



Advies

**5 -tal adviezen in het kader van de
herziening van de arbeidswetgeving**

Oktober 2011

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



SOCIAAL ECONOMISCHE RAAD



┌
Aan: De Minister van Arbeid
Dhr. O. Oduber bac.
Bestuurscollege
L.G. Smith Blvd. 76
Oranjestad
└

L

J

Uw kenmerk: Smr/w-49/2011

Ons kenmerk: SER-061

Onderwerp: verzoek SER-advies inzake de ontwerp-landsverordening, houdende vaststelling van nieuwe regels inzake het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, in het kader van de herziening van de arbeidswetgeving

Oranjestad, 10 oktober 2011

Geachte Minister,

Naar aanleiding van uw verzoek aan de Sociaal Economische Raad (SER) om te adviseren, inzake de ontwerp-landsverordening, houdende vaststelling van nieuwe regels inzake het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, in het kader van de herziening van de arbeidswetgeving, bericht de Raad u als volgt:

Na zorgvuldige bestudering van de ontwerp-landsverordening concludeert de Raad dat er 2 aspecten geregeld worden, enerzijds de regelgeving inzake de het bestaan en functioneren van uitzendbureau's en anderzijds de arbeidsrelatie tussen de uitzendbureau, de uitzendkracht en werkgever.

De Raad kan zich unaniem vinden in de artikelen 1 t/m 7 (met uitzondering van artikel 5) zijnde het gedeelte van de ontwerp-landsverordening dat verschillende regels en voorwaarden stelt ten aanzien van het bestaan en functioneren van uitzendbureau's. Hierdoor wordt het –wettelijk- mogelijk om alle uitzendbureau's alsmede andere organisaties die hetzelfde doen maar niet als uitzendbureau's worden aangemerkt, te registreren.

Echter voor wat betreft de andere artikelen namelijk 8 t/m 14 alsmede artikel 5, waarbij inhoudelijke aspecten van de arbeidsrelatie tussen het uitzendbureau, de uitzendkracht en de werkgever geregeld worden zoals, arbeidsduur, loon, het herhaaldelijk uitlenen, belemmering indienstname, geheimhoudingsplicht e.d. verschillen de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers sterk van mening.

De werknemersvertegenwoordigers juichen het feit toe dat de positie van de uitzendkracht (juridisch) versterkt wordt en dat hierdoor de mogelijkheden om hiervan –langdurig- gebruik te maken verminderd worden, waardoor het werken met uitzendkrachten -zeker op langdurig basis- minder aantrekkelijk is voor werkgevers. Naar hun mening wordt er door werkgevers veelvuldig misbruik gemaakt van de werknemers door ze jarenlang slechts als uitzendkrachten te gebruiken waardoor deze werknemers nimmer arbeidszekerheid en goede arbeidsvoorwaarden krijgen. Zij hopen dat door middel van deze landsverordening er minder vraag zal zijn naar uitzendkrachten en dat er meer personen in (vaste) dienst worden genomen.

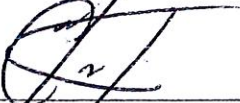
De werkgeversvertegenwoordigers vinden daarentegen dat hiermee het laatste gedeelte van flexibele arbeid namelijk ook wordt dichtgetimmerd. Naar hun mening is uitzendwerk de manier bij uitstek is waar werknemers en werkgevers elkaar vinden als het gaat om tijdelijk werk en dat de overheid zich niet (te veel) moet mengen in de relatie tussen het uitzendbureau, de uitzendkracht en de werkgever maar dit moet overlaten aan het marktmechanisme. Zij zijn van mening dat op deze wijze wordt het werken met tijdelijke krachten voor tijdelijk werk erg moeilijk, zo niet onmogelijk gemaakt voor werkgevers.

Hoewel de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers van mening verschillen over het wel of niet en tot in welke mate de arbeidsrelatie van het uitzendbureau, de uitzendkracht en de werkgever beschermt en gereguleerd dient te worden, zijn beide groepen van mening dat nu het vastgesteld is dat de arbeidsrelatie tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht aangemerkt wordt als een arbeidsovereenkomst (zie titel 7 A BW) , alle inhoudelijke aspecten hiervan geregeld dienen te worden in het Burgerlijk Wetboek (titel 7A arbeidsoverkomstenrecht) en niet voornoemde landsverordening.

Resumerend adviseert de Raad u ten aanzien van het ontwerp-landsverordening houdende vaststelling van nieuwe regels inzake het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, om slechts de regelgeving ten aanzien van de vereisten inzake de het bestaan en opereren c.q. functioneren van uitzendbureau's te regelen in deze landsverordening. De Raad is van mening dat inhoudelijke aspecten ten aanzien van de arbeidsrelatie tussen uitzendbureau, uitzendkracht en werkgever niet in deze landsverordening maar -na de noodzakelijke overleg tussen de sociale partners en de adviezen van SER en het Raad van Advies- in het Burgerlijk Wetboek geregeld dient te worden.

Vertrouwend u naar behoren te hebben geadviseerd.

Hoogachtend,



Dhr. J.R. Geerman
Vice-voorzitter
Sociaal Economische Raad



Dhr. drs. F.R.L. Bijlhout
Waarnemend Secretaris
Sociaal Economische Raad



SOCIAAL ECONOMISCHE RAAD



┌
Aan: De Minister van Arbeid
Dhr. O. Oduber bac.
Bestuurscollege
L.G. Smith Blvd. 76
Oranjestad

L

J

Uw kenmerk: Smr/w-49/2011

Ons kenmerk: SER-062

Onderwerp: verzoek SER-advies inzake de ontwerp-landsverordening, houdende vaststelling van nieuwe regels inzake de handhaving van de arbeidswetgeving, in het kader van de herziening van de arbeidswetgeving

Oranjestad, 10 oktober 2011

Geachte Minister,

Naar aanleiding van uw verzoek aan de Sociaal Economische Raad (SER) om te adviseren inzake de ontwerp-landsverordening, houdende vaststelling van nieuwe regels inzake de handhaving van de arbeidswetgeving, in het kader van de herziening van de arbeidswetgeving, bericht de Raad u als volgt:

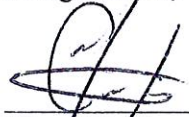
Na de ontwerp-landsverordening te hebben bestudeerd stelt de Raad vast dat de regering middels deze landsverordening de overheid meer bevoegdheden/mogelijkheden wilt geven om handhaving van de arbeidswetgeving af te dwingen en dat er in dit kader 2 bestuurlijke sancties worden ingevoerd namelijk:

- last onder dwangsom
- bestuurlijke boete

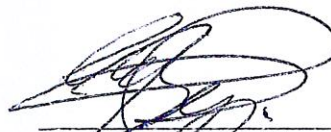
De Raad kan zich vinden in de motivatie van de regering om met deze regeling te komen alsmede met de structuur en inhoud van de verschillende artikelen in deze ontwerp-landsverordening. De Raad maakt zich echter wel zorgen om de uitvoering van het bestuurlijk gezag door bestuursorganen (lees ambtenaren) en adviseert de regering om voldoende "checks en balances" in de procedures in te bouwen om zodoende de kansen op een correcte en effectieve uitvoering van de landsverordening te vergroten

Vertrouwend u naar behoren te hebben geadviseerd.

Hoogachtend,



Dhr. J.R. Geerman
Vice-voorzitter
Sociaal Economische Raad



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



SOCIAAL ECONOMISCHE RAAD



Aan: De Minister van Arbeid
Dhr. O. Oduber bac.
Bestuurscollege
L.G. Smith Blvd. 76
Oranjestad

L

J

Uw kenmerk: Smr/w-49

Ons kenmerk: SER-063

Onderwerp: verzoek SER-advies inzake de ontwerp-landsverordening, houdende vaststelling van nieuwe regels inzake het verrichten van arbeid (Arbeidsverordening), alsmede het landsbesluit houdende algemene maatregelen ter uitvoering van artikel 27 van de Arbeidsverordening ter vaststelling van afwijkende regels voor de bedrijfstaken in de bedrijfssectoren, hotels, restaurants cafés en casino's (Horecabesluit), in het kader van de herziening van de arbeidswetgeving.

Oranjestad, 10 oktober 2011

Geachte Minister,

Naar aanleiding van uw verzoek aan de Sociaal Economische Raad om u -in het kader van de modernisering van de arbeidswetgeving- te adviseren inzake de ontwerp-landsverordening, houdende vaststelling van nieuwe regels inzake het verrichten van arbeid (Arbeidsverordening), alsmede het landsbesluit houdende algemene maatregelen ter uitvoering van artikel 27 van de Arbeidsverordening ter vaststelling van afwijkende regels voor de bedrijfstaken in de bedrijfssectoren, hotels, restaurants cafés en casino's (Horecabesluit), bericht de Raad u als volgt:

Ten aanzien van het ontwerp nieuwe Arbeidsverordening

Net als de regering is ook de Raad de mening toegedaan dat de Arbeidsverordening verouderd en achterhaald is door de voortdurende voortschrijdende ontwikkeling en dat het de hoogste tijd is voor een vernieuwing c.q. modernisering van de huidige Arbeidsverordening. De Raad is dan ook zeer verheugd met het feit dat als gevolg hiervan er een ontwerp voor een nieuwe (actuele/moderne)Arbeidsverordening gemaakt is.

Voor wat betreft de vorm en de inhoud kan de Raad zich grotendeels vinden in de meeste artikelen in de ontwerp-Arbeidsverordening, echter ten aanzien van enkele artikelen zijn er binnen de Raad enige kanttekeningen.

Artikel 3

De werknemersvertegenwoordigers zijn het eens met de veranderingen in artikel 3, aangezien dit zal leiden tot een toename van het aantal werknemers (van 60% naar 80%) die onder de bescherming van de Arbeidsverordening vallen.

Echter de werkgeversvertegenwoordigers zijn categorisch tegen een verhoging van de inkomensgrens, zij zijn het bovendien niet eens met de koppeling van het minimumloon aan de inkomensgrens om zo inflatiecorrectie te bewerkstelligen. Inflatiecorrectie moet naar hun oordeel geschieden door middel van verhoging van het minimumloon via de Landsverordening Minimumlonen en niet via verhoging van de inkomensgrens van de Arbeidsverordening. Koppeling van de inkomensgrens aan het minimumloon is volgens hen dan ook een verkeerd uitgangspunt en de daaraangerelateerde (vermenigvuldigings)factor evenzeer. De werkgeversvertegenwoordigers pleiten voor een onderzoek waarbij de beroepsgroepen die in 1993 beschermd werden alsmede hun salarisontwikkeling in kaart worden gebracht, om aan de hand daarvan een eventuele verhoging van de inkomensgrens te (kunnen) bepalen.

Artikel 9 lid 3

De vertegenwoordiger van de werkgeversvereniging AHATA wil namens de AHATA opmerken, dat er in de verplichting van de werkgever om te zorgen de rustdag van de werknemer ten minste eenmaal per maand op een zondag moet laten vallen, ruimte moet zijn voor partijen om desgewenst dit anders te kunnen regelen. Met andere woorden, de werkgever en werknemer moeten de keuze c.q. vrijheid hebben om dit anders te regelen indien dit beter uitkomt voor de werkgever. Het is mogelijk dat -bijvoorbeeld vanwege religieuze redenen- bepaalde werknemers voorkeur hebben voor andere dag in de week dan de zondag, dit is in Nederland bijvoorbeeld wel mogelijk.

Artikel 13

De Raad vindt de weergave van de verschillende percentages behorende bij verschillende arbeidssituaties onoverzichtelijk en onduidelijk hetgeen kan leiden tot verkeerde interpretaties, derhalve zou de Raad graag zien dat deze in tabellen worden weergegeven.

Verder vinden de werkgeversvertegenwoordigers dat de (verschillende) overwerktoeslagen erg oplopen. Er is namelijk een reguliere toeslag van 50%, dan weer een toeslag 25%, weer eentje van 50% en tenslotte een van 100%. Met name de toeslag van 50% in onderdeel b vinden de werkgeversvertegenwoordigers niet nodig. Op hun beurt zijn de werknemersvertegenwoordigers het wel eens met de verschillende overwerktoeslagen van artikel 13.

Ten aanzien van het Horecabesluit

Ten aanzien van een verlaging van de werkweek in de horeca van 48 uur naar 45 is er binnen de Raad geen overeenstemming tussen de leden.


De werknemersvertegenwoordigers gaan akkoord met een verlaging van de werkweek van 48 naar 45 uur maar met dien verstande dat de arbeidsduur per dag niet langer dan 8 uur mag bedragen en met behoud van dezelfde salaris als bij een 48 uur werkweek.

Op hun beurt zijn de vertegenwoordigers van de werkgeversverenigingen faliekant tegen verlaging van de werkweek van 48 naar 45 uur maar wel voor de mogelijkheid van een arbeidsduur van 9 uur per dag. Volgens de werkgeversvertegenwoordigers zal een verlaging van de werkweek van 48 naar 45 uur leiden tot een verhoging van ongeveer 8% van de loonkosten, hetgeen weer zal leiden het verlies van banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt en dus tot meer werkloosheid bij de laagstbetaalden.

Resumerend gaat de Raad akkoord met de ontwerp-Arbeidsverordening met uitzondering van de artikelen 3 en 13 en is er voor wat betreft het Horecabesluit geen overeenstemming bereikt tussen de leden.

Vertrouwend u naar behoren te hebben geadviseerd.

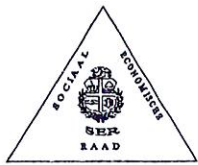
Hoogachtend,



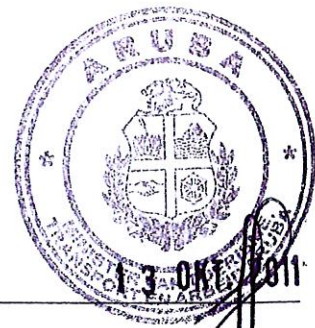
Dhr. J.R. Geerman
Vice-voorzitter
Sociaal Economische Raad



Dhr. drs. F.R.E. Bijlhout
Waarnemend Secretaris
Sociaal Economische Raad



SOCIAAL ECONOMISCHE RAAD



┌
Aan: De Minister van Arbeid
Dhr. O. Oduber bac.
Bestuurscollege
L.G. Smith Blvd. 76
Oranjestad
└

Uw kenmerk: Smr/w-49

Ons kenmerk: SER-064

Onderwerp: verzoek SER-advies inzake de ontwerp-landsverordening tot wijziging van de Landsverordening Minimumlonen, in het kader van de herziening van de arbeidswetgeving

Oranjestad, 10 oktober 2011

Geachte Minister,

Naar aanleiding van uw verzoek aan de Sociaal Economische Raad om te adviseren inzake de ontwerp-landsverordening tot wijziging van de Landsverordening Minimumlonen, in het kader van de herziening van de arbeidswetgeving, bericht de Raad u als volgt:

De voorgestelde wijziging in de Landsverordening Minimumlonen betreft een aanpassing van artikel 8 lid 3 waarbij het verboden wordt om de fooien/tips die de werknemer van de klant(en) ontvangt, deel te laten uitmaken van de berekening van het minimumloon. Met andere woorden de tips/fooien die werknemer ontvangt dient hij/zij als extra te krijgen boven zijn minimumloon. De Raad heeft van uw beleidsmedewerker -mw. m.: I. van Zeppenveldt-Sneek- begrepen dat u hiermee wilt voorkomen dat de werkgever de werknemer een basisloon betaald dat onder het minimumloon ligt en het geld van de fooien/tips er bij telt om tot een salaris te komen dat gelijk is aan het bedrag van het minimumloon.

De Raad deelt uw mening dat fooien/tips extra beloningen zijn die de werknemer buiten de werkgever om heeft verdient en dat de werkgever dat geld niet mag gebruiken als onderdeel van het minimumloon. De werkgever is verplicht minimaal een basissalaris te betalen dat gelijk is aan het minimumloon en dit dient los te zijn van het bedrag dat de werknemer verdient aan fooien/tips.

De Raad gaat derhalve akkoord met de wijziging in artikel 8 lid 3 van de Landsverordening Minimumlonen zoals voorgesteld in de ontwerp-landsverordening tot wijziging van de Landsverordening Minimumlonen.

Vertrouwend u naar behoren te hebben geadviseerd.

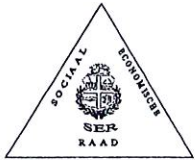
Hoogachtend,



Dhr. J.R. Geerman
Vice-voorzitter
Sociaal Economische Raad



Dhr. drs. F.R.E. Bijlhout
Waarnemend Secretaris
Sociaal Economische Raad



SOCIAAL ECONOMISCHE RAAD



┌
Aan: De Minister van Arbeid
Dhr. O. Oduber bac.
Bestuurscollege
L.G. Smith Blvd. 76
Oranjestad

L

└

Uw kenmerk: Smr/w-49

Ons kenmerk: SER-065

Onderwerp: verzoek SER-advies inzake de ontwerp-landsverordening, tot wijziging van boek 7A van het Burgerlijk Wetboek van Aruba (AB 1989 no. GT 100) in het kader van de herziening van de arbeidswetgeving van Aruba

Oranjestad, 10 oktober 2011

Geachte Minister,

Naar aanleiding van uw verzoek aan de Sociaal Economische Raad om te adviseren, inzake de ontwerp-landsverordening tot wijziging van boek 7A van het Burgerlijk Wetboek van Aruba (AB 1989 no. GT 100), in het kader van de herziening van de arbeidswetgeving, bericht de Raad u als volgt:

De Raad onderkent de noodzaak om Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek aan te passen, desalniettemin heeft de Raad ten aanzien van bepaalde gewijzigde artikelen enkele kanttekeningen. Onderstaand treft u de artikelsgewijs de kanttekeningen van de Raad:

Artikel 1613aa (geen consensus binnen de Raad)

De werknemersvertegenwoordigers gaan akkoord met artikel 1613aa aangezien dit artikel duidelijkheid verschaft wanneer een arbeidsrelatie (gezagsverhouding, loonverplichting, regelmatig arbeidspatroon) aangemerkt kan worden als een arbeidsovereenkomst. De werkgeversvertegenwoordigers gaan **niet akkoord** met artikel 1613aa omdat er -- in tegenstelling tot de situatie in Nederland- geen mogelijkheid is voor de werkgever om de claim dat er sprake is van arbeidsovereenkomst te kunnen weerleggen en met tegenbewijs te komen om zo aan te tonen dat er geen sprake is van een structurele arbeidssituatie.

Artikel 1613u

De Raad is unaniem van mening dat de **proeftijd altijd minimaal 2 maanden** moet zijn, dus in ook gevallen waar er sprake is van een arbeidsovereenkomst met een duur van korter dan 2 jaar. Derhalve vindt de Raad dat het artikel conform aangepast te worden

Artikel 1613x (geen consensus binnen de Raad)

Ten aanzien van sub e

De werkgeversvertegenwoordigers gaan niet akkoord met de toevoeging van het gedeelte van sub e dat een uitzondering maakt voor een nieuwe onderneming, omdat dit naar hun mening oneerlijke concurrentie mogelijk maakt in vergelijking tot bestaande ondernemingen. Met anderen woorden, nieuwe ondernemingen kunnen wel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd afsluiten terwijl bestaande ondernemingen dit slechts kunnen doen indien sprake is van uitbreiding en/of bij situaties die vallen onder sub a t/m d van dit artikel. Dit kan dus oneerlijke concurrentie in de hand kan werken. De werknemersvertegenwoordigers zijn het echter wel eens met de toevoeging van sub e.

Ten aanzien van lid 3

De werknemersvertegenwoordigers zijn het niet eens de toevoeging van het nieuwe lid 3. Zij zijn van mening dat mogelijkheden voor werknemers om na hun pensioengerechtigde leeftijd door te kunnen werken eerder vergroot moeten worden dan beperkt. Het voorgestelde in het nieuwe lid 3 van dit artikel geeft aan werkgevers de (wettelijke) mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst met de werknemer na diens pensioengerechtigde leeftijd te beëindigen. De werkgeversvertegenwoordigers zijn het wel eens met de toevoeging van het nieuwe lid 3 van dit artikel.

Artikel 1614d lid 1 (geen consensus binnen de Raad)

De werknemers vertegenwoordigers gaan akkoord de 6 weken zoals vermeld in lid 1 van dit artikel maar de werkgeversvertegenwoordigers vinden dit veel lang en gaan dan ook niet akkoord hiermee en stellen een periode van 2 weken voor.

Aparte kanttekening van AHATA bij artikel 1614d lid 1 en lid 2

De vertegenwoordiger van de werkgeversvereniging "AHATA" wil namens de AHATA in dit kader enkele kanttekeningen plaatsen bij lid 1 en lid 4 van artikel 1614d. Om geen misverstanden te krijgen wordt nogmaals vermeld dat het hier gaat om de zienswijze c.q. mening van de (vertegenwoordiger) van de AHATA en van de andere leden van de Raad.

Ten aanzien van lid 1

De AHATA graag ziet dat de eerste 2 dagen van arbeidsongeschiktheid niet worden uitbetaald zoals dit voorheen was. Nadat dit enkele jaren geleden was veranderd zijn er substantiële problemen ontstaan op het gebied van absentisme volgens de Directie Arbeid & Onderzoek (vooral op de maandag). Hoewel de Directie Arbeid & Onderzoek van mening was het nodig was dit weer terug te draaien is dit toch niet voorgesteld c.q. opgenomen in deze ontwerp-landsverordening.

Ten aanzien van Lid 4

De AHATA is van mening dat de tekst in lid 4 iets te algemeen c.q. te breed is opgesteld en hierdoor verkeerd geïnterpreteerd kan worden en stelt derhalve voor om de tekst als volgt aan te passen:

"onkosten van doktersbezoekenter vastlegging van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer komen voor rekening van de werkgever voor zover een dergelijk onderzoek door de werkgever is vereist"



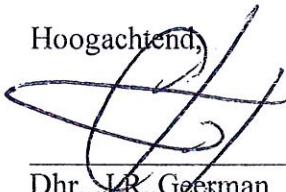
Artikel 1615db en 1615 df (geen consensus binnen de Raad)

De werkgeversvertegenwoordigers zijn het volstrekt oneens met dit artikel. Zij stellen dat indien een werkgever niet zelf kan bepalen welke medewerkers hij/zij in dienst wil nemen maar verplicht is al het personeel (dus ook diegenen minder productief en/of problematisch zijn) van zijn voorganger over te nemen (1615 db BW) of op straffe van schadeplichtigheid –naar oordeel van de Directeur DAO- een inspanningsplicht dient te verrichten om zoveel mogelijk van de voormalige werknemers in dienst te nemen (1615df BW), het economisch erg onrendabel is om een (onderdeel van) onderneming over te nemen. Bedrijfsovernames worden op deze wijze alleen maar moeilijker gemaakt. Het gevolg hiervan is een dat daling in bedrijfsovernames waardoor bedrijven die in -meestal financiële- moeilijkheden verkeren en/of bedrijven die failliet zijn verklaard niet meer worden overgenomen en voortgezet waardoor uiteindelijk alle werknemers hun baan verliezen. Dit is dus nadelig voor de economie en voor de werkgelegenheid. Indien de werkgevers niet verplicht wordt om al het personeel van zijn voorganger over te nemen maar bijvoorbeeld slechts een gedeelte of percentage hiervan zullen werkgevers sneller bereid zijn tot bedrijfsovernames over te gaan, waardoor bedrijven en daaraan verbonden banen blijven bestaan. De werknemersvertegenwoordigers gaan in tegenstelling tot de werkgeversvertegenwoordigers wel akkoord met artikel 1615db en 1615 df.

Voor wat betreft de andere c.q. overige artikelen in deze ontwerp-landsverordening tot wijziging boek 7A Burgerlijk Wetboek, gaat de Raad akkoord met de voorgestelde wijzigingen.

Vertrouwend u naar behoren te hebben geadviseerd.

Hoogachtend,



Dhr. J.R. Geerman
Vice-voorzitter
Sociaal Economische Raad



Dhr. drs. F.R.E. Bijlhout
Waarnemend Secretaris
Sociaal Economische Raad



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