



Advies

Introductie van een minimumuurloon

Juli 2024

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 allerlei 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 : info@ser.aw
Website : www.ser.aw

Inhoudsopgave

Inleiding	2
1. Huidige situatie	3
1.1 Doel en evolutie van het huidige maandelijkse/wekelijks minimumloon .	3
1.2 Uitdagingen en beperkingen in de huidige situatie.....	5
2. Voordelen en nadelen van het minimumuurloon	6
2.1 Voordelen van het minimumuurloon	6
2.2 Nadelen van het minimumuurloon	7
3. Financiële effecten/gevolgen van de introductie van een minimumuurloon.....	9
3.1 Werknemers.....	9
3.2 Werkgevers (directe kosten)	12
3.3 Spillover-effect (indirecte kosten)	13
4. Additionele overwegingen	15
4.1 SDG's.....	15
4.2 Minimumuurloon binnen het koninkrijk.....	16
5. Best practices/overgegingen ten aanzien van de implementatie van een minimumuurloon.....	18
6. Conclusies en aanbevelingen	20
Bijlage 1.....	24
Bijlage 2.....	25
Bijlage 3.....	31



Inleiding

De Minister van Arbeid, Energie en Integratie (MinAEI) heeft, door middel van zijn schrijven d.d. 14 maart 2024 (zie bijlage 1), aan de Sociaal Economische Raad (SER) advies verzocht inzake de mogelijke introductie en invoering van een minimum-uurloon voor de Arubaanse arbeidsmarkt, aangezien dit in de Verenigde Staten en op Curaçao reeds van toepassing is.

De SER (verder de Raad) heeft kennisgenomen van het feit dat sinds 1938 er een federaal minimumuurloon ingevoerd is in de Verenigde Staten (VS), hetgeen verankerd is in de 'Fair Labor Standards Act'¹. Sindsdien is het regelmatig (niet automatisch) aangepast en verhoogd door wetgevende maatregelen van het Amerikaanse Congres. Op Curaçao, is het minimumuurloon al enkele jaren ingevoerd². Voorafgaand hieraan gold er op Curaçao een maandelijks minimumloon. De invoering van het minimumuurloon had tot doel meer flexibiliteit en rechtvaardigheid te bieden in de beloning van arbeid zowel in het geval van de VS als die van Curaçao.

Samen met voornoemde adviesverzoek voegt de minister de nota "Introductie van een minimumuurloon op de Arubaanse arbeidsmarkt" van de Directie Arbeid en onderzoek (DAO) hieromtrent (zie bijlage 2).

Deze nota wijst op o.a. de verschillende motieven waarom het belangrijk is om over te gaan tot een minimumuurloon alsmede de noodzakelijke wetswijzigingen die gedaan moeten worden ten behoeve hiervan.

De Raad moet benadrukken dat er al jaren een groeiende discussie bestaat over de mogelijke overgang naar een minimumuurloon om beter aan te sluiten bij de behoeften van de moderne arbeidsmarkt en om meer flexibiliteit en eerlijkheid te bieden in arbeidsverhoudingen op Aruba. De Raad is verheugd om haar mening over deze belangrijke beslissing te geven.

Naar aanleiding van dit adviesverzoek heeft de Raad de nota doorgenomen en de arbeidsmarktsituatie op Aruba geanalyseerd. Op basis hiervan heeft de Raad het adviesrapport "Introductie van een minimumuurloon" opgesteld.

¹ <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa>

² SOAW – Sociale Ontwikkeling, Arbeid en Welzijn: <https://soaw.cw>



1. Huidige situatie

De bedragen behorende bij het minimumloon per maand en per week worden bij wet vastgesteld op Aruba. In dit hoofdstuk wordt het doel en een overzicht van de evolutie van het huidige minimumloon alsmede de uitdagingen en beperkingen van het huidige model gegeven.

1.1 Doel en evolutie van het huidige maandelijks/wekelijks minimumloon

Het huidige maandelijks/wekelijks minimumloon op Aruba is vastgesteld door de overheid en dient als een wettelijke basis om ervoor te zorgen dat werknemers een eerlijk en leefbaar inkomen ontvangen. Het minimumloon geldt voor werknemers die de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt, er zijn echter ook specifieke bepalingen voor jongeren onder de 18 jaar³. Dit minimumloon dat gebaseerd is op een normale arbeidsduur van een 40-urige werkweek, wordt regelmatig geëvalueerd⁴ en aangepast om rekening te houden met de kosten door inflatie en andere economische factoren.

In december 2022 verdienden rond 4000 werkenden⁵ een minimumloon, waarin vrouwen het grootste aandeel vormen, namelijk 56%. Van deze groep minimumloners, werkt rond 74% een 6-daagse werkweek ofwel een dienstverband bestaande uit meer dan 40 uur per week.⁶

Tabel 1 geeft een overzicht van de evolutie van de loonbedragen van de werkenden op de arbeidsmarkt in de privésector eind 2022.

³ Artikel 8 lid 2 van de landsverordening minimumlonen geeft aan dat werknemers beneden de leeftijd van 18 jaar die een bij dit landsbesluit aangewezen lagere leeftijd hebben bereikt, eveneens aanspraak hebben op een bij dit landsbesluit vast te stellen minimumloon, dat in een redelijke verhouding staat tot de in artikel 9 genoemde bedragen.

⁴ Deze evaluatie van de overheid van Aruba gebeurt op basis van economische omstandigheden en input van verschillende stakeholders, waaronder werkgevers, werknemers en vakbonden.

⁵ Er moet vermeld worden dat dit percentage geen rekening heeft gehouden met werknemers die in het publieke sector werken, dus hoog waarschijnlijk is dit percentage hoger.

⁶ Bron: Introductie van een minimumuurloon op de Arubaanse arbeidsmarkt.



Tabel 1. Looncategorieën van werkenden op de arbeidsmarkt

Loon categorieën in (AWG)	Man	Vrouw	totaal	In % (totaal)
< 1761	2139	3039	5178	12.4%
Tussen 1762 - 1893	1541	2447	3988	9.6%
Van 1894 tot en met 2000	1203	1457	2660	6.4%
Van 2001 tot en met 2500	4089	4280	8369	20.1%
Van 2501 tot en met 3000	2907	2622	5529	13.3%
Van 3001 tot en met 3500	1695	1577	3272	7.9%
Van 3501 tot en met 4000	1308	1336	2644	6.4%
Van 4001 tot en met 4500	888	921	1809	4.3%
Van 4501 tot en met 5000	610	661	1271	3.1%
Van 5001 tot en met 5500	571	614	1185	2.8%
Van 5501 tot en met 6000	479	580	1059	2.5%
Van 6001 tot en met 10000	1816	1479	3295	7.9%
> 10001	815	484	1299	3.1%
Onbekend	36	37	73	0.2%
Totaal	20097	21534	41631	100.0%

Bron: SVb Aruba, december 2022

Op basis van Tabel 1 kan er geconcludeerd worden dat:

1. Er oververtegenwoordiging is van lagere inkomens: de categorieën met een salaris onder AWG 2500 vertegenwoordigen een groot deel van de werknemers (48.5%). Vooral de categorie van AWG 2001 tot en met AWG 2500 bestaat uit het hoogste aantal werknemers (20.1%).
2. Vrouwen trekken aan het kortste eind: in de meeste lagere looncategorieën (tot en met AWG 2500 AWG) zijn vrouwen in grotere aantallen vertegenwoordigd dan mannen terwijl in de hogere looncategorieën (>AWG 6000) mannen meer vertegenwoordigd zijn dan vrouwen.

Dit betekent dat minimumloonaanpassingen en andere economische maatregelen grote implicaties hebben voor een grote groep werknemers die in de lagere looncategorieën zijn.

Sinds 1 januari 2024 bedraagt het maandelijkse minimumloon op Aruba AWG 1.986,20 voor werknemers van 18 jaar en ouder, welke equivalent is aan AWG 463,25 per week. Tabel 2 geeft aan de evolutie van het minimumloon sinds de introductie van de Landsverordening Minimumlonen in 1988.

Tabel 2. Ontwikkeling van het minimumloon in de jaren 1988-2024

Met ingang van	Maandloon (Afl.)	Vershil	In % toename	Weekloon (Afl.)	Met ingang van	Maandloon (Afl.)	Vershil	In % toename	Weekloon (Afl.)
Per 1 december 1988	686.90			158.70	Per 1 januari 2006	1360.00	97	7.7%	317.20
Per 1 januari 1992	762.45	75.55	11.0%	175.80	Per 1 januari 2007	1460.00	100	7.4%	340.51
Per 1 juli 1992	800.60	38.15	5.0%	184.60	Per 1 juli 2008	1505.25	45.25	3.1%	351.05
Per 1 januari 1993	830.20	29.6	3.7%	191.45	Per 1 juli 2009	1542.90	37.65	2.5%	359.80
Per 1 januari 1994	876.70	46.5	5.6%	202.20	Per 1 januari 2012	1604.60	61.7	4.0%	374.20
Per 1 januari 1995	994.80	118.1	13.5%	229.90	Per 1 februari 2013	1636.70	32.1	2.0%	381.70
Per 1 januari 1996	1025.35	30.55	3.1%	237.05	Per 1 maart 2016	1677.60	40.9	2.5%	391.25
Per 1 januari 1997	1060.20	34.85	3.4%	245.10	Per 1 augustus 2017	1711.15	33.55	2.0%	399.10
Per 1 januari 1998	1088.85	28.55	2.7%	251.75	Per 1 mei 2019	1762.48	51.33	3.0%	411.07
Per 1 januari 1999	1111.75	22.9	2.1%	257.05	Per 1 januari 2020	1815.35	52.87	3.0%	423.40
Per 1 juli 2002	1200.00	88.25	7.9%	279.95	Per 1 januari 2023	1893.40	78.05	4.3%	441.60
Per 1 januari 2004	1263.00	63	5.3%	288.35	Per 1 januari 2024	1986.20	92.8	4.9%	463.25

Bron: Minimumloon (AB 1989 no. GT. 26), DAO

1.2 Uitdagingen en beperkingen in de huidige situatie

Hoewel het maandelijks/wekelijks minimumloon in theorie een positief instrument is voor de bescherming van werknemers, zijn er in de praktijk enkele uitdagingen en beperkingen.

Discrepancie in minimumlooncompensatie

Het vaste maandelijks/wekelijks minimumloon is gebaseerd op een normale arbeidsduur van een 40-urige werkweek. De realiteit is dat een groot gedeelte van de beroepsbevolking meer dan 40 uur per week werkt. Dit betekent dat het minimumloon inflexibel is voor werknemers die een dienstverband hebben van meer dan 40 uur per week, waardoor het moeilijk is om een eerlijke uitbetaling te garanderen. Het gevolg hiervan is dat er werknemers zijn die een dienstverband hebben van 40 uur per week en het minimumloon verdienen en er andere werknemers zijn die een dienstverband hebben van meer dan 40 uur per week die hetzelfde minimumloon verdienen.

2. Voordelen en nadelen van het minimumuurloon

Dit hoofdstuk presenteert zowel de positieve en negatieve aspecten van de invoering van een minimumuurloon op Aruba. Het minimumuurloon heeft de potentie om significante veranderingen teweeg te brengen op de arbeidsmarkt. Enerzijds kan een minimumuurloon bijdragen aan een eerlijk loon voor werknemers en armoede verminderen met name onder vrouwen. Anderzijds kunnen er echter ook nadelige gevolgen zijn, zoals verhoogde kosten voor werkgevers en mogelijke werkgelegenheidsverlies.

2.1 Voordelen van het minimumuurloon

Het minimumuurloon is een belangrijk instrument binnen het arbeidsmarktbeleid dat is ontworpen om de welvaart en het welzijn van werknemers te bevorderen en/of te beschermen. Door een ondergrens te stellen aan wat werkgevers hun werknemers moeten betalen, biedt het minimumuurloon verschillende voordelen, zoals:

Gelijkheid:

Door een vast minimumuurloon te hanteren, wordt ervoor gezorgd dat alle werknemers, ongeacht hun arbeidsduur of contractvorm, een gelijke basisbeloning krijgen voor elk gewerkt uur. Dit bevordert eerlijkheid en gelijkheid op de werkvloer.

Flexibiliteit voor werknemers:

Het minimumuurloon biedt werknemers meer flexibiliteit om verschillende redenen:

- Werknemers kunnen gemakkelijker wisselen tussen verschillende banen met uiteenlopende werktijden, zonder zich zorgen te maken dat ze onder het minimumloon betaald worden. Dit is vooral voordelig voor mensen die bijvoorbeeld meerdere deeltijdbanen combineren of onregelmatige werktijden hebben.
- Betere tijd- en werkbalans: werknemers kunnen hun werktijden beter afstemmen op hun persoonlijke leven. Dit is nuttig voor ouders, studenten en mensen met zorgverplichtingen, omdat ze flexibeler hun werkuren kunnen plannen.

Transparantie:

Een uurloon is eenvoudiger te begrijpen en te controleren voor zowel werknemers als werkgevers. Daarnaast worden werkgevers verplicht om hun loonadministratie nauwkeurig bij te houden, wat bijdraagt aan meer



transparantie in de loonbetalingen. Dit maakt het makkelijker voor zowel werknemers als toezichthouders om te controleren of het minimumuurloon wordt nageleefd.

Efficiëntie voor de werkgevers:

Voor werkgevers kan een uurloon efficiënter zijn bij het plannen en budgetteren van loonkosten, vooral in sectoren met onregelmatige werktijden en/of seizoensgebonden werk.

Armoedebestrijding onder vrouwen die de lage inkomenscategorieën domineren

De invoering van een minimumuurloon kan een krachtig middel zijn om armoede te bestrijden, vooral onder vrouwen die vaak oververtegenwoordigd zijn in de lagere inkomenscategorieën (zie hoofdstuk 1.1). In veel landen, waaronder ook Aruba, werken vrouwen disproportioneel vaak in sectoren met lage lonen, zoals de detailhandel, schoonmaak en verzorging. Deze banen bieden vaak weinig financiële stabiliteit en beperkte kansen op loonsverhoging. Het minimumuurloon kan een effectief middel zijn om armoede onder vrouwen te bestrijden doordat vrouwen direct van een verhoging van het minimumuurloon zouden kunnen profiteren.

2.2 Nadelen van het minimumuurloon

Hoewel het minimumuurloon bedoeld is om werknemers te beschermen en hun welvaart te bevorderen, zijn er ook nadelen aan verbonden, zoals:

Administratieve lasten bij overgang:

Voor sommige werkgevers (met name voor kleine bedrijven) die hun administratie niet altijd op orde hebben, kan de overgang naar een minimumuurloon extra administratieve lasten met zich meebrengen, vooral bij het bijhouden van de gewerkte uren en het berekenen van salarissen.

Onzekerheid voor werknemers:

Werknemers die afhankelijk zijn van een minimumuurloon kunnen te maken krijgen met inkomensonzekerheid (vooral als hun gewerkte uren per week of maand kan verminderen) vanwege baanonzekerheid, als gevolg van kostenbesparing van bedrijven die de financiële consequenties van het minimumuurloon niet kunnen absorberen.



Kosten voor werkgevers:

In sommige gevallen kunnen werkgevers hogere loonkosten hebben, vooral als ze verplicht worden om overuren of variabele werktijden eerlijk te compenseren (zie hoofdstuk 3.2 en 3.3).



3. Financiële effecten/gevolgen van de introductie van een minimumuurloon

Hierna volgen de mogelijke (financiële) effecten die de introductie van een minimumuurloon op Aruba zou kunnen hebben op zowel werknemers als werkgevers. Voor werknemers kan het leiden tot een eerlijk beloning voor gewerkte uren, vooral voor diegenen met onregelmatige werkuren of die een dienstverband hebben bestaande uit meer dan 40-urige werkweek en een minimumloon verdienen. Dit kan de inkomensstabiliteit verbeteren en mogelijk bijdragen aan een hogere levensstandaard. Aan de andere kant kunnen werkgevers geconfronteerd worden met verhoogde loonkosten, vooral in sectoren met veel laagbetaalde werknemers. Dit kan resulteren in inkrimpen van het bedrijf/personeel, vermindering van de van productie/service of hogere operationele kosten, die mogelijk worden doorberekend aan consumenten in de vorm van prijsstijgingen. Bovendien kunnen bedrijven extra administratieve kosten maken voor de implementatie en naleving van het nieuwe uurloonsysteem. Hoewel de introductie van een minimumuurloon de inkomensongelijkheid kan helpen verminderen, is het belangrijk dat er ondersteunende maatregelen worden getroffen om de economische impact op bedrijven te minimaliseren en de algehele concurrentiepositie van Aruba te behouden.

3.1 Werknemers

De introductie van een minimumuurloon op Aruba heeft potentieel positieve financiële effecten voor werknemers die een dienstverband hebben van meer dan 40 uur per week en een minimumloon verdienen. Dit kan bijdragen aan een stabielere financiële situatie en een verbeterde levensstandaard, doordat werknemers een beloning ontvangen voor elk gewerkt uur, ongeacht hun totale maandelijkse/wekelijkse uren.

Het voorstel in de nota "Introductie van een minimumuurloon op de Arubaanse arbeidsmarkt" van de DAO is om het minimumuurloon te berekenen door het wettelijke loon per week te delen door de normale arbeidsduur (40 uur per week). Uitgaande van de meest recente cijfers, van 1 januari 2024, bedraagt het minimumloon AWG. 1986,20 per maand en AWG. 463,25 per week. Op basis van dit voorstel zou dit dus neerkomen op een minimumuurloon van AWG. 11,60 (AWG 463,25 per week /40 uur per week)⁷. Voor het huishoudelijke personeel

⁷ Voor de resterende simulaties en scenario's in de volgende hoofdstukken, zal de SER hetzelfde voorstel gebruiken als vermeld in de nota van de DAO.



dat ook onder artikel 9 van de Landsverordening Minimumlonen valt, komt dit uit op een bedrag van AWG. 5,80 per uur).

Hier volgt een simulatie/berekening in tabel 3, van wat het minimumuurloon in 2024 zou zijn, daarnaast worden de aanvullende financiële middelen gegeven dat sommige werknemers zouden verdienen als er geen verandering zou zijn in hun arbeidsverhouding en de percentage loonstijging dat dit zou betekenen voor die groep werknemers die een dienstverband hebben van meer dan 40 uur per week.

Tabel 3. Brutominimumloon, bedragen per maand en per (gewerkte) uur.

Op basis van het minimumloon in 2024

Arbeidsduur per week	40-urige werkweek (Basis)	42-urige werkweek	44-urige werkweek	45-urige werkweek
Minimumuurloon in AWG	11,60	11,60	11,60	11,60
Maandloon o.b.v. uurloon in AWG	1986.2	2085	2185	2234
Aanvullend in AWG	n.v.t.	99	198	248
% loonstijging	n.v.t.	5.0%	10.0%	12.5%

*Aantal werkbare dagen in 2024 = 262 (Bron DAO)

** De berekeningsmethode van de DAO werd gebruikt in deze simulatie.

***De factor 4.28 wordt gebruikt bij de omzetting van week naar maand.

De tabel 3 geeft een overzicht van de maandelijkse lonen gebaseerd op verschillende arbeidsuren per week (40, 42, 44 en 45 uur) en het effect van een minimumuurloon van AWG 11,60 op deze lonen. Het minimumuurloon blijft constant op AWG 11,60 voor alle verschillende werkweken, dit betekent dat bijvoorbeeld een werknemer die een 45-urige werkweek heeft, AWG 2234 zal verdienen door de introductie van het minimumuurloon, dat is een aanvullend loon van AWG 248 per maand of AWG 3976 per jaar. Werknemers die een 45-urige werkweek hebben en die een maandelijkse/wekelijks minimumloon nu verdienen, zullen een stijging in hun loon krijgen van tenminste 12.5% met de introductie van het minimumuurloon. Dit extra inkomen kan een stimulans zijn voor werknemers om meer of minder uren te werken afhankelijk van hun economische/sociale situatie.

Dezelfde resultaten zijn te zien voor inwonend huishoudelijk personeel. Tabel 4 toont een simulatie van wat er zou gebeuren met het brutominimumloon van deze werknemers.

Tabel 4 Brutominimumloon, bedragen per maand en per (gewerkte) uur voor inwonend huishoudelijk personeel.

Inwonend huishoudelijk personeel

Arbeidsduur per week	45-urige werkweek (Basis)	48-urige werkweek	55-urige werkweek	60-urige werkweek
Minimumuurloon in AWG	5.80	5.80	5.80	5.80
Maandloon o.b.v. uurloon in AWG	1043	1192	1365	1489
Aanvullend in AWG	n.v.t.	149	322	446
% loonstijging	n.v.t.	14.2%	30.9%	42.8%

Bron: SER

*Aantal werkbare dagen in 2024 = 262

** De berekeningsmethode van de DAO werd gebruikt in deze simulatie.

** De DAO hanteert een 45-urige werkweek als basis voor een inwonend huishoudelijk personeel.

Tabel 4 biedt een duidelijk overzicht van hoe verschillende werkweken het brutominimumloon beïnvloeden voor inwonende huishoudelijk personeel. Het toont aan dat langere werkweken leiden tot een hoger maandsalaris en significant hogere percentages van loonstijging. De raad is zich ervan bewust dat de simulaties voor deze groep zijn gebaseerd op wekelijkse werkuren die veel hoger zijn dan die van de werknemers beschreven in tabel 3. Dit is echter gedaan omdat er aanwijzingen zijn dat werknemers in deze sector door hun werkgevers worden uitgebuit⁸.

Deze gegevens benadrukken de impact van langere werkweken op het inkomen van werknemers. Het invoeren van een minimumuurloon zal bijdragen aan een betere loontransparantie en rechtvaardigheid, vooral voor werknemers die overuren maken. Het invoeren van een minimumuurloon zal bijdragen aan een betere loontransparantie en rechtvaardigheid, vooral voor werknemers die overuren maken.

De Raad is van mening dat een minimumuurloon kan helpen bij het verminderen van inkomensongelijkheid⁹ en armoede, door een basisniveau van

⁸ In 2001, toen de Nederlands Antillen (Curaçao en St. Maarten) koos voor het uitdrukken van de minimumlonen in uurlonen, heeft ze ook gekozen om het huishoudelijk personeel op te trekken naar de minimumloongrens. Voor het huishoudelijk personeel dient alsdan het contant te betalen deel van het minimumloon, berekend op basis van het aantal werkuren, te worden verminderd met de betreffende in het landsbesluit opgenomen bedragen aan loon in natura, uiteraard voorzover dat loon in natura daadwerkelijk wordt genoten.

⁹ Volgens de SDG-Indicator Werkgroep was de Gini-index van Aruba 0.44 in 2019. Dit duidt op een relatief hoog niveau van inkomensongelijkheid in het land. https://sdgaruba.com/pages/wp-content/uploads/2022/07/FINAL_SDG-IWG-INDICATORS-2021_REPORT.pdf

De Gini-coëfficiënt is een maatstaf voor inkomensongelijkheid binnen een land. Het varieert van 0 (perfecte gelijkheid, waarbij iedereen hetzelfde inkomen heeft) tot 100 (perfecte ongelijkheid, waarbij één persoon of huishouden al het

loonbescherming te bieden voor alle werknemers, ongeacht de sector of functie waarin zij werken. Dit kan uiteindelijk leiden tot een betere economische situatie en een verhoogde koopkracht binnen de Arubaanse samenleving.

Daarnaast vindt de Raad dat de “marginale geneigdheid tot consumeren (MGC)”, een economisch concept dat de relatie weergeeft tussen een verandering in het inkomen en de daaropvolgende verandering in consumptie, een rol zal hebben op de Arubaanse economie. De MGC¹⁰ geeft aan hoeveel er van elke extra eenheid inkomen wordt besteed aan consumptie. Een hoge MGC betekent dat mensen een groot deel van een extra inkomen zullen uitgeven, terwijl een lage MGC aangeeft dat mensen een groter deel zullen sparen. De belangrijkste factoren die de marginale geneigdheid tot consumeren (MGC) bepalen, zijn:

- *Inkomensniveau en vermogenspositie*: Over het algemeen geldt dat mensen met een lager inkomen of vermogenspositie, een hogere MGC hebben.
- *Kredietbeperkingen*: Als mensen moeilijk toegang hebben tot krediet, zullen ze een groter deel van elk extra inkomen consumeren, resulterend in een hogere MGC.
- *Onzekerheid*: In tijden van economische onzekerheid zullen mensen geneigd zijn om meer te sparen, wat leidt tot een lagere MGC.

De Raad heeft geen harde gegevens over de MGC, maar vermoedt -op basis van de betrokken factoren- dat deze aan de bovenkant van het spectrum zal liggen vanwege de kenmerken van de Arubaanse huishoudens¹¹. Dit kan leiden tot het stimuleren van economische groei op korte termijn, maar ook risico's met zich meebrengen op langere termijn als het aandeel privé besparingen te laag wordt en tot minder investeringen leidt.

3.2 Werkgevers (directe kosten)

De invoering van het minimumuurloon zal extra directe uitgaven/kosten voor de werkgevers met zich meebrengen. Volgens de berekeningen van de Raad, met het meest recente minimumloon van 2024, afhankelijk van het scenario, zouden de financiële effecten tussen de AWG 12.1 miljoen en AWG 16 miljoen liggen (zonder rekening te houden met het mogelijke ‘spillover-effect’ van de invoering van het minimumuurloon)¹². Nogmaals, dit zouden de extra financiële kosten zijn m.b.t. de groep werknemers die op dit moment het maandelijks/wekelijks

inkomen heeft). In vergelijking met andere landen, is de Gini-coëfficiënt van Aruba hoger dan het wereldwijde gemiddelde van 0,38.

¹⁰ Is een getal tussen 0 en 1

¹¹ Kenmerken: Hoge levensonderhoudskosten en consumptiepatronen en lage spaarratio. Iets meer dan een kwart (27%) van de huishoudens gaf meer uit dan het huishoudinkomen, bron: Financial Position of Aruban Households 2017, <https://www.cbaruba.org/readBlob.do?id=7683>

¹² Zie berekeningsmethode in bijlage 3

minimumloon verdienen en die een dienstverband hebben van meer dan 40 uur per week.

3.3 Spillover-effect (indirecte kosten)

De impact van de introductie van deze wet is niet alleen voor degenen die op dit moment het maandelijkse/wekelijks minimumloon verdienen en die een dienstverband hebben van meer dan 40 uur per week. Er is namelijk een ‘spillover-effect’ bij andere loon categorieën van werkenden op de arbeidsmarkt.

Tabel 5 toont een overzicht aan van de nieuwe maandlonen van de werknemers die het minimumuurloon zouden gaan verdienen na de invoering van een minimumuurloon.

Tabel 5. Spill-over effect naar andere loon categorieën

Uren per week	Minimumuurloon 2024 in AWG.	Equivalent per maand in AWG.	Loon categorieën in (AFL)	Man	Vrouw	totaal	In % (totaal)
15	11.60	744.72	< 1761	2139	3039	5178	12.4%
20	11.60	992.96	Tussen 1762 - 1893	1541	2447	3988	9.6%
24	11.60	1191.55	Van 1894 tot en met 2000	1203	1457	2660	6.4%
30	11.60	1489.44	Van 2001 tot en met 2500	4089	4280	8369	20.1%
32	11.60	1588.74	Van 2501 tot en met 3000	2907	2622	5529	13.3%
40	11.60	1985.92	Van 3001 tot en met 3500	1695	1577	3272	7.9%
41	11.60	2035.57	Van 3501 tot en met 4000	1308	1336	2644	6.4%
42	11.60	2085.22	Van 4001 tot en met 4500	888	921	1809	4.3%
43	11.60	2134.86	Van 4501 tot en met 5000	610	661	1271	3.1%
44	11.60	2184.51	Van 5001 tot en met 5500	571	614	1185	2.8%
45	11.60	2234.16	Van 5501 tot en met 6000	479	580	1059	2.5%
46	11.60	2283.81	Van 6001 tot en met 10000	1816	1479	3295	7.9%
47	11.60	2333.46	> 10001	815	484	1299	3.1%
48	11.60	2383.10	Onbekend	36	37	73	0.2%
			Totaal	20097	21534	41631	100.0%

Bron: SVb, december 2022

Bron: SVb en SER

Tabel 5, toont aan dat mensen die voorheen in de minimumlooncategorie vielen (vooral degenen die een dienstverband hebben van meer dan 40 uur per week) geleidelijk naar hogere looncategorieën verschuiven.

Voorbeeld

Stel dat bijvoorbeeld in een restaurant een afwasser (die een minimumloner is) AWG 1986 per maand betaald krijgt en een barman (die geen minimumloner is) AWG 2200 per maand (beide werknemers werken 45 uren per week). Na de introductie van minimumuurloon, is het restaurant verplicht om de afwasser AWG 2234 te betalen. De barman is nu in feite een minimumloner geworden, diens loon is namelijk ook is gestegen tot AWG 2234 – in dit geval zullen beide werknemers meer verdienen door de introductie van het minimumuurloon.

De werkgever kan o.a. ervoor kiezen om het loon de van barman verder te verhogen om de verschillen in vaardigheid, niveau van de functie, loyaliteit en inspanning die bij elke functie vereist zijn, weer te geven/te compenseren. In dit geval kunnen veranderingen aan de onderkant van de loonstructuur effecten hebben op lonen in de hele organisatie, omdat het bedrijf naar differentiatie in beloning ('spillover-effect') streeft. Deze groep van net boven de minimumloners ziet dan vaak ook een loonsverhoging. Dit fenomeen kan leiden tot een bredere stijging van lonen binnen een economie en heeft dus een aanzienlijke invloed op de loonstructuur en inkomensverdeling. Empirisch bewijs over de effecten van een 'spillover-effect' variëren per land en hangt af van verschillende factoren. Onderzoeken in het Verenigd Koninkrijk hebben over het algemeen geen sterk bewijs gevonden van 'spillover-effect' van minimumloonverhogingen. Echter, het bewijs in de Verenigde Staten suggereert een uitgebreide 'spillover-effect'¹³.

Uit tabel 5 blijkt het erop dat tenminste de twee looncategorieën (van 2001 tot en met 2500 en van 2501 tot en met 3000) die net boven de minimumloonverdieners zitten, enigszins zouden worden beïnvloed door de invoering van een minimumuurloon. Deze twee looncategorieën zijn degenen die zich op de meeste werknemers op de Arubaanse arbeidsmarkt concentreren.

Het is dus te verwachten dat er verschuivingen in looncategorieën zullen plaatsvinden. Hoe groter de verschuivingen, hoe hoger deze bijkomende kosten voor werkgevers zullen zijn. Helaas is het zeer moeilijk te bepalen hoe de markt zal reageren op de invoering van het minimumuurloon. Verschillende factoren zullen de omvang van deze verschuiving bepalen, zoals werkloosheid, kosten van het zakendoen, economische prognoses, de 'goodwill' van werkgevers, enz.

Voor de overheid, is het belangrijk om deze mogelijke gevolgen (naast de positieve en negatieve effecten) zorgvuldig af te wegen en beleidsmaatregelen te implementeren die de belangen van zowel werkgevers als werknemers beschermen en bevorderen.

¹³ Stewart 2010, Individual-level Wage Changes and Spillover Effects of Minimum Wage Increases.
https://warwick.ac.uk/fac/soc/economics/staff/mstewart/individual_wage_changes_paper_-_oct2010.pdf



4. Additionele overwegingen

De Raad heeft enkele aanvullende overwegingen in aanmerking genomen in haar advies aan de regering, met betrekking tot de mogelijke invoering van een minimumuurloon.

4.1 SDG's

De Raad probeert al jaren om het bewustzijn en het publieke begrip ten aanzien van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstelling (SDG's) te vergroten. De Raad is van mening dat de invoering van een minimumuurloon in lijn is met verschillende SDG's, sommige meer dan andere, maar voornamelijk aan onderstaande de SDG-doelstellingen 1, 8 en 10. hierna volgen deze SDG-doelstellingen, hun targets en indicatoren¹⁴.

SDG 1, heeft als doel om armoede in al haar vormen en overal te beëindigen. Dit is een fundamentele doelstelling die erop gericht is om ervoor te zorgen dat iedereen, ongeacht waar ze wonen, toegang heeft tot basisbehoeften zoals voedsel, onderdak, gezondheidszorg en onderwijs.

Target 1.1: Tegen 2030 extreme armoede uitroeien voor alle mensen wereldwijd, momenteel gemeten als mensen die leven van minder dan \$1.25 (AWG 2.24) per dag.

** Indicator 1.1.1: Het percentage van de bevolking dat leeft onder de internationale armoedegrens, naar geslacht, leeftijd, arbeidsstatus en locatie (stedelijk/landelijk).*

SDG 8, richt zich op het bevorderen van inclusieve en duurzame economische groei, werkgelegenheid en waardig werk voor iedereen. Deze doelstelling erkent het belang van economische groei als drijvende kracht achter vooruitgang en benadrukt tegelijkertijd de noodzaak om deze groei op een duurzame en inclusieve manier te realiseren. SDG 8 omvat het bevorderen van gelijke beloning voor gelijk werk, het uitbannen van dwangarbeid, slavernij en mensenhandel, en het beëindigen van kinderarbeid in al haar vormen.

¹⁴ Voor meer informatie over de SDG's op Aruba zoals een overzicht van nieuwe baselines, beschikbare tijdreeksen van bestaande indicatoren en de analyses van trends, bekijk de webpagina: <https://sdgaruba.com/pages/>

Target 8.5: Tegen 2030 volledige en productieve werkgelegenheid en fatsoenlijk werk voor alle vrouwen en mannen bereiken, inclusief voor jongeren en personen met een handicap, en gelijk loon voor werk van gelijke waarde.

** Indicator 8.5.1: Gemiddeld inkomen per uur van vrouwelijke en mannelijke werknemers, naar beroep, leeftijd en personen met een handicap.*

** Indicator 8.5.2: Werkloosheidspercentage, naar geslacht, leeftijd en personen met een handicap.*

SDG 10, richt zich op de ongelijkheid tussen staten verminderen, maar ook de ongelijkheid in de staten zelf.

Target 10.1: Tegen 2030 progressief het inkomen van de laagste 40% van de bevolking laten groeien op een snellere manier dan het nationale gemiddelde.

** Indicator 10.1.1: Groeipercentages van de gezinsuitgaven of het inkomen per hoofd van de bevolking onder de laagste 40% van de bevolking en de totale bevolking.*

Target 10.2 Tegen 2030 de sociale, economische en politieke inclusie van iedereen mogelijk maken en bevorderen, ongeacht leeftijd, geslacht, handicap, ras, etniciteit, herkomst, godsdienst of economische of andere status.

** Indicator 10.2.1: Aandeel van de mensen die leven onder 50% van het mediane inkomen, naar geslacht, leeftijd en personen met een handicap.*

4.2 Minimumuurloon binnen het koninkrijk

Nederland is het laatste land binnen het Koninkrijk der Nederlanden dat een wet op het minimumuurloon heeft ingevoerd. Deze wet is per 1 januari 2024 in werking getreden. Voorheen hadden Curaçao en St. Maarten al een wettelijk minimumuurloon ingevoerd, terwijl Aruba het enige land binnen het Koninkrijk is die nog geen dergelijke wetgeving heeft. In Nederland werd het minimumuurloon ingevoerd vanwege redenen die verband houden met economische rechtvaardigheid en sociale bescherming. Ten eerste was er een groeiende bezorgdheid over inkomensongelijkheid en de moeilijkheden die laagbetaalde werknemers ondervonden om in hun basisbehoeften te voorzien.

Veel werknemers, vooral in sectoren met laagbetaalde banen, hadden moeite om rond te komen ondanks voltijds werk. Ten tweede was de invoering van een minimumuurloon een reactie op de veranderende aard van het werk en de opkomst van flexibele arbeidsvormen. Door een minimumuurloon vast te stellen, werd beoogd om eerlijke en transparante beloningsnormen te creëren voor alle werknemers, ongeacht hun contractvorm. Dit was essentieel in het beschermen van werknemers in tijdelijke en deeltijdse dienstverbanden tegen uitbuiting. Daarnaast was de maatregel bedoeld om de koopkracht van de laagstbetaalde werknemers te versterken, wat op zijn beurt de binnenlandse vraag en de economische groei zou kunnen stimuleren. Het minimumuurloon zou helpen om een leefbaar loon te garanderen, wat een positieve impact zou hebben op de levensstandaard en de sociale cohesie. Tot slot was de invoering van deze wet ook een stap om ervoor te zorgen dat economische groei en welvaart gedeeld werden door alle leden van de samenleving, in lijn met de doelstellingen van SDG 8.

Op Curaçao en St. Maarten was het noodzakelijk om een minimumuurloon in te voeren ten behoeve van economische rechtvaardigheid en sociale bescherming¹⁵. Allereerst bestonden er zorgen over de groeiende inkomensongelijkheid en de armoede onder werkenden. Daarnaast was de invoering van een minimumuurloon een reactie op de stijgende kosten van het levensonderhoud op deze eilanden. Door een minimumuurloon vast te stellen, werd beoogd de koopkracht van werknemers te versterken en hen te helpen een betere levensstandaard te bereiken. Bovendien was het cruciaal om sociale stabiliteit te bevorderen en de kloof tussen arm en rijk te verkleinen. Het creëren van eerlijke arbeidsvoorwaarden draagt bij aan een meer rechtvaardige samenleving en vermindert het risico op sociale spanningen.

De Raad vindt dat als Aruba tot op heden het enige land is binnen het Koninkrijk dat geen wettelijk minimumuurloon heeft ingevoerd, dit moet gezien worden als een lacune die moet worden opgevuld om de economische, sociale en rechtvaardige positie van werknemers beter te beschermen.

¹⁵ Volgens de memorie van toelichting van de Landsverordening van de 27^{ste} juli 2000 houdende wijziging van de Landsverordening minimumlonen, was "door de minimumlonen in uurlonen uit te drukken, wordt het huidige, niet gerechtvaardigde verschil tussen werknemers met een minimumloon, die respectievelijk 40 of - bv. op basis van het horecabesluit - 48uur werken, weggewerkt".



5. Best practices/overgingen ten aanzien van de implementatie van een minimumuurloon

Het succesvol invoeren van een minimumuurloon vereist een zorgvuldige aanpak, waarbij lessen uit eerdere ervaringen en bewezen strategieën worden meegenomen, bijvoorbeeld voorlichting en onderricht naar de stakeholders. Het is cruciaal dat de overheid de betrokken partijen, zoals werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers, goed informeert over de invoering van een wettelijk minimumuurloon. Door de belanghebbenden tijdig op de hoogte te stellen, kunnen zij zich voorbereiden op de komende wijzigingen. In Nederland, is een 'kennis document' opgesteld door de overheid m.b.t. veelgestelde vragen bij de invoering wettelijk minimumuurloon. Het document is bedoeld om stakeholders te helpen bij de voorbereidingen op de invoering van het minimumuurloon¹⁶.

Daarnaast zou een data-gedreven aanpak gehanteerd moeten worden om het juiste niveau van het minimumuurloon te bepalen en aan te passen. Hierbij moeten factoren als de kosten van levensonderhoud, economische omstandigheden en de potentiële impact op werkgelegenheid en concurrentievermogen in overweging worden genomen.

De methode van implementatie is een andere belangrijke punt. De overheid moet overwegen over een gefaseerde/geleidelijke invoering van het minimumuurloon of een directe inwerking, verhoging. Het is van essentieel belang dat de overheid de mogelijke effecten grondig onderzoeken en betrokken partijen raadplegen om een evenwichtige en doeltreffende aanpak te waarborgen.

De evaluatie en aanpassingen van een beleid is altijd noodzakelijk. De overheid moet het minimumuurloon beleid regelmatig evalueren en bereid zijn om aanpassingen door te voeren als dat nodig is om onbedoelde gevolgen aan te pakken of te waarborgen zodat het beleid effectief blijft.

Naast de bovengenoemde, sluit de invoering van een minimumuurloon aan bij de richtlijnen en aanbevelingen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). De ILO moedigt landen aan om een minimumloon vast te stellen als middel om fatsoenlijk werk te bevorderen en armoede te bestrijden. Internationale ervaringen laten zien dat een minimumuurloon helpt bij het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en het waarborgen van een eerlijk loon voor werknemers. Het invoeren van een minimumuurloon volgt deze wereldwijde trend en toont het engagement van de overheid om de arbeidsrechten te versterken en

¹⁶ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/documenten/publicaties/2023/07/07/kennisdocument-wettelijk-minimumuurloon-2024>



sociale rechtvaardigheid te bevorderen, in lijn met internationale normen en beste praktijken.

Ten slotte zijn er aanpassingen nodig van de wet- en regelgeving om misbruik en verkeerde interpretaties te voorkomen. Een voorbeeld hiervan is dat artikel 612 van het Burgelijke Wetboek van Aruba ervan uit gaat dat een jongere op 16-jarige leeftijd handel bekwaam is en tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst zou kunnen. Terwijl artikel 8 lid 2 van de Landsverordening Minimumlonen aan geeft dat werknemers beneden de leeftijd van 18 jaar aanspraak hebben op het minimumloon in een 'redelijke verhouding', er is verder geen duidelijke omschrijving hierover in de memorie van toelichting.

Door deze aandachtspunten in acht te nemen, zou Aruba kunnen werken aan de invoering van een minimumuurloon dat de rechten van werknemers effectief beschermt, terwijl ook het economisch groei en de concurrentiekracht worden ondersteund.



6. Conclusies en aanbevelingen

De Raad is unaniem van mening dat de invoering van een minimumuurloon van cruciaal belang is voor flexibiliteit, transparantie en rechtvaardigheid in de beloning van arbeid.

Deze mening is gebaseerd op de huidige discrepanties op de arbeidsmarkt, de economische en sociale omstandigheden op Aruba en de voordelen van de introductie van een minimumuurloon.

De Raad is van mening dat het huidige maandelijkse/wekelijkse minimumloon op Aruba ruimte laat voor uitbuiting en onderbetaling van werknemers. Bij het huidige maandelijkse/wekelijkse minimumloon is de handhaving gebonden aan periodiciteit, waardoor mogelijke kwesties met betrekking tot de compensatie voor gewerkte uren per maand/week niet meer inzichtelijk zijn. Het gaat er hier om te doen van wat juist/rechtvaardig is, namelijk de werknemers betalen voor hun daadwerkelijke gewerkte uren. Daarnaast wordt de handhaving van arbeidswetten vereenvoudigd door de invoering van een minimumuurloon, omdat dit een uniform kader biedt voor toetsing, waardoor de DAO haar werk efficiënter kan uitvoeren.

Voor de Raad, wegen de voordelen van de invoering van een minimumuurloon op Aruba zwaar en zijn deze van groot belang voor de economische en sociale ontwikkeling van het eiland. Een minimumuurloon draagt bij aan het verminderen van inkomensongelijkheid door ervoor te zorgen dat alle werknemers een eerlijk en toereikend loon ontvangen. Dit is essentieel voor het verbeteren van de levensstandaard van laagbetaalde werknemers en het verminderen van armoede.

Daarnaast is de Raad van mening dat de invoering van een minimumuurloon een positief effect kan hebben op de inkomens van de vrouwen die momenteel in de laagste loonschalen vallen. Op dit moment, zijn vrouwen oververtegenwoordigd in de laagste loongroepen. Genderongelijkheid op de arbeidsmarkt ontstaat door diverse factoren zoals loonverschil tussen mannen en vrouwen, carrièreperspectieven en de verdeling van onbetaald zorgwerk. Daardoor is het van belang om met aanvullende maatregelen¹⁷, zoals een minimumuurloon te komen om deze structurele ongelijkheden op de arbeidsmarkt enigszins aan te pakken.

¹⁷ Denk hierbij aan het verbeteren van carrièrekansen voor vrouwen, het stimuleren van een gelijke verdeling van zorgtaken en het tegengaan van discriminatie.



De Raad vindt dat een minimumuurloon de koopkracht van werknemers zal versterken, wat op zijn beurt de binnenlandse consumptie en economische groei zou kunnen stimuleren. Dit kan leiden tot een levendigere economie en meer kansen voor bedrijven om te groeien en te floreren.

Verder is de Raad van mening dat een minimumuurloon sociale cohesie en stabiliteit bevordert. Wanneer werknemers eerlijk worden beloond, voelen zij zich meer gewaardeerd en meer gemotiveerd om bij te dragen aan een positieve en productieve werkomgeving. Dit kan resulteren in mindere sociale spanningen en een harmonieuze samenleving.

Niettemin moet de raad ook benadrukken dat de overheid moet zorgvuldig rekening houden met het feit dat de invoering van een minimum uurloon een “spill-over” effect kan veroorzaken naar andere inkomenscategorieën. Dit komt doordat een minimumuurloon hoog waarschijnlijk zal leiden tot verhoogde loonkosten, inflatie en veranderingen in de concurrentiepositie van bedrijven. Daarnaast kunnen er effecten zijn op sociale zekerheid en belastinginkomsten, evenals op de inkomensstructuur van de arbeidsmarkt. Door deze potentiële gevolgen te analyseren en te mitigeren, kan de overheid ervoor zorgen dat de voordelen van een minimumuurloon breed worden gedeeld zonder onnodige economische verstoringen.

Eveneens vereenvoudigt de invoering van een minimumuurloon de handhaving van arbeidswetten. Het biedt een uniform kader voor toetsing, waardoor de DAO efficiënter kan werken en beter in staat is om naleving van de wet te waarborgen.

Bovendien is de introductie van een minimumuurloon in lijn met internationale arbeidsnormen en de SDG's, met name SDG 8, dat gericht is op het bevorderen van inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve werkgelegenheid en waardig werk voor iedereen. Met de introductie van een minimumuurloon, zet Aruba een belangrijke stap richting het behalen van deze wereldwijde doelen.

Ten slotte heeft de Raad geconstateerd dat in het onderzoeksrapport van de DAO inzake de introductie en invoering van een minimumuurloon op Aruba, de DAO voorstelt om **“wettelijk vast te leggen dat niet slechts de SER, maar ook de DAO, zijnde een beleidsdirectie, door de minister belast met Arbeid over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt over het afgelopen jaar bij het wijzigen van het minimumuurloon gehoord wordt”**.



Ten aanzien van bovenstaande voorstel van de DAO, is de Raad de volgende mening toegedaan: alhoewel dit niet expliciet als dusdanig vermeld wordt in het voorstel van de DAO, interpreteert de Raad hieruit dat de DAO dat zij - evenals de SER - wettelijk gehoord dient te worden inzake wijziging van het minimumuurloon. Indien deze interpretatie van de Raad correct is, dan is de Raad hier categorisch op tegen. De DAO is inderdaad - zoals door haar zelf gesteld - een (overheids)beleidsdirectie. Dit betekent dat zij hiërarchisch onder de minister van Arbeid ressorteert, hetgeen inhoudt dat zij automatisch een ambtelijke adviestaak heeft naar de minister. Indien het voorstel van de DAO opgevolgd zou worden, zou de DAO onterecht verheven worden op het niveau van een onafhankelijk adviescollege zoals de SER, de Algemene Rekenkamer (ARA) en/of Raad van Advies (RvA), hetgeen nooit de bedoeling kan zijn.

Aanbevelingen

Hieronder zijn de aanbevelingen met betrekking tot de invoering van een minimumuurloon.

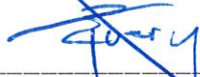
- Ondersteunende maatregelen voor werkgevers zou de last voor werkgevers verlichten. Om de verhoogde loonkosten, door de invoering van het minimumuurloon (directe kosten) en de mogelijke 'spill-over effect' (indirecte kosten) voor werkgevers te mitigeren, vooral voor kleine bedrijven, beveelt de Raad aan om ondersteunende maatregelen te treffen, zoals fiscale voordelen of subsidies.
- De regering moet onderzoeken wat de beste methode van implementatie is. De regering moet kiezen tussen een gefaseerde of geleidelijke invoering van het minimumloon of een plotselinge verhoging. De raad stelt voor de introductie van een gebalanceerde methode van implementatie, gebaseerd op een grondig financieel onderzoek naar de gevolgen van de introductie van een minimumuurloon.
- Monitoring en handhaving moet goed worden ingevoerd: Er dient een strikte monitoring- en handhavingsmechanisme geïntroduceerd te worden om te verzekeren dat werkgevers zich aan het nieuwe minimumuurloon houden en om oneerlijke praktijken te voorkomen.
- Er dienen uitgebreide voorlichtingscampagnes uitgevoerd te worden om zowel werkgevers als werknemers bewust te maken van de nieuwe regelgeving en hun rechten en plichten onder het minimumuurloonstelsel.



- Na de invoering van het minimumuurloon, moet de overheid regelmatige evaluaties uitvoeren om de effectiviteit en impact van de maatregel te beoordelen en -indien nodig- bij te stellen.
- De overheid van Aruba zou lering kunnen trekken uit de best practices van andere landen binnen het Koninkrijk en deze toepassen op de Arubaanse situatie.

De Raad is van mening dat door deze aanbevelingen te volgen, Aruba de overgang naar een minimumuurloon soepel kan laten verlopen, waardoor de arbeidsmarkt rechtvaardiger wordt en de economische groei gestimuleerd wordt.

Oranjestad, 4 juli 2024



Dhr. Tristan Every
Voorzitter
Sociaal Economische Raad



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

Bijlage 1



Ministerie van **Arbeid, Energie
& Integratie**

Aan de Secretaris-Generaal
Sociaal Economische Raad
Drs. Felix Bijlhout
L.G. Smith Boulevard 134
Oranjestad
Aruba

Oranjestad, 14, maart 2024

Kenmerk nr. BMAEI – 4042/24

1768/24

Betreft: Verzoek om advies aan de SER inzake de introductie en invoering van een minimum-uurloon

Geachte heer Bijlhout,

Bijgaand doe ik U toekomen het onderzoeksrapport van de Directie Arbeid en Onderzoek inzake de introductie en invoering van een minimumuurloon op Aruba.

Gaarne moge ik de Sociaal Economische Raad verzoeken mij te adviseren inzake de mogelijke introductie en invoering van een minimum-uurloon voor de Arubaanse arbeidsmarkt, aangezien dit in de Verenigde Staten en op Curaçao reeds van toepassing is.

Bij voorbaat dank voor Uw medewerking en in afwachting van Uw advies, verblijf ik.

Hoogachtend,

Glenbert F. Croes

Bijlage: het onderzoeksrapport van DAO inzake de invoering van een minimum-uurloon op Aruba

CG: DWJZ

Regering van Aruba
☎ (297) 528 4030 📍 L.G. Smith Blvd. 76, Oranjestad Aruba
www.glenbertcroes.com

Nota: Introductie van een minimumuurloon op de Arubaanse arbeidsmarkt



1. Aanleiding

De Agenda 2030 van de Verenigde Naties (VN) was ontwikkeld om tegen 2030 een groenere, eerlijke en betere wereld te bouwen, waar niemand wordt buitengesloten.

De regering van Aruba heeft deze Agenda in haar beleid geïncorporeerd en is derhalve aan de 17 doelstellingen gebonden die onder meer het streven naar waardig werk, meer kansen op werk voor zowel mannen als vrouwen en eerlijkheid in de verdeling van inkomens tussen werkenden en bedrijven inhouden. Deze onderdelen worden onder doel 8 van de SDG's opgenomen.

In het kader hiervan heeft de DAO een onderzoek verricht naar de discrepantie tussen het loon van de minimumloners die tenminste 40 uur per week werken en dat van minimumloners die langer dan 40 uur doch maximaal 45 uur per week werken. De resultaten zijn weergegeven in het rapport *'Op weg naar een waardig wettelijk minimumloon – Voorstel tot invoering van een minimumuurloon' – Def2.5*. In het onderzoek wordt ook meegenomen hoe onze buurlanden en Nederland dit onderwerp behandelen in de praktijk.

Het minimumloon is in het jaar 1972 in Aruba ingevoerd en was gedefinieerd als zijnde 'een sociaal en economisch verantwoorde tegenprestatie voor arbeid in dienstbetrekking verricht'. Het huidige wettelijk minimumloon is verankerd in de Landsverordening Minimumlonen (LML) en is een maandloon die gebaseerd is op een normale arbeidsduur (NAD) van tenminste 40 uren per week.

In de LML, volgens artikel 13 lid 1, is een aanpassingsmechanisme ingebouwd om het minimumloontarief regelmatig te indexeren aan de hand van het prijsindexcijfer. De huidige LML biedt geen ruimte om rekening te houden met een mogelijke discrepantie in minimumlooncompensatie.

2. Minimumloners op de arbeidsmarkt en de aanwezige discrepantie

De beroepsbevolking¹ op Aruba bestaat eind 2022 uit een totaal van 54383² personen. Rond 96 procent van de beroepsbevolking bestaat uit werkenden. Van de totale werkenden verdienen rond 10 procent ofwel rond 4000 werkenden een minimumloon, waarin vrouwen de grootste aandeel is met 56 procent. In de praktijk blijkt dat de lengte van een werkweek kan variëren. Van deze groep minimumloners werkt rond 70 procent een 6-daagse werkweek ofwel meer dan 40 uur per week.

Een 5-daagse werkweek komt overeen met een werkweek van 40 uur en een 6-daagse werkweek komt overeen met een werkweek van meer dan 40 uur. In de privésector werkte in december 2022 47 procent ofwel rond 19.600 van de werknemers een 6-daagse werkweek.

Het gevolg hiervan is dat er werknemers zijn die 40 uur per week werken en een minimumloon worden betaald en werknemers die meer dan 40 uur per week werken die ook een minimumloon worden betaald.

3. Waarom van een minimumloon naar een minimumuurloon

De achtste Duurzame Ontwikkelingsdoelstelling (SDG 8) staat voor economische groei en fatsoenlijk/waardig werk tegen het jaar 2030. Het doel voor 2030 is dat iedereen die kan werken daar de mogelijkheid toe moet hebben, in veilige werkomstandigheden en tegen een eerlijk loon. Tegen het jaar 2030 dient de arbeidsmarkt kwalitatieve, volledige en productieve werkgelegenheid aan te bieden en ervoor te zorgen dat alle vrouwen en alle mannen, ook jongeren en mensen met een handicap, kans hebben op waardig werk en tegen een eerlijk loon.

¹ De beroepsbevolking bestaat uit werkenden en werklozen.

² Resultaten Labor Force Survey per November 2022 – uitgevoerd door CBS, CBA en DAO.

Van de 17 doelstellingen zijn er vier doelstellingen die het meest worden beïnvloed door of verband houden met het loon aspect op de arbeidsmarkt. Deze zijn doel 1. Geen armoede, doel 4. Onderwijs, doel 5. Gendergelijkheid en doel 8. Economisch groei en waardig werk.

Aruba als land binnen het Koninkrijk der Nederlanden heeft zich aan de doelstellingen van de Sustainable Development Goals (SDGs) 2030, voorgesteld door de Verenigde Naties gebonden. Met als gevolg dat de regering van Aruba deze doelen van de SDG 2030 in haar programma heeft geïncorporeerd. De regering van Aruba streeft naar een duurzame en gezonde economie met meer mogelijkheden voor kleine en middelgrote investeerders. Afhankelijk van de economische ontwikkeling blijven huidige arbeidsplaatsen bestaan, ontstaan nieuwe arbeidsplaatsen of verdwijnen ze. In het kader hiervan streeft de Minister belast met Arbeid naar een arbeidsmarkt met waardig werk en een eerlijk loon.

Sinds het jaar 2020 is Aruba aan een uitvoeringsagenda genaamd het 'Landspakket Aruba' (LP) gebonden. De maatregelen die in thema E Economische Hervormingen van de uitvoeringsagenda worden genoemd moeten leiden tot het realiseren van een weerbare, dynamische en veerkrachtige economie en tot een robuust en betaalbaar sociaal zekerheidsstelsel, dat de prikkels op de juiste plek legt.

De Minister van Arbeid, Energie en Integratie (MinAEl) heeft zijn visie en uitgangspunten op de ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties (VN) en de visie van de regering van Aruba afgestemd. De volgende hoofddoelstelling is geformuleerd die in lijn is met het arbeidsmarktbeleid:

Het uitvoeren van een doeltreffend en doelgericht arbeidsmarktbeleid die leidt tot het verhogen van de levenskwaliteit van de beroepsbevolking.

Er zijn verschillende componenten die bijdragen tot een verhoogde levenskwaliteit. De MinAEl streeft in zijn visie om een aantal subdoelstellingen door een aantal arbeidsgerelateerde componenten/acties op te nemen in zijn beleid die in lijn zijn met het bereiken van de SDG-doelstellingen en met name het ontwikkelingsdoel 8 en in lijn zijn met het bereiken van het hoofddoel van hervormingen onder het LP:

- Het verhogen van het inkomen van de werknemer alsook gelijke loon voor werk van gelijke waarde;
- Het aanbieden van waardig en eerlijk werk (duurzaam);
- Het zorgdragen voor een gezonde en veilige werkomgeving;
- Het verhogen van de arbeidsparticipatie en met name voor de doelgroep jongeren;
- Het zorgdragen voor productief werk (het verhogen van de arbeidsproductiviteit).

Dit wetswijzigingsvoorstel heeft betrekking op de eerste twee componenten/acties.

Aruba heeft in de laatste jaar een toename in de economische groei gekend. Voor het jaar 2023 staat een groei van 0.4 procent van het reëel Binnenlands Bruto Product (BBP) voorspeld terwijl voor het jaar 2024 wordt een groei van 1.2 procent voorspeld³. Volgens Centrale Bank van Aruba zien de prognoses voor de komende jaren ook positief uit (2025 – 2027, 1.4 procent, 0.6 procent en 1.5 procent respectievelijk). De inflatie van prijzen laat wel hun effecten zien.

³ Centrale Bank van Aruba - Economic Outlook July 2023

Bij het streven naar een gelijkwaardig loon voor gelijkwaardig werk wordt als eerste actiepunt voorgesteld het recht trekken van de discrepantie tussen minimumloners. De mogelijke discrepanties tussen de lonen van niet-minimumloners, met een werkweek van 40 uren of een werkweek van meer dan 40 uren worden niet onder deze actie opgenomen. De LML heeft alleen betrekking op de groep werkenden aan wie een minimumloon worden uitbetaald.

Voor het rechttrekken van de discrepantie in de praktijk wordt door de DAO een alternatief voorstel voor de huidige structuur van het minimumloon voorgesteld.

De DAO stelt voor om een minimumuurloon te introduceren. Door de invoering van een wettelijk minimumuurloon geldt voor werknemers in alle sectoren één uniform minimumuurloon.

De invoering van het minimumuurloon op 1 januari 2024 betekent dat er geen vast minimum maand- en weekloon meer voorgeschreven worden door de wet. Per sector kan de omvang van een voltijds dienstverband verschillen (bijvoorbeeld 40, 44 of 45 uur per week). Onder de LML was in die gevallen hetzelfde minimum maandbedrag van toepassing. Dat leidde in de praktijk toe dat bij een dienstverband van 45 uur feitelijk een lager uurloon gold dan bij een dienstverband met bijvoorbeeld 40 uur.

De DAO stelt voor om voorlopig de volgende uitgangspunten bij het invoeren van een minimumuurloon te hanteren:

- a) De minimumloners mogen door de introductie van een minimumuurloon niet financieel benadeeld worden.
- b) Iedere werknemer verdient, ongeacht de arbeidsduur per week, ten minste het minimumuurloon.
- c) Indien sprake is van een vast overeengekomen arbeidsduur per week is een vaste beloning per maand mogelijk.
- d) Het minimumuurloon moet jaarlijks worden geïndexeerd.

4. Het berekenen van een wettelijk minimumuurloon

Het minimumuurloon wordt op basis van het minimumloon dat per 1 januari 2023 van gelding is en de 40-urige werkweek bepaald. Per 1 januari 2023 bedraagt het minimumloon Afl. 1.893,40 per maand en Afl. 441,60 per week. **Het minimumuurloon wordt berekend door het loon per week van Afl. 441,60 door 40 uren te delen. Dit komt neer op een minimumuurloon van Afl. 11,05.** Er wordt gekozen om het minimumuurloon op basis van het weekloon te bepalen omdat de werknemers bij de introductie van het minimumuurloon niet financieel mogen worden benadeeld. Hiervan kan sprake zijn indien werknemers op basis van een quincena of bi-weekly worden uitbetaald.

Het minimumuurloon wordt elke jaar geïndexeerd volgens artikel 13 van het LML.

Indien sprake is van een vast overeengekomen arbeidsduur per week is een vaste beloning per maand mogelijk. Voor de berekening van een vast bedrag per maand op basis van het minimumuurloon, worden twee opties door de DAO voorgesteld, namelijk:

Optie A. Methode gebaseerd op werkbare dagen in een kalenderjaar

Bij deze methode wordt gebruik gemaakt van zowel het aantal werkbare dagen in een kalenderjaar als van de werkweek zijnde maandag tot en met vrijdag. Het aantal werkbare dagen per kalenderjaar is vooruitlopend bekend en wordt in Bijlage 1 voor de komende vijf jaren weergegeven. In Bijlage 2 worden een drietal voorbeelden bestaande uit een werkweek van 32, 40 en 45 uren uitgewerkt.

Optie B. Methode gebaseerd op het weekloon

Door middel van deze methode wordt een *gemiddeld* maandloon berekend. Het vaste maandsalaris wordt aan de hand van het weekloon berekend. De formule luidt als volgt: De vast overeengekomen arbeidsduur per week x het minimumuurloon x 4,333. De factor van 4,333 wordt berekend door 52 weken te delen door 12 maanden. De DAO hanteert de afronding op 3 cijfers omdat het accurater is. Een voorbeeld hiervan is te vinden in Bijlage 3.

Voor werknemers die het minimumloon verdienen en een voltijds dienstverband van meer dan 40 uur per week hebben leidt de invoering van het wettelijk minimumuurloon tot een loonsverhoging.

De DAO geeft de voorkeur aan Optie A omdat deze methode accurater is. In Bijlage 4 is een tabel opgenomen die verschillende arbeidsuren per week met de bijbehorende maandlonen per 1 januari 2024 op basis van de methode die gebaseerd is op het aantal werkbare dagen in een kalenderjaar weergeeft.

5. Minimumuurloon voor inwonend huishoudelijk personeel

Het minimumloon voor een inwonend huishoudelijk personeel van 18 jaar en ouder wordt ook geregeld in artikel 9 van het LML. Er wordt ook een loonbedrag per uur geregeld wanneer hij gedurende een week minder dan 22 uren arbeid wordt verricht. Bij de introductie van een minimumuurloon in het algemeen wordt ook een minimumuurloon voor een inwonend huishoudelijk personeel geïntroduceerd gezien deze doelgroep ook onderdeel is van de doelgroepen vallende onder het LMI.

Voor het inwonend huishoudelijk personeel wordt ook voorgesteld om een minimumuurloon te bepalen op basis van het minimumloon per 1 januari 2023 en een 40-urige werkweek. Het huidige maandloon per 1 januari 2023 is Afl. 883,35. **Het minimumuurloon voor huishoudelijk personeel komt uit op een bedrag van Afl. 5,10.** Dit minimumuurloon geldt voor alle uren die arbeid wordt verricht ongeacht de lengte van de werkweek door een inwonend huishoudelijk personeel van 18 jaar en ouder.

Voor een inwonend huishoudelijk personeel met een werkweek van 45 uren wordt de vaste maandloon een bedrag van Afl. 994,42. De formule hiervoor luidt als volgt: de vast overeengekomen arbeidsduur per week x het minimumuurloon voor inwonend huishoudelijk personeel x 4,333.

Uitwonend huishoudelijk personeel valt onder de algemene regeling minimumuurloon (zie onderdeel 4) en voor het berekenen van een vaste minimum maandloon geldt dezelfde formule, namelijk de vast overeengekomen arbeidsduur per week x het minimumuurloon x 4,333.

Het minimumuurloon van het inwonend huishoudelijk personeel wordt zoals het minimumuurloon (algemeen) jaarlijks geïndexeerd conform het prijsindexcijfer.

6. Nieuwe definitie van minimumloners op de arbeidsmarkt

De nieuwe doelgroep minimumloners wordt gedefinieerd als alle werkenden vanaf 18 jaar die op basis van een arbeidsovereenkomst werken en aanspraak hebben op ten minste het wettelijk vastgestelde minimumuurloon. Dit houdt in dat *alle* werknemers vanaf 18 jaar op de arbeidsmarkt, onafhankelijk van het aantal werkuren dat per week gewerkt wordt, recht hebben op minstens een bij landsverordening vastgesteld minimumuurloon.

Het bovenstaande heeft als gevolg dat de groep minimumloners bij de introductie van een minimumuurloon vergroot wordt met alle werknemers die minder dan 40 uren per week werken.

7. Corrigeren van het bedrag van het maand minimumloon

De bedragen voor het minimumloon per maand en per week worden bij wet vastgesteld. Al jaren wordt een fout geconstateerd bij het berekenen van het bedrag van de weekloon (zie bijlage 5). De factor bij de omzetting van maand naar week klopt niet. In plaats van de factor 4.333 wordt een factor van 4.28 gebruikt. De factor van 4.333 is te herleiden van 52 weken in een jaar delen door het totaal aantal maanden (12) in een jaar.

Om deze fout te corrigeren worden twee opties voorgesteld. Het minimum maandloon wordt gedeeld door 4.333 en dit komt uit op een bedrag van Afl. 436.97. De tweede optie is het huidige weekloon te vermenigvuldigen met 4.333 om het juiste minimumloon te berekenen.

De DAO geeft de voorkeur aan de tweede optie gezien de werknemer niet achteruit mag gaan in zijn loon. En in het licht hiervan wordt voorgesteld om per 1 januari 2024 het minimumloon te corrigeren met het bedrag van Afl. 1913.45 in plaats van het bedrag van Afl. 1893.40.

8. Aanpassingen of vervallen van artikelen in LML

Rekening houdend met bovengenoemde uitgangspunten en nieuwe definitie van minimumloners, wordt voorgesteld om de navolgende artikelen te laten vervallen dan wel aan te passen bij het aanpassen van de LML:

Art. 3 lid 3 sub a.

- De gedachte dat onder een dienstbetrekking niet wordt verstaan een arbeidsverhouding tussen een werkgever en zijn echtgenoot of een inwonend pleegkind of een bloed- of aanverwanten tot en met de derde graad is al enige tijd verlaten. Het is mogelijk dat een arbeidsovereenkomst tussen echtgenoten⁴ of familieleden wordt gesloten mits aan de elementen van een arbeidsovereenkomst wordt voldaan, waaronder het persoonlijk moeten verrichten van arbeid, een verplichting tot betaling van loon en er moet sprake zijn van een gezagsverhouding. Derhalve wordt voorgesteld om artikel 3 lid 3 sub a te schrappen.

Art. 3 lid 3 sub b.

- Ervan uitgaande dat alle werknemers recht hebben op een gelijkwaardig loon voor gelijkwaardig werk kunnen bepaalde groepen niet uitgesloten worden van dit recht omdat een kortere arbeidsduur dan de normale arbeidsduur (40 uur per week) geldt. Uitgangspunt is dat voor eenieder dat arbeid verricht het minimumuurloon moet gelden. Derhalve wordt voorgesteld om artikel 3 lid 3 sub b te schrappen.

Artikel 12

- Dat het minimumloon naar evenredigheid wordt verminderd indien een kortere arbeidsduur dan de normale arbeidsduur wordt overeengekomen, is met de introductie van een minimumuurloon voor alle werknemers ongeacht de lengte van de werkwerk, niet meer van toepassing.

9. Aandachtspunten op middellange termijn

De DAO stelt voor om de navolgende aandachtspunten op middellange termijn, na het invoeren van een minimumuurloon te behandelen:

- 1) Het aanpassingsmechanisme in artikel 13 van de LML reviseren en aanpassen.
- 2) Onderzoek verrichten ter actualisering van het minimumuurloon en het minimumuurloon betrekking hebbende op het huishoudelijk personeel.

⁴ Artikel 1613h dat een tussen echtgenoten aangegane arbeidsovereenkomst nietig verklaard is in 2013 van het Burgerlijk Wetboek van Aruba geschrapt.

- 3) Reviseren en aanpassen van de landsverordening ter vaststelling van een minimumuurloon dat in een redelijke verhouding staat tot het wettelijk vastgestelde minimumuurloon voor werknemers vanaf 15 tot en met 17 jaar (doelgroep jongeren conform artikel 20 van de Arbeidsverordening 2013).
- 4) Onderzoek doen naar het verkorten van de werkweek vóór het jaar 2030. In Nederland geldt bijvoorbeeld, afhankelijk van de sector, een gemiddelde werkweek van 36 uren. Een kortere arbeidsduur per week draagt bij aan een beter 'work-life balance', verhoging van de arbeidsproductiviteit en heeft als gevolg een verhoging van de levenskwaliteit van elke burger.
- 5) Onderzoek doen naar een mechanisme met als doel alle lonen tot de inkomensgrens die in de Arbeidsverordening 2013 is opgenomen, conform het prijsindexcijfer, te indexeren.
- 6) Wettelijk vastleggen dat niet slechts de Sociaal-Economische Raad (SER), maar ook de DAO, zijnde een beleidsdirectie, door de minister belast met Arbeid over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt over het afgelopen jaar bij het wijzigen van het minimumuurloon gehoord wordt.

10. Voorstel

Het voorstel houdt in:

Per 1 januari 2024 een minimumuurloon introduceren in plaats van een maandminimumloon voor alle werkenden met een arbeidsovereenkomst vanaf 18 jaar en die aanspraak hebben op een uurloon van ten minste het wettelijke minimumuurloon. Dit houdt in dat alle werknemer op de arbeidsmarkt, onafhankelijk van het aantal uren dat per week wordt gewerkt, minstens een minimumuurloon moeten worden betaald.

Per 1 januari 2024 wordt ook een minimumuurloon voor inwonend huishoudelijk personeel geïntroduceerd. Dit minimumuurloon geldt voor alle uren die arbeid wordt verricht ongeacht de lengte van de werkweek door een inwonend huishoudelijk personeel van 18 jaar en ouder.

Het minimumuurloon wordt jaarlijks geïndexeerd volgens artikel 13 van het minimumloon.

Het v

Het corrigeren van een fout in de LMI bij het berekenen van de bedragen van het minimumloon per maand en per week.

Bijlage 3

	Aantal
Werkenden in de prive sector per 31 december 2022	41631
Werknemers die een minimumloon verdienen*	5500
Minimumloners met een 6-daagse werkweek (74%)** en ***	4070
Scenario 1	
25% van deze groep minimumloner werkt 42 uren per week	1017.5
25% van deze groep minimumloner werkt 44 uren per week	1017.5
25% van deze groep minimumloner werkt 46 uren per week	1017.5
25% van deze groep minimumloner werkt 48 uren per week	1017.5
	4070
Scenario 2	
15% van deze groep minimumloner werkt 42 uren per week	610.5
15% van deze groep minimumloner werkt 44 uren per week	610.5
35% van deze groep minimumloner werkt 46 uren per week	1424.5
35% van deze groep minimumloner werkt 48 uren per week	1424.5
	4070
Scenario 3	
5% van deze groep minimumloner werkt 42 uren per week	203.5
5% van deze groep minimumloner werkt 44 uren per week	203.5
45% van deze groep minimumloner werkt 46 uren per week	1831.5
45% van deze groep minimumloner werkt 48 uren per week	1831.5
	4070

Bruto loon per maand	AWG	Aanvullend per maand	Stijging (%)
40-urige werkweek	1986	0	0.0%
42-urige werkweek	2085	99	5.0%
44-urige werkweek	2185	199	10.0%
46-urige werkweek	2284	298	15.0%
48-urige werkweek	2383	397	20.0%

Scenario 1 - Financiële kosten	
42-urige werkweek	AWG 1211427
44-urige werkweek	AWG 2423832
46-urige werkweek	AWG 3636236
48-urige werkweek	AWG 4848640
	AWG 12120134
Scenario 2 - Financiële kosten	
42-urige werkweek	AWG 726856
44-urige werkweek	AWG 1454299
46-urige werkweek	AWG 5090730
48-urige werkweek	AWG 6788096
	AWG 14059981
Scenario 3 - Financiële kosten	
42-urige werkweek	AWG 242285
44-urige werkweek	AWG 484766
46-urige werkweek	AWG 6545224
48-urige werkweek	AWG 8727552
	AWG 15999828

*met de stijging van het minimumuurloon naar AWG 11,60 is de groep minimumloners groter geworden naar ongeveer 5500 mensen.

**data van juni 2022

*** De informatie bevat niet het exakte aantal gewerkte uren per week.



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