafiek 1: Werkloosheid naar leeftijdscategorie.



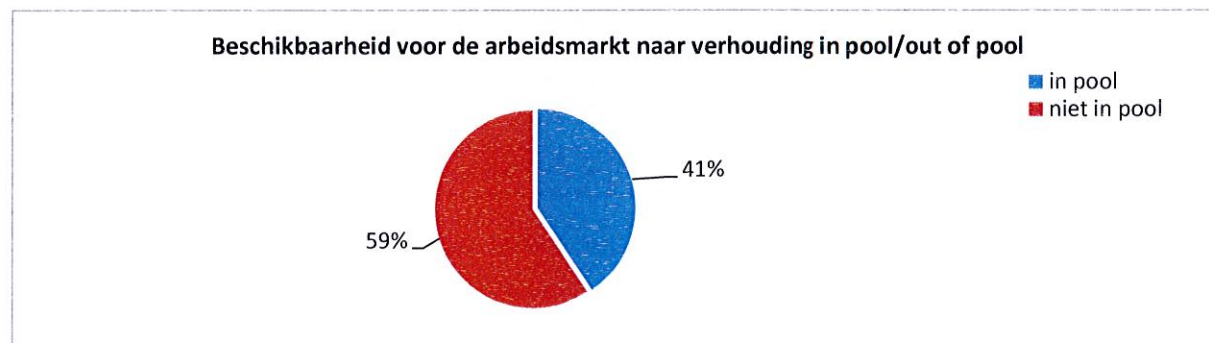
o.b.v.cijfers CBS aangevuld met cijfers Arbeidskrachtenonderzoek 2014 (AKO) Directie Arbeid en Onderzoek (DAO).

Grafiek 2: Gemiddelde verhouding werkenden, werklozen en inactieven, binnen populatie 15+.



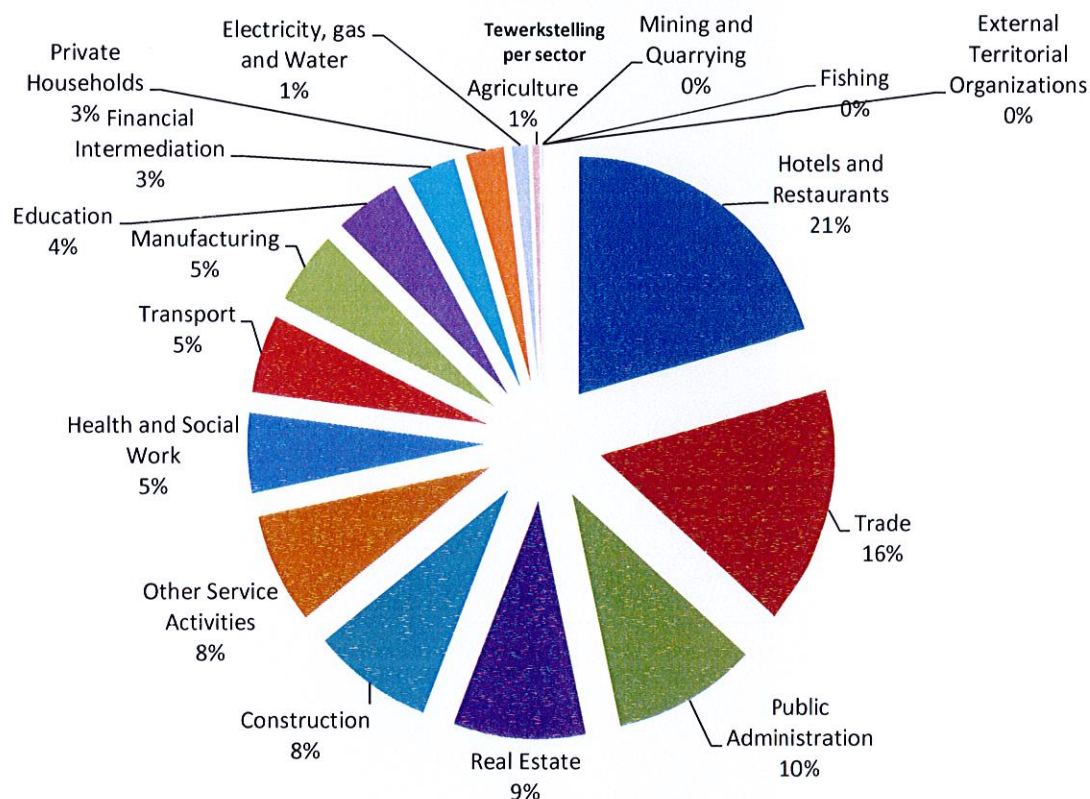
o.b.v.Arbeidskrachtenonderzoek 2014 (AKO) Directie Arbeid en Onderzoek (DAO).

Grafiek 5a: Ontwikkeling werkloosheid en onderverdeeld naar mannen en vrouwen.



o.b.v.cijfers CBS aangevuld met cijfers Arbeidskrachtenonderzoek 2014 (AKO) Directie Arbeid en Onderzoek (DAO).

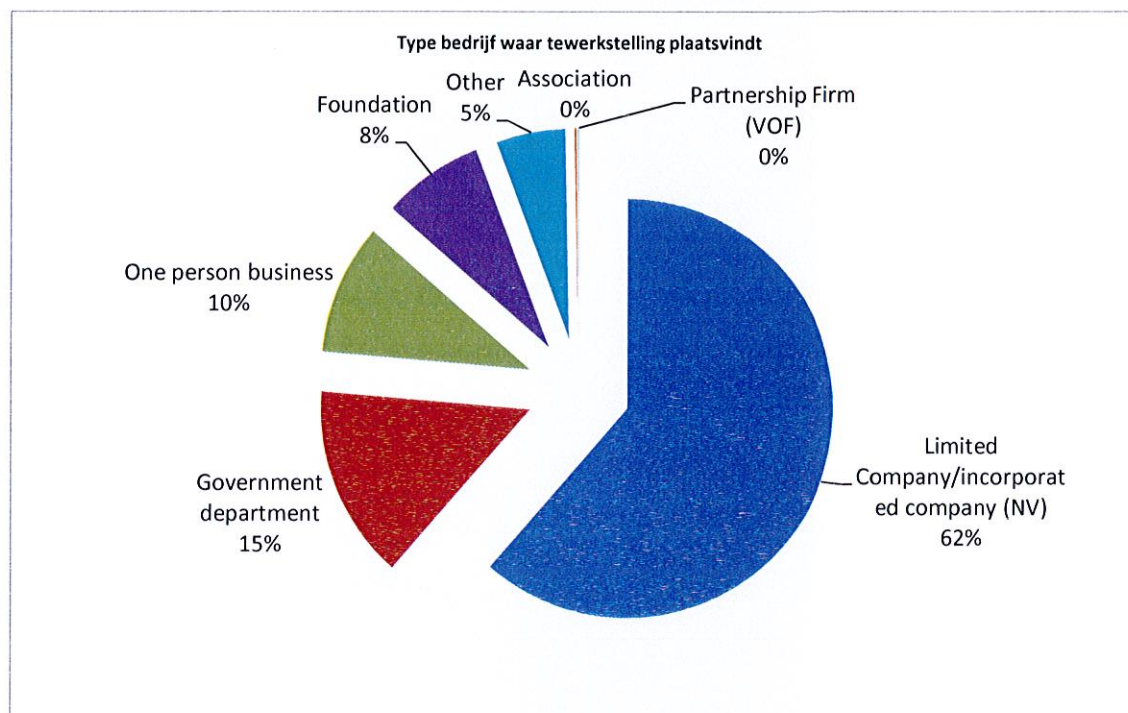
Grafiek 3: Tewerkstelling c.q. bezette arbeidsplaatsen per sector



ISIC Main Categories	Counts	%	Cumul %
Hotels and Restaurants	9526	20,6	52,01598766
Trade	7525	16,2	31,44473272
Public Administration	4570	9,9	79,79337587
Real Estate	4225	9,1	69,9249702
Construction	3851	8,3	15,19528785
Other Service Activities	3495	7,5	97,28396793
Health and Social Work	2526	5,5	89,73657761
Transport	2475	5,3	57,36156885
Manufacturing	2336	5,0	5,735923147
Education	2078	4,5	84,28113971
Financial Intermediation	1593	3,4	60,80218779
Private Households	1244	2,7	99,9696141
Electricity, gas and Water	529	1,1	6,878900498
Agriculture	277	0,6	0,598368511
Mining and Quarrying	24	0,1	0,691863591
Fishing	19	0,0	0,640441297
External Territorial Organizations	14	0,0	100
Total	46309	100,0	100

O.b.v. cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek 2010

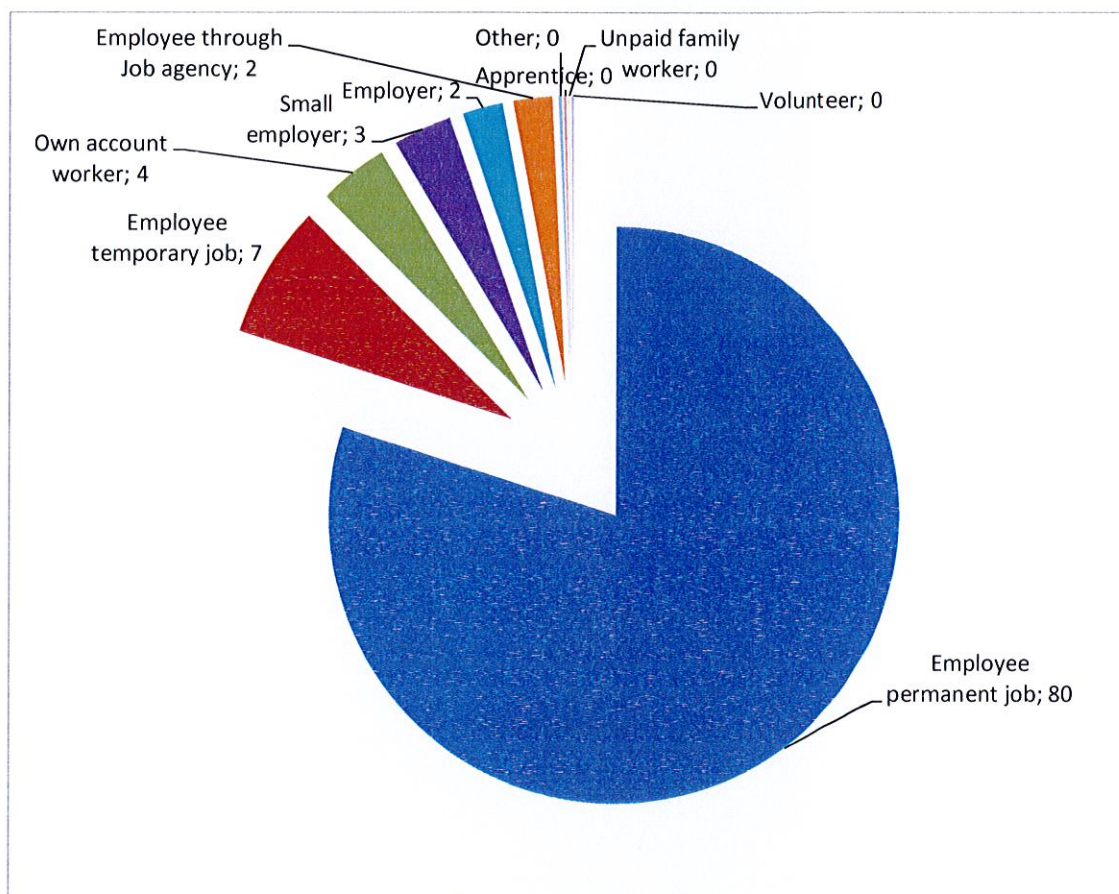
Grafiek 4: Type bedrijf waarin tewerkstelling plaatsvindt



Legal type work organisation	Counts	%
Limited Company/incorporated company (NV)	28609	62
Government department	6837	15
One person business	4702	10
Foundation	3668	8
Other	2500	5
Association	92	0
Partnership Firm (VOF)	54	0
Total	46464	100

O.b.v. cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek 2010

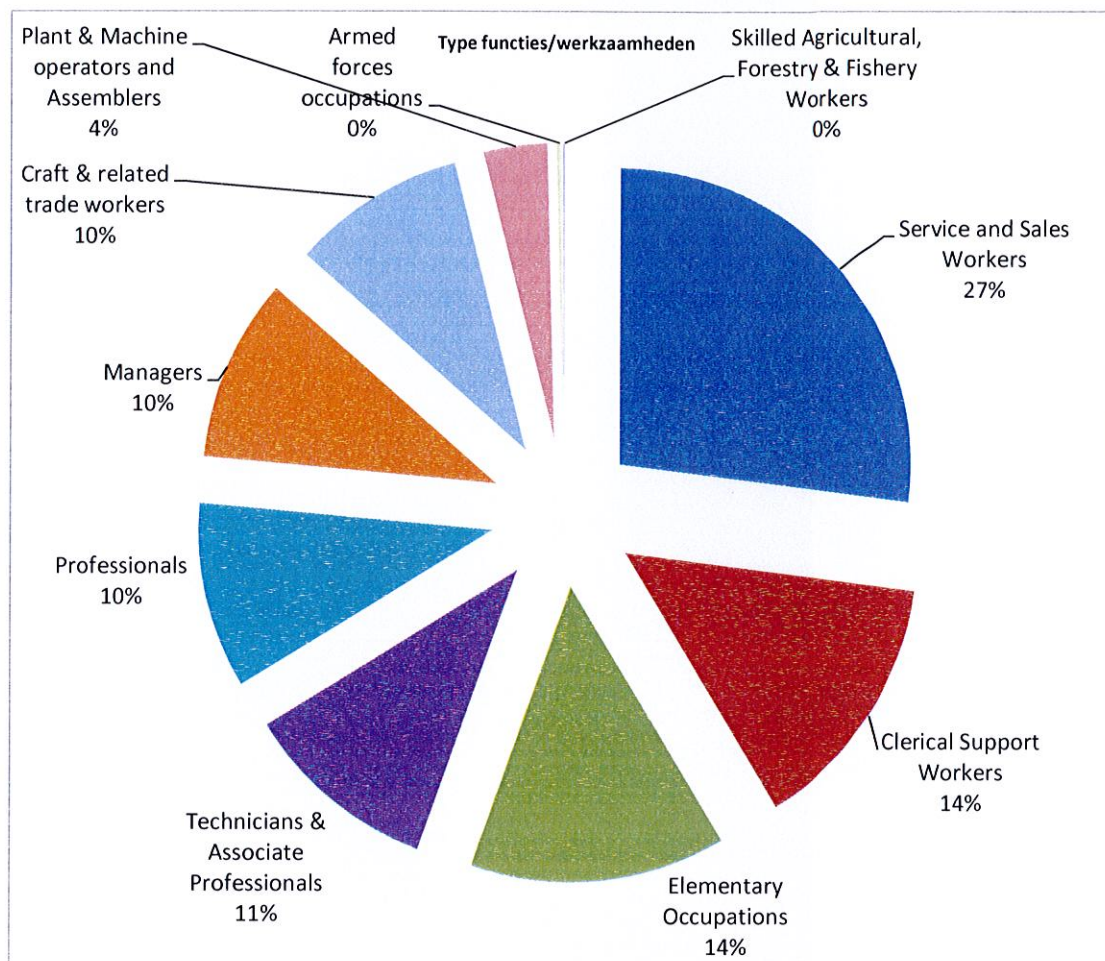
Grafiek 5: Type dienstverband



Status employment	Counts	%	Cumul %
Employee permanent job	37045	80	89,55997758
Employee temporary job	3471	7	99,257287
Own account worker	1839	4	9,627242152
Small employer	1554	3	5,659099402
Employer	1068	2	2,305213004
Employee through Job agency	1023	2	91,76709641
Other	104	0	100
Apprentice	91	0	99,77578475
Unpaid family worker	78	0	99,42544843
Volunteer	71	0	99,57959641
Total	46345	100	100

O.b.v. cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek 2010

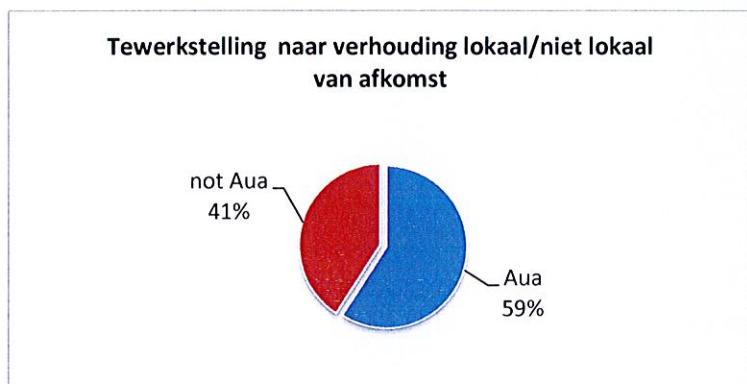
Grafiek 6: Type functies/werkzaamheden



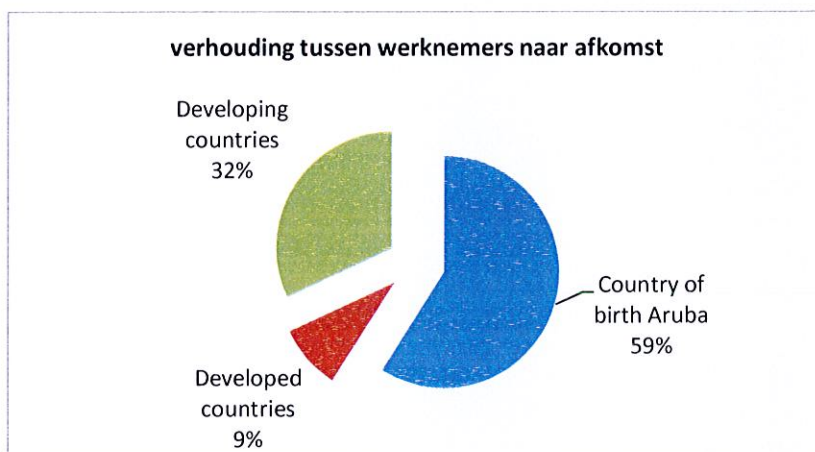
ISCO Main categories	Counts	%	Cumul %
Service and Sales Workers	12548	27	72,65286134
Clerical Support Workers	6669	14	45,61820811
Elementary Occupations	6535	14	100
Technicians & Associate Professionals	5005	11	31,25087449
Professionals	4726	10	20,46779535
Managers	4643	10	10,28636724
Craft & related trade workers	4460	10	82,38888112
Plant & Machine operators and Assemblers	1640	4	85,921832
Armed forces occupations	132	0	0,284501656
Skilled Agricultural, Forestry & Fishery Workers	60	0	72,78112028
Total	46416	100	100

O.b.v. cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek 2010

Grafiek 7: Tewerkstelling naar verhouding lokaal/niet lokaal van afkomst



Grafiek 8: Verhouding tussen werknemers naar afkomst

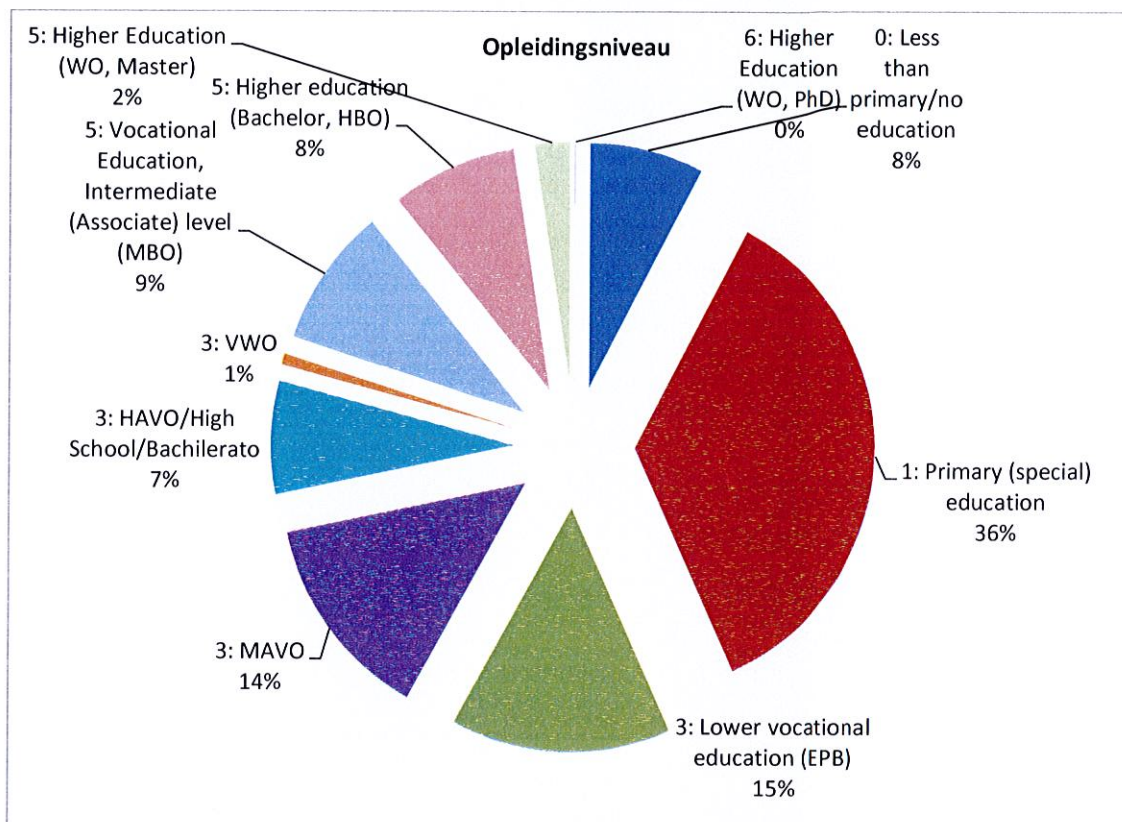


Age group	Male			Female			Total		
	Country of birth Aruba	Developed countries	Developing countries	Country of birth Aruba	Developed countries	Developing countries	Country of birth Aruba	Developed countries	Developing countries
10-14	-	-	2	-	-	2	-	-	4
15-19	247	32	75	170	26	48	417	58	123
20-24	936	137	454	850	123	471	1.786	260	925
25-29	1.261	249	978	1.218	195	859	2.479	444	1.837
30-34	1.542	312	1.349	1.381	234	1.196	2.923	546	2.545
35-39	2.032	336	1.311	1.884	208	1.266	3.916	544	2.577
40-44	2.045	315	853	1.850	186	1.053	3.895	501	1.906
45-49	1.806	263	561	1.477	143	788	3.283	406	1.349
50-54	1.442	231	348	986	115	431	2.428	346	779
55-59	967	170	168	549	80	197	1.516	250	365
60-64	393	91	79	211	46	94	604	137	173
65-69	175	50	41	45	17	28	220	67	69
70-74	45	30	31	17	8	12	62	38	43
75-79	9	11	12	2	2	6	11	13	18
80-84	7	1	6	2	2	1	9	3	7
85-89	1	1	-	-	-	-	1	1	-
NR	12	-	9	5	-	8	17	-	17
Total	12.920	2.229	6.277	10.647	1.385	6.460	23.567	3.614	12.737

Source: Central Bureau of Statistics, Census 2000

O.b.v. cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek 2010

Grafiek 9: Opleidingsniveau



ISCED diploma cat	Counts	%	Cumul %
0: Less than primary/no education	6189	8	7,642750214
1: Primary (special) education	28867	36	43,28886869
3: Lower vocational education (EPB)	11891	15	57,9728935
3: MAVO	11125	14	71,71059666
3: HAVO/High School/Bachilerato	6079	8	79,2170124
3: VWO	609	1	79,96952524
5: Vocational Education, Intermediate (Associate) level (MBO)	7467	9	89,18947819
5: Higher education (Bachelor, HBO)	6764	8	97,54196963
5: Higher Education (WO, Master)	1949	2	99,94920873
6: Higher Education (WO, PhD)	41	0	100
Total	80982	100	100

O.b.v. cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek 2010

Tabel 1: percentueel verloop in arbeidsplaatsen 2007-2010

	2007	2010	↓↑
Hotels and restaurants	17	21	4
Trade (wholesale and retail)	14	16	2
Public administration	8	10	2
Real estate	13	9	-4
Construction	12	8	-4
Other community, social and personal services	6	2	-4
Health and social work	6	5	-1
Transport	5	5	0
Manufacturing	6	5	-1
Education	3	4	1
Electricity, gas and water	1	1	0
Financial intermediation	4	3	-1
Private households (with employed persons)	2	3	1
Agriculture and fishing	1	1	0

O.b.v. cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek 2010

Tabel 2: Bestaansminimum naar gezinssamenstelling

Subsistence level in Aruba (in Afl.) by family size and composition, (Base period Oct. 2010)					
Period	Equivalence scales				
	1,00	1,30	1,50	1,80	2,10
	1 adult	1 adult + 1 child	2 adults	2 adults + 1 child	2 adults + 2 children
Average 2015	2.096	2.724	3.143	3.772	4.400
	3.227				
Source: Central Bureau of Statistics Aruba					
Subsistence level: The minimum level of income which is perceived necessary to achieve an adequate standard of living.					

O.b.v. cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek

Tabel 3: Gemiddelde minimale uitgaven

Monthly subsistence level in Aruba by sector for a family of 2 adults and 2 children (aged 0-14 years), (Base period Oct. 2010)

Sector	Yearly Average
Food and non-alcoholic beverages	1.599
Clothing and footwear	249
Housing	1.434
Household operation	131
Health	69
Transport	241
Communications	127
Recreation and culture	177
Education	63
Miscellaneous goods and services	304
Total	4.393

Source: Central Bureau of Statistics

Subsistence level: The minimum level of income which is perceived necessary to achieve an adequate standard of living.

O.b.v. cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek

Tabel 4: aantal personen per inkomenscategorie

Income category from main job	Counts	%	Cumul %
No income	179	0,399051949	0,399051949
Afl. 300 or less	252	0,563509722	0,962561672
Afl. 301 - 900	1988	4,442778369	5,405340041
Afl. 901 - 1050	1004	2,244364903	7,649704943
Afl. 1061 - 1550	6553	14,6415788	22,29128374
Afl. 1551 -2000	9915	22,15342943	44,44471317
Afl. 2001 -3000	10023	22,3952791	66,83999226
Afl. 3001 - 4500	7056	15,76617974	82,606172
Afl. 4501 - 6000	4210	9,40553352	92,01170552
Afl. 6001 - 7500	1513	3,381058334	95,39276386
More than 7500	2062	4,607236142	100
Total	44756	100	100

O.b.v. cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek 2010

Tabel 5: Kortdurende vs langdurige werkloosheid naar leeftijd

Ba.3.04 Number of long term unemployed by age group and sex

Age-group	Long term Unemployed ¹		Short term unemployed		Unemployment duration unknown	
	Male	Female	Male	Female	Male	Female
10-14	-	-	-	-	5	3
15-19	9	8	118	92	19	27
20-24	28	18	214	248	17	24
25-29	26	32	160	202	22	27
30-34	31	34	159	193	21	25
35-39	41	39	153	211	32	16
40-44	53	36	178	176	29	26
45-49	49	33	113	113	23	21
50-54	47	23	78	62	14	21
55-59	28	16	43	31	13	14
60-64	9	3	23	10	10	20
65-69	-	3	10	5	5	4
70-74	1	-	2	-	2	8
75-79	-	-	-	1	-	-
80-84	-	-	-	-	2	1
85-89	-	-	-	-	1	-
90-94	-	-	-	-	1	-
Not reported	-	-	-	1	149	141
Total	322	245	1251	1345	365	378

Source: Fourth Population and Housing Census 2000

¹ Long term unemployment is defined as unemployment which lasts longer than 2 years.

		total	3163
L	S		
567	2596		
18	82		
%	%		

		total	735
		youth	
L	S		
63	672		
9	91		
%	%		

11 26 youth in % of total

O.b.v. cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek

Tabel 6: Duur werkloosheid (<2jr vs >2jr)

Ba.3.03 Unemployed persons by duration of unemployment by sex

Duration of unemployment (in months)	Male	Female	Total Unemployed Population		
30-35	4	6	11		
18-23	27	23	50		
48-59	29	22	51		
Not rep.	28	23	51		
36-47	64	44	108		
60+	106	79	185	457	15 % >2 jr
24-29	105	96	201	2662	85 % binnen 1-2 jr
8- 11	116	117	232		
0	200	190	390		
12-17	202	198	400		
4- 7	255	289	544		
1- 3	427	468	896		
TOTAL	1563	1555	3119		

Source: Population Census 2000

O.b.v. cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek

Tabel 7: Duur werkloosheid naar afkomst (lokalen/niet-lokalen)

Ba.3.05 Long-term unemployed by country of birth

Age-group	Long term Unemployed ¹			Short term unemployed			Unemployment duration unknown			
	Country of birth Aruba	Developed Countries	Developing Countries	Country of birth Aruba	Developed Countries	Developing Countries	Country of birth Aruba	Developed Countries	Developing Countries	Country birth unknown
10-14	-	-	-	-	-	-	1	-	3	4
15-19	13	2	2	128	15	67	13	3	20	10
20-24	38	1	7	277	26	159	14	1	7	19
25-29	41	2	15	176	25	161	15	1	12	21
30-34	43	4	18	178	19	155	12	1	13	20
35-39	51	4	25	189	22	153	20	3	3	22
40-44	68	5	16	211	22	121	23	1	5	26
45-49	62	2	18	147	5	74	15	3	9	17
50-54	49	6	15	80	15	45	16	2	3	14
55-59	35	4	5	52	7	15	13	4	5	5
60-64	9	-	3	19	7	7	16	4	3	7
65-69	1	1	1	6	4	5	1	3	2	3
70-74	-	1	-	1	-	1	5	1	2	2
75-79	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
80-84	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-
85-89	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
90-94	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
NR	-	-	-	1	-	-	7	1	6	276
Total	410	32	125	1465	167	964	173	29	94	447

Source: Fourth Population and Housing Census 2000

¹Long term unemployment is defined as unemployment which lasts longer than 2 years.

	lokaal	Ltu niet-l	lokaal	Stu niet-l
	51	12	405	267
	81 %	19 %	60 %	40 %
		63		672
	410	157	1465	1131
	72 %	28 %	56 %	44 %
		567		2596
		18		82
			3163	

O.b.v. cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek



L.G. Smith Boulevard 134, Oranjestad, Aruba
Telefoon: (297) 583-2713
Fax: (297) 5838956