

# De nood aan een flexibele arbeidsmarkt

---



## Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
Arbeidswetgeving .....	4
1. Herziening van arbeidscontracten voor bepaalde tijd.....	4
2. Herziening van artikel 1613h - Eenzijdig wijzigingsbeding .....	6
3. Herziening van Cessantia-uitkering.....	9
4. Arbeidstijden .....	10
5. Versoepeling van ontslagprocedure bij DAO .....	12
Socialezekerheidsrecht .....	13
6. Herstructurering van het OV en ZV Fonds .....	13
LTU-wetgeving .....	16
7. Versnellingsprocedure van werkvergunningen .....	16

## Inleiding

Vanaf de oprichting tot en met heden is het streven van Aruba Trade & Industry Association (ATIA) erop gericht om primair de arbeidsproductiviteit te verhogen en secundair de werkgelegenheid op Aruba op peil te houden. Het is daarom van belang dat de arbeidswetgeving de ruimte biedt om de continuïteit van bedrijven, en daarmee de positie van de werknemers, ook in de toekomst veilig te stellen.

De nieuwe arbeidswetgevingen hebben aanzienlijke (nadelige) financiële gevolgen voor werkgevers. ATIA maakt zich grote zorgen hierom en wenst op korte termijn de dialoog aan te gaan inzake flexibilisering van de arbeidsmarkt. ATIA is sterk van mening dat de huidige arbeidsregelgeving tot een starre arbeidsmarkt heeft geleid.<sup>1</sup> Een grotere flexibiliteit kan naar de mening van ATIA verder bijdragen aan de continuïteit en de kwaliteit van de werkgelegenheid binnen ondernemingen en daarmee aan het realiseren van de meer algemene sociaal-economische doelstellingen. Dus om de werkgelegenheid zoveel als mogelijk te garanderen is het van zeer groot belang dat de overheid, op basis van weloverwogen regelgeving, de bedrijfscontinuïteit stimuleert.

Ook het IMF heeft aanbevolen om de (internationale) concurrentiepositie van Aruba te versterken door een meer flexibele arbeidsmarkt te realiseren.<sup>2</sup> Het IMF heeft gerapporteerd dat de economische situatie van Aruba sinds de sluiting van Valero kwetsbaar is geworden en dat de stagnatie in de groei mede wordt veroorzaakt doordat de economische productiviteit niet in verhouding staat met de kosten. De “cost of doing business” is hoog op Aruba en is een bron van zorg, mede voor de private sector.

ATIA kijkt nu reeds naar de volgende onderhandelingsfase met de sociale partners en wil graag de volgende onderwerpen agenderen: 1. Herziening van arbeidscontracten voor bepaalde tijd; 2. Herziening van artikel 1613h - Eenzijdig wijzigingsbeding; 3. Herziening van Cessantia-uitkering; 4. Herziening van de Arbeidstijden; 5. Versoepeling van ontslagprocedure bij DAO. 6. Herstructurering van het OV en ZV Fonds; 7. Versnellingsprocedure van werkvergunningen.

---

<sup>1</sup> Hierbij valt te denken aan de vergaande ontslagbescherming, beperkte mogelijkheid om contracten voor bepaalde tijd aan te bieden, de DPL toetsing van de arbeidsmarkt o.g.v. LTU-wetgeving en het in zijn geheel wegvallen van het eenzijdig wijzigingsbeding.

<sup>2</sup> IMF Country Report No. 13/258 ‘Kingdom of the Netherlands – Aruba’, August 2013.

## Arbeidswetgeving

### 1. Herziening van arbeidscontracten voor bepaalde tijd

De huidige arbeidswetgeving voor het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd roept bij ATIA de nodige vraagtekens op. Graag wil ATIA de dialoog aangaan en bezien of het artikel omtrent contracten voor bepaalde tijd aangepast kan worden.

#### Probleemstelling

De huidige regelgeving m.b.t. het aangaan van dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd (art 1613x) biedt werkgevers heel weinig ruimte. Het werven van arbeidskrachten voor bepaalde tijd is onder de huidige arbeidswetgeving heel strikt (projectgebonden, toename in bedrijvigheid, afwezigheid van een werknemer en losse, ongeregelde arbeid).<sup>3</sup> Een werknemer kan binnen deze overeenkomst uitsluitend voor één bepaald project tewerk worden gesteld en voor de duur van dat ene project. Dit heeft zeer nadelige gevolgen niet alleen voor de bedrijfscontinuïteit en daarmee behoud van werkgelegenheid van werknemers, maar ook voor (vele) werkzoekenden. Ten aanzien van werkzoekenden zijn werkgevers over het algemeen zeer terughoudend met het aannemen van personeel. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de starre arbeidswetgeving, met alle gevolgen van dien: werkzoekenden komen niet (snel) aan de bak.<sup>4</sup>

#### Alternatief van ATIA

ATIA wenst de huidige uitzonderingsgevallen voor een arbeidscontract voor bepaalde tijd aan te passen. Daarvoor zouden contracten voor bepaalde tijd mogelijk moeten worden gemaakt onder de al in Nederland, Curaçao en Sint Maarten toegepaste voorwaarden. Naar de mening van ATIA werkt dit veel efficiënter.

<sup>3</sup> Alleen aan werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt kan een arbeidsovereenkomst worden aangeboden die niet aan de genoemde voorwaarden moet voldoen.

<sup>4</sup> Dit uitgangspunt is weliswaar niet geheel op één lijn met de berichtgeving in mei jl. van Directie Arbeid & Onderzoek (DAO), namelijk dat geprojecteerd wordt dat de werkloosheid voor 2014 zal dalen. ATIA betwijfelt echter ten zeerste de optimistische prognose van DAO. Zie link voor een persbericht (in het Papiaments) van ATIA hierover: <http://www.24ora.com/local-mainmenu-5/81741-atia-ta-cuestiona-e-proyeccion-riba-desempleo-con-realistico-esaki-ta>

Voorop gesteld dient te worden dat arbeidscontracten voor bepaalde tijd elkaar niet onbeperkt kunnen opvolgen. Art. 1615f biedt soelaas, maar ATIA wenst dit conform de toegepaste arbeidswetgeving binnen het Koninkrijk aan te passen.<sup>5</sup>

ATIA stelt de volgende bepalingen voor:

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

- a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden<sup>6</sup>, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
- b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

3. Lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.

4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.

---

<sup>5</sup> In Nederland staat het voorstel van ATIA bekend als de “ketenregeling”, art 7: 7668a BW

<sup>6</sup> Opmerkt dient te worden dat voor de Landsverordening materieel ambtenarenrecht (LMA) een max termijn van vijf (5) jaar geldt. Daarmee vergeleken is ons voorstel zeer redelijk.

## 2. Herziening van artikel 1613h - Eenzijdig wijzigingsbeding

Sinds 1 april 2013 wordt een beding dat een werkgever de bevoegdheid geeft een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde eenzijdig te wijzigen, bij wet, nietig verklaard.

### Beding essentieel voor werkgevers

In het Arubaanse arbeidsrecht worden de belangen van werknemers goed beschermd. Uitgangspunt in het rechtsstelsel is dan ook dat, wanneer een werknemer een bepaald recht heeft verworven, de werkgever dit recht in principe niet eenzijdig kan wijzigen of intrekken. Echter zoals dit beding reeds door de wetgever was erkend, moet het (in bijzondere omstandigheden) voor de werkgever mogelijk zijn de rechten van de werknemer toch te wijzigen.

De werkgever kan slechts een beroep doen op een schriftelijk beding dat hem de bevoegdheid geeft een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde te wijzigen, indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

ATIA is van mening dat de nieuwe wet herzien moet worden gezien het feit dat de jurisprudentie al duidelijke kaders schept voor de al dan niet rechtsgeldige toepassing van het eenzijdig wijzigingsbeding. Bovendien pleegt men dit eenzijdig wijzigingsbeding in het Koninkrijk te hanteren en is het in de jurisprudentie ontwikkelde kader in andere delen van het Koninkrijk gecodificeerd.

Dus het nietig verklaren van een eenzijdig wijzigingsbeding in 2013 was niet nodig.<sup>7</sup> ATIA wenst daarom dat art. 1613h herzien wordt.

---

<sup>7</sup> Opgemerkt dient te worden dat de manier waarop de wijziging door de Staten is doorgevoerd, geen schoonheidsprijs verdient. Sterker nog, het is naar de mening van ATIA niet legitiem. De werkgever en werknemersorganisaties zijn hieromtrent niet gehoord en met het concordantiebeginsel is onvoldoende rekening gehouden. De motie tot wijziging is staande vergadering aangenomen doch lijkt niet te zijn doordacht. Het ontbreken van een MvT van de laatste wetswijziging is hiervan een bewijs.

Voorstel wettekst conform Nederlandse wetgeving (art. 7: 613 BW) luidt als volgt:

*“De werkgever kan slechts een beroep doen op een schriftelijk beding dat hem de bevoegdheid geeft een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde te wijzigen, indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken”.*

*Redelijk voorstel (Artikel 7:611 BW)*

*Deze norm geldt in individuele gevallen. De meest voorkomende situatie is een voorstel tot functiewijziging van een individuele werknemer, al dan niet met een passende salariswijziging. De werknemer kan een dergelijk voorstel alleen weigeren wanneer aanvaarding daarvan redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd. Deze norm wordt gezien als de makkelijkst haalbare om tot een eenzijdige wijziging over te kunnen gaan: van de werknemer wordt een redelijke opstelling verwacht.*

*Bij eenzijdige wijziging van individuele arbeidsvoorwaarden is de norm van artikel 7:611 BW (goed werkgever-/werknemerschap) van toepassing.*

*Deze norm is uiteraard niet van toepassing wanneer de werknemer vrijwillig instemt met een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden. In overleg is veel mogelijk. Blijkt dat niet het geval te zijn, dan is het prettig wanneer in de arbeidsovereenkomst een eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen.*

*Schriftelijk beding*

*De werkgever kan slechts een beroep doen op een schriftelijk beding dat hem de bevoegdheid geeft een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde te wijzigen, indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Neem dus altijd een eenzijdig wijzigingsbeding op in de arbeidsovereenkomst.*

### *Zwaarwegend belang (Artikel 7:613 BW)*

*Dit artikel is met name van belang bij de wijziging van collectieve arbeidsvoorwaarden. Een werkgever kan alleen een beroep doen op het eenzijdig wijzigingsbeding wanneer dit beding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen.*

*Is dat het geval, dan kan de werkgever een collectieve arbeidsvoorwaarde eenzijdig wijzigen wanneer hij daarbij een zwaarwegend belang heeft, waarvoor de belangen van de werknemer dienen te wijken.*

*Het eenzijdig wijzigingsbeding is bedoeld om het de werkgever mogelijk te maken in te spelen op bijvoorbeeld wijzigingen in de bedrijfsvoering of op maatschappelijke en economische ontwikkelingen. De norm in dit beding, 'zwaarwegend belang', is minder zwaar dan de onaanvaardbaarheidstoets in artikel 6:248 BW (zie verder).*

*De gedachte hierachter is, dat door opname van een eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst, werknemers er al op voorbereid zijn dat de toegezegde arbeidsvoorwaarden niet absoluut zijn: de mogelijkheid wordt opengehouden dat de arbeidsvoorwaarden bij zwaarwegende belangen van de werkgever worden gewijzigd. Deze situatie zou zich kunnen voordoen bij de aanpassing van een provisie-regeling aan gewijzigde marktomstandigheden teneinde de prikkel te behouden om een bepaalde omzet te behalen. Ook de wijziging van een collectieve reiskostenregeling is regelmatig onderwerp van discussie.*

### *Onaanvaardbaarheidstoets (Artikel 6:248 BW lid 2)*

*Deze norm is van toepassing wanneer een werkgever collectieve arbeidsvoorwaarden wenst te wijzigen, zonder dat een eenzijdig wijzigingsbeding is overeengekomen. Dit is de meest zware norm: eenzijdige wijziging is in dat geval alleen mogelijk wanneer het handhaven van de bestaande situatie naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn.*

*De Hoge Raad heeft uitgemaakt dat de rechter bij de toepassing van deze norm terughoudend moet zijn. Met andere woorden: de rechter zal een eenzijdige wijziging van collectieve arbeidsvoorwaarden op basis van dit wetsartikel niet snel honoreren.*



*In dergelijke situaties is het in principe wel mogelijk op termijn van de collectieve arbeidsvoorwaarde af te komen door een zogenoemde 'uitsterfconstructie': de collectieve arbeidsvoorwaarde wordt niet meer aan nieuwe werknemers aangeboden.*

*Een eenzijdige wijziging onder deze strenge norm zou bijvoorbeeld mogelijk kunnen zijn bij een wetswijziging, die ongewijzigde uitvoering van de collectieve arbeidsvoorwaarde onaanvaardbaar zou maken. In de praktijk ontstaan de meeste problemen bij het wijzigen van collectieve arbeidsvoorwaarden. Uit het bovenstaande blijkt dat het verstandig is in de arbeidsovereenkomsten het eenzijdig wijzigingsbeding van artikel 7:613 BW op te nemen, zodat de norm waaraan de wijziging getoetst wordt, minder zwaar is.*

### 3. Herziening van Cessantia-uitkering

De werknemer wiens dienstbetrekking eindigt anders dan door zijn schuld of tengevolge van een aan hem toe te rekenen omstandigheid (verwijtbaar) wordt door de werkgever een eenmalige uitkering, gebaseerd op het laatstgenoten loon, toegekend. Dit geldt niet indien een werknemer bij het einde van zijn dienstbetrekking in het genot van een pensioen of uitkering bij wijze van pensioen of ouderdomsverzorging wordt gesteld. Als eis hierbij wordt gesteld dat zo een uitkering tweemaal de AOV uitkering dient te zijn. Dit is een verouderde regel die nog uitging van een veel lagere AOV uitkering en tot gevolg kan hebben dat dan een pensioen vereist zou worden dat tezamen met de AOV meer is dan hetgeen fiscaal mag worden opgebouwd. Ter correctie hiervan, stelt ATIA de volgende twee wetswijzigingen voor:

Ten aanzien van artikel 3 leden 5 en 7:

Lid 5. Het vierde lid is slechts van toepassing, indien de werkgever een pensioenregeling heeft getroffen waarbij de door de werkgever gedragen premie tenminste zes procent van de pensioengrondslag is. De pensioengrondslag is daarbij gelijk aan het jaarsalaris min de AOV franchise. In het geval dat de pensioenregeling slechts voor een deel van de dienstjaren is toegepast dan wordt de cessantia deels betaald, en wel als volgt. De conform lid 1 van dit artikel berekende cessantia wordt gedeeld door het totaal aantal dienstjaren en vervolgens vermenigvuldigd met het aantal dienstjaren waarin er geen pensioenregeling van kracht was.

Lid 7. In afwijking van lid 1 maakt een werknemer tevens aanspraak op bedoelde uitkering ineens indien de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege het bereiken van de overeengekomen pensioenleeftijd of, indien geen afspraken omtrent verplichte pensionering zijn overeengekomen, bij wie de arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden na het bereiken van de AOV gerechtigde leeftijd zonder dat er sprake is van aan de werknemer verwijtbare gewichtige redenen.

#### 4. Arbeidstijden

Onder verwijzing naar de vereenvoudigde Arbeidstijdenwet zoals deze in Nederland geldt, wenst ATIA ook op Aruba middels vereenvoudiging van de arbeidstijdenregulering een grotere flexibiliteit te creëren, hetgeen de werkgelegenheid en het vestigingsklimaat ten goede zal komen. De wetgeving dient de werkgevers en werknemers meer mogelijkheden te bieden om over de arbeids- en rusttijden onderling afspraken te maken.

De meest relevante overwegingen kunnen worden gevonden in de Memorie van Toelichting en wel in paragraaf 2.2. welke ziet op de advisering door de SER:

*“De SER heeft op 18 februari 2005 een unaniem advies uitgebracht (2005/ 03). In het advies hebben werkgevers en werknemers overeenstemming weten te bereiken over de wijze waarop naar hun oordeel de normen voor arbeids- en rusttijden wettelijk gereguleerd dient te worden. In het advies onderschrijft de SER het door het kabinet gehanteerde uitgangspunt voor vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet. De SER constateert dat er enerzijds een spanning kan bestaan tussen de beoogde bescherming van de werknemer en het belang van de onderneming om flexibel te opereren, maar dat anderzijds het voorkomen van gezondheidsproblemen ook een werkgeversbelang is en omgekeerd flexibiliteit ook voordelen voor de werknemer met zich mee kan brengen. Een flexibele werktijdregeling kan ook een oplossing bieden voor situaties waarin vaste arbeidstijden belemmerend zijn voor arbeidsdeelname van personen die juist behoefte hebben aan op de eigen omstandigheden afgestemde mogelijkheden om werk en privé te combineren. Een grotere flexibiliteit kan naar het oordeel van de SER verder bijdragen aan de continuïteit en de kwaliteit van de werkgelegenheid binnen ondernemingen en daarmee aan het realiseren van de meer algemene sociaal-economische doelstellingen.*”

*Hierbij verwijst de SER naar de nota “Op weg naar een meer productieve economie” van 12 januari 2005 van de Stichting van de Arbeid, waarin mede met het oog op verhoging van de arbeidsproductiviteit aandacht wordt besteed aan de afstemming van roosters op zowel de dynamiek van het arbeidsproces als de door werknemers gewenste werktijden en arbeidsduur.*

*De SER deelt de visie van het kabinet dat “de regelgeving omtrent de arbeids- en rusttijden niet negatief dient uit te werken op de werkgelegenheid en het vestigingsklimaat. Vanuit deze overwegingen bepleit de SER in navolging van het kabinet, een enkelvoudig normenstelsel dat werkgevers en werknemers de mogelijkheid biedt voor flexibiliteit en maatwerk.”*

Ook de Raad van Advies merkt in haar advies van 29 augustus 2012 terzake de Arbeidsverordening 2013 op dat: *“Daar het Arubaans arbeidsrecht mede tegen de achtergrond van de ontwikkelingen op arbeidsrechtelijk gebied in Nederland en de voormalige Nederlandse Antillen is geëvalueerd, bevreedt het de Raad dat het onderhavige ontwerp – in vergelijking met de Nederlandse Arbeidstijdenwet en de Nederlands Antilliaanse Arbeidsregeling 2000 – voor wat betreft de arbeidstijden betreft weinig flexibiliteit kent. (...) De Raad vraagt zich hierbij af waarom gekozen is voor het aanhouden van strakkere arbeidstijden en niet voor meer speelruimte. Dit gebrek aan flexibiliteit beschouwt de Raad – uit het oogpunt van modernisering van het Arubaanse arbeidsrecht en concordantie – als een tekortkoming.”*

In de reactie van de Minister van Justitie, welke reactie op 12 oktober 2012 is aangeboden aan het kabinet van de Gouverneur, geeft de Minister te kennen zich niet te kunnen vinden in bovengenoemde stelling van de Raad van Advies. Wel is de Minister enigszins tegemoet gekomen aan de opvattingen van de Raad van Advies door de mogelijkheid te willen creëren van een vierdaagse werkweek van negen uur per dag en afwijking mogelijk te maken middels een gekwalificeerde meerderheid van de werknemers (60%). Echter, de geldende tekst van de Arbeidsverordening komt naar de mening van ATIA niet in afdoende mate tegemoet aan de eisen van flexibiliteit zoals zojuist verwoord.

## **Alternatief van ATIA**

Bij de laatste wetswijzigingen zijn ten aanzien van de arbeidstijden tegenstrijdige wijzigingen doorgevoerd. Enerzijds is met betrekking tot de horeca en casino's de flexibiliteit vergroot (6 tot 9 uur per dag) en voor andere activiteiten verminderd (max 8, tegen vroeger 8,5 uur per dag).

Er is geen reden te vinden waarom zo een beperking is opgenomen en welke ook niet past in de modernisering van de arbeidswetgeving waarbij veelal meer flexibiliteit wordt bevorderd. Het voorstel van ATIA is om - dezelfde regeling als in Nederland wordt toegepast - in de wet op te nemen. Deze regeling luidt als volgt:

- per week per 4 weken: gemiddeld 55 uur per week in elk periode van vier aaneengesloten weken (cf. Nederlandse Arbeidstijdenwet, art. 5:7 lid 1 sub c); Maar een werknemer mag nooit meer dan 60 uur per week werken.
- per week per 16 weken: gemiddeld 48 uur per week in elk periode van 16 aaneengesloten weken (cf. Nederlandse Arbeidstijdenwet, art. 5:7 lid 2 sub b).

Voor beide bepalingen dienen werknemer en werkgever samen afspraken te maken hoe de werknemer de werktijd per dag en per week invult.

## 5. Versoepeling van ontslagprocedure bij DAO

Zoals eerder aangekondigd staat ATIA voor meer flexibiliteit van de arbeidsmarkt. Ten aanzien van het gehanteerde anciënniteitsbeginsel ofwel “Last in, First Out” (LIFO) bij collectief/individueel ontslag bij reorganisaties wenst ATIA meer keuzevrijheid te hebben, teneinde waardevolle krachten te kunnen behouden. Naar de mening van ATIA betekent dit een mogelijke versoepeling van het anciënniteitsbeginsel als onderdeel van het proces ontslagaanvragen bij DAO.

In principe heeft het LIFO-beginsel een voordeel, namelijk dat de kosten van ontslag laag zijn: de kortste dienstverbanden kennen de laagste ontslagvergoeding. Bedrijven worden echter door de huidige regelgeving van DAO veelal gedwongen afscheid te nemen van jonge werknemers waarin recent is geïnvesteerd. Het gaat hier om werknemers die bedrijven juist nodig hebben die vaak kennis van de laatste technieken hebben die noodzakelijk zijn om in de toekomst te kunnen overleven en daarmee behoud van werkgelegenheid van de overige werknemers te bewerkstelligen.

ATIA wil daarom de ontslagprocedures bij DAO ter discussie stellen. Naar mening is de werkgever het beste in staat om te bepalen met welke mensen het bedrijf de beste kans om gezond te worden c.q. blijven.

## Alternatief van ATIA

Een beroep op LIFO zal voortaan niet meer mogelijk zijn. Naar de mening van ATIA moet die bedrijfsbeslissing ter discretie staan van de werkgever.

Immers er dient niet alleen gekeken te worden naar werkervaringen en kennis van het betreffende personeel, maar onder ander naar productie en motivatie. Gekeken wordt naar welke werknemer(s) in de nieuwe situatie het beste passen om te kunnen functioneren (de noodzakelijke bezetting).

Ten slotte is ATIA van mening dat de richtlijnen voor onder meer de ontslagcommissie dienen aangescherpt te worden. In het bijzonder, de doorlooptijd van de aanvragen en de motivering in de beschikking. ATIA stelt voor om de doorlooptijd te maximaliseren tot een termijn van 1 maand, dus binnen 4 weken dienen ontslagaanvragen afgehandeld te worden. Daarnaast dienen beschikkingen op betere onderbouwde wijze te worden gemotiveerd. Hiervoor wil ATIA enkele criteria voorstellen waaraan een beschikking moet voldoen. Voorts wil ATIA bezien hoe het beleid consistent kan worden uitgevoerd en hoe gemaakte afspraken kunnen worden nagekomen.

## Socialezekerheidsrecht

### 6. Herstructurering van het OV en ZV Fonds

Op het gebied van Socialezekerheidsrecht willen wij ook graag alvast van gedachten wisselen, te weten: Herstructurering van het OV en ZV Fonds. Ten aanzien van de arbeidsproductiviteit en bedrijfscontinuïteit is ATIA van mening dat de Landsverordening ZiekteVerzekering (Lv. ZV) ter discussie gesteld moet worden. Het kortdurend ziekteverzuim kan volgens ATIA efficiënter worden ingericht indien werkgevers in de gelegenheid worden gesteld om meer risico's voor loonderving te mogen dragen.

De gepresenteerde analyse is gebaseerd op informatie verkregen van de SVb. Het Fonds vertoont een redelijk stabiel niveau van uitkeringen. In de periode 2007 – 2012 schommelen de uitkeringskosten tussen AWG 19,76 en AWG 22,95 miljoen en vertonen een licht dalende trend.

De administratie-kosten daarentegen zijn sinds 2007 toegenomen van AWG 6,28 miljoen naar AWG 7,54 miljoen in 2012.

EXPLOITATIEREKENING ZIEKTEFONDS						
(x 1 MLN)	2007	2008	2009	2010	2011	2012*
Premieopbrengsten	22,02	24,17	24,22	23,04	24,63	23,81
Uitkeringskosten	(19,76)	(20,58)	(22,95)	(20,80)	(20,78)	(20,52)
Administratiekosten	(6,28)	(6,71)	(6,54)	(7,31)	(7,35)	(7,54)
<b>Exploitatieresultaat voor interestbaten en -l</b>	<b>(4,01)</b>	<b>(3,11)</b>	<b>(5,27)</b>	<b>(5,07)</b>	<b>(3,50)</b>	<b>(4,24)</b>
Interestbaten en lasten	(4,40)	(4,38)	(4,25)	(4,42)	(4,52)	(4,71)
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>(8,42)</b>	<b>(7,49)</b>	<b>(9,53)</b>	<b>(9,49)</b>	<b>(8,01)</b>	<b>(8,96)</b>

Bron: Presentatie SVB december 2013

Administratiekosten ten opzichte van de premieopbrengsten zijn opvallend hoog. Over de periode 2007 – 2012 is deze verhouding:

Jaren	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Admin.kosten/premieopbrengst	28,5 %	27,8 %	27 %	31,8 %	29,8 %	31,7 %

Bijna 30% van de ontvangen premie, en de premie wordt volledig door de werkgevers betaald, wordt niet besteed aan uitbetaling van ziekengelden.

Om het kortdurend ziekteverzuim beter te kunnen managen dient de periode van het eigen risico voor de loonderving (Lv. ZV) naar 6 weken te worden verlengd onder gelijktijdige verlaging van de premie ziekteverzekering voor wat betreft het kortdurend ziekteverzuim. Met andere woorden, uitkeringen uit het Fonds ZV ten behoeve van kort verzuim vervallen. Effect: aanzienlijke premieverlaging voor de werkgever en sanering van Fonds ZV (geen tekorten meer) en de mogelijkheid om de administratieve lasten voor zowel de SVB als de werkgevers te verminderen. Met de ruimte welke door de premieverlaging wordt gecreëerd contracteert de werkgever een verzekeringsarts ten behoeve van de controle op het kortdurend ziekteverzuim en kan het huidige dubbele controle systeem (eerst arts werkgever en na 3 dagen van de SVB) worden afgeschaft.

### Aanbevelingen van ATIA:

- Introductie van een eigen-risico periode van 6 weken voor de Landsverordening Ziektekosten Verzekering (ZV) en Landsverordening Ongevallen Verzekering (OV). Dit eigen-risico is blijvend, dat wil zeggen bij langere AO-duur vindt geen teruggave plaats van ziekengeld of ongevallengeld over deze periode. Vroeg verzuimtoezicht (gedurende de eerste 6 weken) mag gecontracteerd worden met een bevoegd reïntegratie-bedrijf (een bevoegde arts met de specialisatie arbeid en gezondheid contracteren voor de verzuimbeheersing);
- Premieaanpassingen: de invoering van een eigen-risico periode en de gelijktrekking van de uitkeringspercentages hebben gevolgen op het volume van de uit te keren gelden en de premies behoren daaraan aangepast te worden;
- Voor werknemers boven de loongrens is de landsverordening OV niet langer van toepassing
- SVB blijft zorgdragen voor landurig ziekteverzuim en reïntegratie van langdurige AO-gevallen en houdt toezicht op de naleving van de verplichtingen van de werkgever inzake eigen-risico vereisten.

Het kortdurend ziekteverzuim, bijna 85% van alle ziekmeldingen behandeld door de SVB, is een zaak tussen de werkgever en de werknemer. Daar ligt de verantwoordelijkheid.

De werkgevers moeten in de gelegenheid worden gesteld om – naar eigen keuze - het financiële risico van arbeidsongeschiktheid op meerdere wijzen te ‘managen’. De lasten voor het Fonds ZV kunnen een stuk lager worden indien de werkgever meer risico gaat dragen voor de loonderving. De werkgever die een goed verzuimbeleid heeft verlaagt zijn financiële risico.

Middels het eigen risico wordt de verantwoordelijkheid voor verzuim gelegd bij de werkgever en de werknemer en is de rol van SVB beperkt tot die van toezichthouder en die van waarborging van het wettelijk kader. Dit systeem is duurzaam en voorkomt dat de overheid in de toekomst wordt aangesproken op zijn garantieverplichting jegens het Fonds ZV.



## LTU-wetgeving

### 7. Versnellingsprocedure van werkvergunningen

Op macro economische onderwerpen (i.c. LTU-wetgeving) willen wij ook graag alvast van gedachten wisselen, te weten: a) versnellingsprocedure van werkvergunningen (verblijfsvergunning met recht op arbeid) voor kennismigranten en b) de reguliere procedure voor werkvergunningen moet onder de loep.

A) Kennismigranten zijn hoogopgeleide buitenlanders die naar Aruba komen om een bijdrage te leveren aan de kenniseconomie. Deze versnellingsprocedure dient te gelden voor slechts die gevallen waar vacatures structureel niet ingevuld kunnen worden. Cruciaal hierbij is dat er duidelijke afspraken gemaakt worden en deze doelgroep scherp wordt afgebakend.

Mede gezien het belang van de overheid om de kenniseconomie te gaan stimuleren en versterken door middel van de “green gateway”, waarin hoogwaardige technologische industrieën aangetrokken moeten worden en waar hoogopgeleide werknemers werkzaam zullen zijn, zou ATIA graag willen dat werkgevers voortaan voor een hoogopgeleide buitenlander (slechts voor de zojuist genoemde functies, waarvan structureel ongevulde vacatures zijn) geen advies meer hoeft van de DPL voor het toetreden op de Arubaanse arbeidsmarkt.

De werkgever start de procedure tot het verkrijgen van een werkvergunning gelijk bij de DIMAS door bijvoorbeeld een formulier aanvraag toelating tot de kennismigrantenregeling in te vullen. De DIMAS zou in principe binnen 2 weken op werkgevers’ verzoek voor toelating van een kennismigrant moeten reageren. Uiteraard dienen hier voorwaarden aan gesteld te worden zoals een minimaal salaris van Awg 55.000 per jaar om zodoende ‘cheap labor’ te voorkomen. Ook dient deze vergunning voor tenminste 3 jaar te gelden. Er zullen immers weinig hooggekwalificeerde werknemers zijn die een baan op Aruba zullen accepteren met slechts de zekerheid van 1 jaar hier te kunnen werken.

B) Reguliere procedure werkvergunningen. De gehele reguliere procedure voor werkvergunningen dient beter gestroomlijnd te worden. Momenteel worden alle eerste aanvragen voor een werkvergunning per definitie – zonder enige onderbouwing - afgewezen. Naar de mening van ATIA lijkt dit in strijd met Beginselen van Behoorlijk Bestuur.



Wenselijk acht ATIA dat een afgegeven werkvergunning – bij eerste aanvraag - gelijk voor een periode van drie (3) jaar geldt. Slechts als de werkgever dat wenst kan er een vergunning voor een kortere periode worden afgegeven. De kosten van de vergunning kunnen afhankelijk gemaakt worden van de duur. Zoals ook onder 7a is aangegeven is het van belang dat goede werknemers worden aangetrokken en dat werkgevers kunnen investeren in de training van die werknemers. Een periode van 1 jaar is daar veel te kort voor. Bij een vergunning van 3 jaar is dit wel mogelijk en wordt door zowel het Land en de werkgevers substantieel bespaard op administratieve rompslomp.

Een eventueel argument dat vergunningen van 1 jaar nodig zijn om de lokale werkgelegenheid te beschermen lijken niet reëel gezien het over de jaren constante aantal uitgegeven werkvergunningen. Zelfs als er een plotseling overschot zou ontstaan dan is het met een 3 jarige vergunning nog steeds mogelijk om gemiddeld een derde van de vergunningen te laten verlopen hetgeen meer dan voldoende lijkt om de arbeidsmarkt te kunnen sturen.

Een bijkomend voordeel is het minder belasten van het milieu. Als in ogenschouw wordt genomen de hoeveelheid papier die elk jaar bij de vergunningsverlening dienen te worden ingediend dan kan dit per jaar een behoorlijk aantal bomen schelen.