



Onderzoek voor FNV

Samenwerking met vakbonden in Caribisch Nederland

Groningen, juni 2019

www.pro-facto.nl

Ossenmarkt 5
9712 NZ Groningen

profacto@pro-facto.nl
050 313 98 53



rijksuniversiteit
groningen

Inhoud

INLEIDING: VRAAGSTELLING EN AANPAK.....	1
1.1 AANLEIDING	1
1.2 VRAAGSTELLING EN DEELVRAGEN.....	1
1.3 AANPAK.....	2
1.4 LEESWIJZER	3
STAATKUNDIGE STRUCTUUR.....	4
2.1 INLEIDING	4
2.2 DE BESTUURLIJKE STRUCTUUR	5
2.3 MATERIEEL RECHT	6
2.4 ARBEID, INKOMEN EN SOCIALE ZEKERHEID	7
OVERZICHT REGELGEVING	9
3.1 INLEIDING	9
3.2 REGELGEVING IN CARIBISCH NEDERLAND	9
3.2.1 <i>Arbeid</i>	9
3.2.2 <i>Inkomen</i>	10
3.2.3 <i>Sociale zekerheid</i>	11
3.3 REGELGEVING IN EUROPEES NEDERLAND	11
3.3.1 <i>Arbeid</i>	11
3.3.2 <i>Inkomen</i>	13
3.3.3 <i>Sociale zekerheid</i>	13
VERGELIJKING CARIBISCHE EN EUROPEES NEDERLANDSE REGELGEVING	15
4.1 INLEIDING	15
4.2 HET RECHT OP STAKEN	15
4.3 MEDEZEGGENSCHAP EN INSpraak	16
4.4 COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	16
4.5 WET NORMALISERING RECHTSPOSITIE AMBTENAREN	17
4.6 CESSANTIAWET VERSUS WW	17
4.7 AOV BES EN AOW.....	18
4.8 ONDERSTAND	19
4.9 WET ONGEVALLLENVERZEKERING BES	19
4.10 WET KINDERBIJSLAGVOORZIENING BES	20
4.11 CONCLUSIE.....	21
DE FNV EN DE VAKBONDEN IN CARIBISCH NEDERLAND	22
5.1 INLEIDING	22
5.2 CAO VOOR RIJKSAMBTEAREN CARIBISCH NEDERLAND	22
5.3 SECTOROVERLEG	23
5.4 ZOUTPANAKKOORD.....	23
5.5 PENSIOENFONDS PCN.....	24
5.6 OPTREKKEN UITKERINGEN	24
5.7 TOT SLOT	25
ADVIES.....	26
6.1 FNV EN CARIBISCH NEDERLAND.....	26

6.2	STRATEGIE	26
-----	-----------------	----



Inleiding: vraagstelling en aanpak

1.1 Aanleiding

De FNV wil, op initiatief van de interne werkgroep Caribbean, verkennen wat de mogelijkheden zijn voor samenwerking met de vakbonden in Caribisch Nederland (Bonaire, Sint Eustatius en Saba). De achtergrond van die wens is een morele verantwoordelijkheid die de FNV voelt, gelet op de bijzondere status van deze eilanden binnen het Koninkrijk.

Hoewel nog niet duidelijk is wat de opvatting is van de vakbonden in Caribisch Nederland over een dergelijke samenwerking wil de FNV wel alvast starten met een juridische verkenning.¹ Onderdeel daarvan is een verkenning van de relevante juridische situatie in Caribisch Nederland, specifiek op de onderdelen werk, inkomen en sociale zekerheid en een vergelijking daarvan met de situatie op die terreinen in Europees Nederland. Overigens is er wel een Algemene Centrale Overheid Personeel (ACOP) Het ACOP is een vereniging van aangesloten vakorganisaties (Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), Algemene Onderwijs bond (AOB), Algemene Federatie van Militair en burger Personeel (AFMP), Nederlandse Politie Bond (NPB), Marechaussee vereniging (Marver), NAPB BES, ABVO (twee politievakbonden van de BES-eilanden) binnen de overheid. Het ACOP is de grootste van vier vakcentrales (samen het SCO) in het overleg met de gezamenlijke werkgeversorganisaties (VSO) binnen de overheid. Het overleg concentreert zich op zaken zoals pensioenen (ABP), normalisatie en andere sector overstijgende zaken.

1.2 Vraagstelling en deelvragen

De onderzoeksvraag luidt als volgt:

Hoe luidt de relevante regelgeving op de terreinen werk, inkomen en sociale zekerheid in Caribisch Nederland, hoe is dat te vergelijken met de regelgeving in Europees Nederland, wat zijn de mogelijke consequenties van de huidige regeling van de staatsvorm in Caribisch Nederland voor samenwerking tussen de

¹ Een in 2019 opgesteld rapport naar aanleiding van een FNV-missie in Caribisch Nederland laat zien dat er zeker bij de politiebond sprake is van draagvlak voor samenwerking. FNV, *Bon Bini FNV, Aanbevelingen om de vakbonden in Caribisch Nederland (BES eilanden) door de FNV te laten ondersteunen*, 2019.

FNV en vakbonden op de BES-eilanden en wat is op dat punt aan te bevelen, mede gelet op de inventarisatie van de relevante regelgeving?

Deze onderzoeksvraag valt uiteen in een viertal deelvragen:

1. Wat is de wet- en regelgeving en staatkundige structuur van Caribisch Nederland na 10-10-'10 en welke juridische verantwoordelijkheden van Europees Nederland zijn er ten aanzien van Caribisch Nederland, specifiek met betrekking tot werk, inkomen en sociale zekerheid?
2. Welke relevante verschillen op het gebied van de regelgeving ten aanzien van werk, inkomen en sociale zekerheid, bestaan tussen Caribisch Nederland en Europees Nederland?
3. Op welke wijze beïnvloedt de juridische staatsvorm de mogelijke samenwerkingsvormen, ook in de zin van de jurisdictie van de FNV ter plekke?
4. Wat zijn mogelijke oplossingen, adviezen en aanbevelingen?

1.3 Aanpak

Voor de aanpak van deze vragen is literatuuronderzoek en deskresearch uitgevoerd. Daarnaast zijn enkele gesprekken gevoerd met experts op het terrein van het Koninkrijksrecht en op het terrein van werk, inkomen en sociale zekerheid.

Ad. 1 De staatkundige structuur na 10-10-'10 en de verantwoordelijkheid van Nederland voor Caribisch Nederland op het terrein van werk, inkomen en sociale zekerheid

De juridische en staatkundige structuur van Caribisch Nederland is beschreven, gebruik makend van eerder onderzoek uitgevoerd voor de commissie-Spies, die de evaluatie van de veranderingen vijf jaar na 10-10-'10 uitvoerde. Prof.mr. Gerhard Hoogers, specialist Koninkrijksrecht aan de Rijksuniversiteit Groningen, is voor dit onderdeel geraadpleegd.

Ad. 2 Relevante verschillen tussen Caribisch Nederland en Europees Nederland in de regelgeving

De beschrijving van de wetgeving op het terrein van werk, inkomen en sociale zekerheid is uitgevoerd op basis van een deskresearch. Een check op de juistheid van de beschrijving is uitgevoerd door prof.mr. Gijsbert Vonk, hoogleraar socialezekerheidsrecht aan de Rijksuniversiteit Groningen.

Ad. 3 De staatsvorm in het Koninkrijk en de consequenties voor mogelijke samenwerking met vakbonden en de bevoegdheid van de FNV in Caribisch Nederland

Bij de derde onderzoeksvraag gaat het over een verkenning van de plaats van Caribisch Nederland in het Koninkrijk der Nederlanden en de geldigheid van regelingen over de jurisdictie van vakbonden. Is de FNV ook bevoegd in Caribisch Nederland te opereren?

Ad. 4 Advies

Het voorgaande mondt uit in een advies.

1.4

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 staan hierna de staatkundige verhoudingen centraal die sinds 10 oktober 2010 ('10-10-10') gelden in het Koninkrijk. Die bepalen immers de wijze waarop de regelgeving in Europees Nederland en Caribisch Nederland tot stand komt en geldt. In hoofdstuk 3 wordt een overzicht verschaft van de belangrijkste regelingen op de terreinen arbeid, inkomen en sociale zekerheid. Dat overzicht betreft zowel het Caribisch als het Europees deel van het Koninkrijk. In hoofdstuk 4 komen de verschillen aan de orde. De organisatie van de werknemersbelangenbehartiging komt in hoofdstuk 5 aan de orde. Een en ander mondt in hoofdstuk 6 uit in een advies waarin de deelvragen 3 en 4 aan de orde komen.

Staatkundige structuur

2.1 Inleiding

Wat is de wet- en regelgeving en staatkundige structuur van Caribisch Nederland na 10-10-'10 en welke juridische verantwoordelijkheden van Europees Nederland zijn er ten aanzien van Caribisch Nederland, specifiek met betrekking tot werk, inkomen en sociale zekerheid?

Met ingang van 10 oktober 2010 is de staatkundige structuur van Caribisch Nederland gewijzigd. Om de nieuwe constitutionele positie van de vijf Caribische eilanden een grondslag te geven is het Statuut voor het Koninkrijk der Nederlanden (Statuut) op onderdelen gewijzigd. Daarmee is het voor de Nederlandse wetgever mogelijk geworden regels te stellen en maatregelen te nemen voor de BES-eilanden die 'in meer of mindere mate afwijken van regelgeving die in het Europese deel van Nederland' geldt. Het Koninkrijk der Nederlanden bestaat tegenwoordig uit vier autonome Landen: Nederland, Aruba, Curaçao en Sint Maarten. De laatste drie zijn gelegen in het Caribisch gebied. Het land Nederland bestaat uit een gebied in Europa en de eilanden Bonaire, Saba en Sint Eustatius (BES-eilanden) in het Caribisch gebied.

De BES-eilanden zijn sinds voornoemde datum elk een openbaar lichaam in de zin van artikel 132a van de Nederlandse Grondwet. Daarmee is de staatsregeling van de Nederlandse Antillen opgehouden te bestaan en zijn de eilanden onderdeel van het Land Nederland geworden. De bestuurlijke inrichting van de eilanden en de verhouding tot het Rijk is geregeld in de Wet openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba (WolBES) en de Wet financiën openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba (FinBES). De WolBES en de FinBES zijn gemodelleerd op basis van de Gemeentewet en de Wet financiële verhoudingen. Daarmee is voor een belangrijk deel het Nederlandse politiek dualisme ingevoerd, waarmee een betere democratische controle door de eilandsraad van het bestuurscollege is beoogd. Ook zijn met de WolBES een rekenkamer en een ombudsfunctie geïntroduceerd.

Aan de basis van de transitie stond de afspraak dat bij aanvang de Nederlands Antilliaanse wetgeving die op de drie eilanden eerder van kracht was, in beginsel van kracht zou blijven en dat slechts in beperkte mate Europees Nederlandse regelgeving van toepassing zou worden verklaard. Daarbij is gekozen voor het uitgangspunt van legislatieve terughoudendheid of legislatieve rust. Dat houdt in dat in de eerste vijf jaren na de transitie in beginsel geen nieuwe wetgeving op de eilanden zou worden ingevoerd. Het eindperspectief is dat specifieke BES-wetgeving op termijn zoveel mogelijk zal worden vervangen door gewone Nederlandse

wetgeving 'of dat in elk geval de BES-regelgeving van lieverlee zo veel mogelijk in overeenstemming wordt gebracht met de in het Europees deel van het Koninkrijk geldende regelgeving'.

De te continueren Nederlands Antilliaanse regelgeving was om wetstechnische redenen niet zomaar toepasbaar binnen het Nederlandse rechtssysteem. Een deel van die regelgeving is komen te vervallen. Om de omvorming tot Nederlandse regelgeving in goede banen te leiden zijn de Invoeringswet openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba (IBES) en de Aanpassingswet(ten) openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba (ABES) opgesteld. De Europees Nederlandse wetgeving is slechts (geheel of gedeeltelijk) van toepassing op de drie eilanden, alleen indien dit in de desbetreffende wet uitdrukkelijk is bepaald of daaruit onmiskenbaar volgt. Dit laatste is bijvoorbeeld het geval wanneer er ten aanzien van de eilanden een specifieke regeling in de desbetreffende Europees Nederlandse wet is opgenomen. In de periode voorafgaand aan en na afloop van de transitie is ook een beperkt aantal geheel nieuwe Nederlandse wetten tot stand gebracht dat alleen voor Bonaire, Sint Eustatius en Saba geldt, bijvoorbeeld verschillende wetten op het terrein van het onderwijs, de Wet bescherming persoonsgegevens BES (Wbp BES), de Wet toelating en uitzetting BES (WTU BES) en de Wet elektriciteit- en drinkwatervoorziening BES.

2.2 De bestuurlijke structuur

De bestuurlijke structuur van de BES-eilanden gaat uit van een eilandsraad, ondersteund door een eilandgriffie, een Gezaghebber en een bestuurscollege. De Rijksvertegenwoordiger, een bijzonder bestuursorgaan, vormt de bestuurlijke schakel tussen het Rijk en de drie openbare lichamen. De mogelijkheid de eilanden om een (alleen) gezamenlijke rekenkamer in te stellen is benut, maar in de praktijk niet ingevuld; er is thans geen operationele rekenkamer. De Nationale ombudsman vervult nu de gezamenlijke ombudsfunctie; er is geen gezamenlijke ombudscommissie ingesteld. Nog een bijzonder bestuursorgaan dat onbekend is in het Nederlandse gemeenteland, het College financieel toezicht, oefent het financiële toezicht uit.

De eilandsraad is vergelijkbaar met de Europees Nederlandse gemeenteraad. De gezaghebber fungeert als voorzitter. Deze wordt, vergelijkbaar met de Europees Nederlandse situatie, ondersteund door de eilandsgriffier. De belangrijkste taak is de controle van het bestuurscollege dat verantwoording aan de eilandsraad verschuldigd is. De raad is bevoegd tot het vaststellen van verordeningen, de begroting en de jaarrekening, het benoemen van gedeputeerden en de eilandgriffier en de instelling van een gezamenlijke rekenkamer. De raad kan verder eilandcommissies instellen. Eilandverordeningen worden door de eilandsraad vastgesteld voor zover de bevoegdheid daartoe niet bij wet of door de eilandsraad krachtens de wet aan het bestuurscollege of gezaghebber is toegekend. Verordeningen kunnen autonome verordeningen (de eigen huishouding betreffende) zijn of in medebewind (bij wet gevorderd).

Het bestuurscollege bestaat uit de gezaghebber en eilandgedeputeerden en vormt het dagelijks bestuur van het eiland. Bonaire heeft drie eilandgedeputeerden. Saba en St. Eustatius hebben er elk twee. Het bestuurscollege heeft als hoofdtaken het voorbereiden en uitvoeren van alle besluiten van de eilandsraad; het vaststellen van regels over de ambtelijke organisatie; het benoemen het ontslaan van ambtenaren; het besluiten tot het verrichten van privaatrechtelijke rechtshandelingen; het voorbereiden van de civiele verdediging en het instellen van jaarmarkten. Het bestuurscollege kan commissies instellen, maar het kan geen bevoegdheden daaraan overdragen. Ook is het bestuurscollege bevoegd tot het opleggen van een last onder bestuursdwang ter handhaving van de regels die het uitvoert. Het heeft gedelegeerde

regelgevende bevoegdheden, geen zelfstandige, en is uit dien hoofde gehouden tot het opstellen van regelgeving wanneer dat in medebewind door de Nederlandse wetgever of via delegatie door de eilandsraad wordt gevorderd. Ook heeft het de plicht om de ministers en de Rijksvertegenwoordiger van advies te dienen en van informatie te voorzien. Op terreinen waarop de gezaghebber bevoegd is, liggen deze taken bij de gezaghebber.

De gezaghebber vervult een brugfunctie tussen de eilandsraad en het bestuurscollege en heeft een belangrijke rol in het bevorderen van goed bestuur; hij ziet er op toe dat de besluiten van het eilandsbestuur rechtmatig en doelmatig zijn. Hij fungeert als voorzitter van de eilandsraad en heeft het recht aan de beraadslaging deel te nemen, maar kan daar alleen een adviserende stem uitbrengen. Als voorzitter van het bestuurscollege heeft hij wel volledige stem. Daarnaast heeft hij eigen taken en bevoegdheden. De gezaghebber wordt benoemd door de Nederlandse regering.

De Rijksvertegenwoordiger is een bestuursorgaan dat de bestuurlijke schakel vormt tussen het Rijk en de drie openbare lichamen. Hij is onder meer belast met het bevorderen van goed bestuur en is voorzien van een aantal bijzondere positieve en negatieve toezichtsbevoegdheden. In de eerste plaats betreft dat de goedkeuring van bepaalde besluiten, zoals de goedkeuring van bepaalde eilandsverordeningen en de goedkeuring van besluiten van het eilandsbestuur inzake benoeming, bevordering en ontslag van ambtenaren en besturen van overheids-NV's en -stichtingen. Verder is hij bevoegd om besluiten van het eilandsbestuur voor te dragen voor schorsing of vernietiging, om te besluiten 'in de plaats te treden' bij verwaarlozing door het openbaar lichaam van medebewindstaken en heeft hij de mogelijkheid bij wet voorzieningen te treffen voor het geval het bestuur van een openbaar lichaam zijn autonome taken grovelijk verwaarloost.

Voor de meeste rijkstaken is de Rijksdienst Caribisch Nederland (RCN) de uitvoeringsinstantie. Denk hierbij aan het verstrekken van uitkeringen en het innen van belastingen en het houden van toezicht op een aantal terreinen, zoals de arbeidsomstandigheden.

Het College financieel toezicht adviseert op grond van de FinBES de eilanden en de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over het financieel beleid en houdt namens de minister die het aangaat toezicht op het dagelijks beheer door het bestuurscollege. Het College bestaat uit een voorzitter en twee leden die worden benoemd bij koninklijk besluit door de Nederlandse regering. In afwijking van de Gemeentewet heeft het preventief toezicht op de begroting tot taak. Daarnaast controleert het de jaarrekening, houdt het toezicht op het financieel beheer en voert het opdrachten uit van de minister van BZK in het kader van de FinBES.

2.3 Materieel recht

De invoeringswet openbare lichamen Bonaire, St. Eustatius en Saba (IBES) en de verschillende aanpassingswetten (ABES) bevatten de grondslag voor het materiële recht dat geldt op de BES-eilanden. Op grond van de IBES is veel van de van oorsprong Antilliaanse wetgeving blijven gelden, zij het dat deze is omgedoopt tot een vorm van Nederlandse wetgeving. De BES-eilanden kennen eigen wetgeving op belangrijke rechtsgebieden; het privaatrecht, strafrecht en bestuursrecht. De oorspronkelijke wetgeving is geleidelijk aan vervangen en zal nog worden vervangen door Nederlandse wetgeving. Door de bijzondere omstandigheden van de BES-eilanden is de verwachting evenwel dat veel regelingen afwijkend zullen blijven van de wetgeving in Europees Nederland.

Uit het evaluatierapport ‘Vijf jaar Caribisch Nederland. De werking van wetgeving’ blijkt dat 240 wetten vanuit de Antilliaanse regelgeving per 10-10-’10 geschikt zijn gemaakt voor Caribisch Nederland en dat 19 wetten specifiek voor de BES-situatie waren ontworpen. Die betreffen onder meer het geldstelsel, de belastingen, douane en accijnzen, de bescherming van persoonsgegevens, zorgverzekering, veiligheid en de kinderbijslag.

2.4 Arbeid, inkomen en sociale zekerheid

Op het terrein van de sociale zekerheid heeft de transitie ‘beleidsarm’ plaatsgevonden. De afspraak is gemaakt dat een binnen Nederland aanvaardbaar voorzieningenniveau het uitgangspunt is, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden ter plaatse en de hoogte van de uitkeringen voor de transitie. Na de transitie is de hoogte van het minimumloon en uitkeringen vastgesteld en vindt jaarlijks indexatie plaats. Voor ouderen, kinderen en arbeidsgehandicapten zijn toeslagen ingevoerd en er is voorzien in een vorm van kinderbijslag. Voor de BES-eilanden is geen sociaal minimum vastgesteld. Anders dan in Europees Nederland is de ‘onderstand’ niet bedoeld om in het levensonderhoud te kunnen voorzien. Caribisch Nederland kent geen vastgesteld sociaal minimum. Wel is er een wettelijk minimumloon (WML) vastgesteld, dat afhankelijk van het consumentenprijsindexcijfer en de inkomensstatistiek Caribisch Nederland per eiland verschilt. De hoogte van de uitkeringen in Caribisch Nederland staat in een beleidsmatig vaste verhouding tot het WML (uiteenlopend van 40% tot ruim 70% van het WML). In 2018 verscheen een onderzoek van Regioplan bedoeld om – overeenkomstig de wens van de Staten-Generaal en de drie eilanden – een ijkpunt voor het sociaal minimum vast te stellen.² Dat past bij het gezamenlijke streven het minimumloon, de Algemene Ouderdomsverzekering en de onderstand in de toekomst verder te verbeteren binnen de randvoorwaarden van economische draagkracht, evenwichtige sociale verhoudingen, specifieke omstandigheden per eiland en budgettaire mogelijkheden binnen Nederland. Het Rijk heeft vanaf 2012 een ontschot budget en expertise ter beschikking gesteld om de eilanden te ondersteunen bij integrale projecten om de sociaal economische situatie van de eilanden te verbeteren.

Voor de sociaaleconomische situatie op de eilanden is van belang dat de eilandeconomieën van Bonaire, Sint Eustatius en Saba kleinschalig, open en sterk afhankelijk zijn van een beperkt aantal sectoren, zoals het toerisme (vooral op Bonaire), de olie op- en overslag (op Sint Eustatius en in mindere mate Bonaire), de Medical School (op Saba) en de relatief grote collectieve sector op alle drie de eilanden. De op de eilanden bestaande armoede zorgt ervoor dat inwoners van Caribisch Nederland sterker afhankelijk zijn van de overheid dan inwoners in Europees Nederland.

Tijdens het Bestuurlijk Overleg van 31 januari 2008 hebben de bestuurders van Bonaire, Sint Eustatius en Saba en de Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties afgesproken dat ‘normen worden opgesteld voor een binnen Nederland aanvaardbaar voorzieningenniveau op Bonaire, Sint Eustatius en Saba op met name de terreinen onderwijs, volksgezondheid, sociale zekerheid en veiligheid. Daarbij wordt rekening gehouden met specifieke omstandigheden: de geringe bevolkingsomvang van de eilanden, het insulaire karakter, de grote afstand met Nederland, de kleine oppervlakte, het reliëf en ongewenste bestuurlijke en sociaaleconomische effecten. Europees Nederland en Caribisch Nederland zetten zich gezamenlijk in om dit niveau te bereiken’.

² Regioplan, *Onderzoek naar een ijkpunt voor het sociaal minimum in Caribisch Nederland*, juni 2018.

Het Rijk en de openbare lichamen hebben een Meerjarenprogramma (MJP) voor de periode 2015 - 2018 opgesteld, waarin zij gezamenlijk de verantwoordelijkheid nemen voor het verbeteren van de basiskwaliteit van leven op de eilanden. In het meerjarenprogramma zijn drie prioritaire pijlers benoemd: armoedebestrijding, economische ontwikkeling en kinderrechten.

Overzicht regelgeving

3.1 Inleiding

Hierna worden de belangrijkste regelingen die gelden in Caribisch Nederland op de terreinen arbeid (3.2.1), inkomen (3.2.2) en sociale zekerheid (3.2.3) gepresenteerd. De corresponderende subparagrafen 3.3.1 t/m 3.3.3 richten zich op vergelijkbare regelgeving in Europees Nederland. De opsomming beperkt zich tot wetten in formele zin en waar nodig uitvoeringsbesluiten. Een vergelijking tussen de in Caribisch en Europees Nederland geldende regels wordt in hoofdstuk 4 gemaakt.

3.2 Regelgeving in Caribisch Nederland

3.2.1 Arbeid

Wet beëindiging arbeidsovereenkomsten BES

De Wet beëindiging arbeidsovereenkomsten BES beschrijft wanneer en volgens welke procedure een werkgever een werknemer mag ontslaan.

Burgerlijk Wetboek BES Boek 7a

Regelt onder meer de arbeidsovereenkomst.

Wet minimumloon BES

Deze wet bepaalt de hoogte van het minimumloon in Caribisch Nederland.

Wet collectieve arbeidsovereenkomst BES

In de Wet cao staat wat verstaan moet worden onder een cao en wie bevoegd is tot het afsluiten van een cao. In Caribisch Nederland geldt dat enkel de leden van de vakbond met wie de CAO is afgesloten gebonden zijn aan deze CAO (zie verder par. 4.4).

Vakantiewet 1949 BES

De Vakantiewet 1949 BES beschrijft het aantal rechtmatige doorbetaalde vakantiedagen per jaar

Arbeidswet 2000 BES

De Arbeidswet 2000 BES beschrijft hoeveel uren werknemers mogen werken, zowel per dag, per week, per maand als per kwartaal. Ook beschrijft deze wet hoeveel pauze en rusttijden de werknemers moeten krijgen om gezond te kunnen blijven werken.

Arbeidsgeschillenwet 1946 BES

Regelt bemiddeling bij of voorkoming van arbeidsgeschillen door een door de Rijksvertegenwoordiger aangewezen (bijzondere) bemiddelaar. Dit is het geval indien in het openbaar lichaam Bonaire, Sint Eustatius of Saba een geschil is ontstaan, dat tot staking of uitsluiting aanleiding dreigt te geven en waarbij vijf en twintig werknemers of meer betrokken zijn. Dan dient onverwijld door bij het geschil betrokken werkgevers en/of werknemers of door bestuurders van hun vakverenigingen de tussenkomst van de bemiddelaar, te worden ingeroepen, welke inroeping onverwijld schriftelijk wordt bevestigd. Het doel van deze bemiddeling is om een staking of uitsluiting te voorkomen.

Wet op het ter beschikking stellen arbeidskrachten BES

Deze wet stelt regels over het in- of uitlenen van arbeidskrachten

Ambtenarenwet BES

Deze wet heeft het regelen van de rechtspositie van ambtenaren tot doel

Wet rechtspositie Kustwacht BES

Deze wet regelt de rechtspositie van de leden van de kustwacht op Caribisch Nederland. Zo kunnen geüniformeerden bij de kustwacht op hun 55^e jaar met pensioen.

3.2.2**Inkomen***Pensioenwet BES*

Deze wet stelt regels voor pensioenfondsen en banken. De werkgever brengt een pensioenovereenkomst, uiterlijk wanneer een werknemer pensioenaanspraken verwerft, onder door onmiddellijk een schriftelijke uitvoeringsovereenkomst te sluiten met en in stand te houden bij een pensioenfonds uit een ander deel van het Koninkrijk.

Pensioenwet ambtenaren BES

Deze wet regelt aanspraken van de werknemers, gewezen werknemers en hun nabestaanden ter zake van pensioenen. De aanspraken alsmede daarmee samenhangende verplichtingen worden vastgelegd in een overeenkomst naar burgerlijk recht. De werknemers zijn verplicht deel te nemen in de Stichting Pensioenfonds Caribisch Nederland.

Wet ongevallen ambtenaren buiten diensttijd BES

Deze wet bepaalt voor bepaalde activiteiten die van belang zijn voor de dienstuitoefening dat ongevallen die ambtenaren buiten diensttijd overkomen worden geacht te zijn gebeurd in diensttijd.

Werkliedenwet 1944 BES

De Werkliedenwet maakt het voor de minister BZK mogelijk voorschriften te stellen die nodig zijn om het recht op pensioen te garanderen.

Cessantiawet BES

De Cessantiawet voorziet in een eenmalige uitkering in geval van onvrijwillige werkloosheid.

Wet ongevallenverzekering BES (OV)

De OV voorziet in een inkomensvoorziening in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een ziekte in korte tijd ontstaan die waarschijnlijk het gevolg is van het werk.

3.2.3 Sociale zekerheid

Besluit onderstand BES

Bijstand voor een persoon die rechtmatig verblijft in een van de openbare lichamen en die naar het oordeel van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid – gemandateerd aan de RCN – aldaar in zodanige omstandigheden verkeert dat hij niet de middelen kan verwerven om in de noodzakelijke kosten van het bestaan te voorzien en die voldoet aan de plicht tot arbeidsinschakeling. De onderstand is een bijdrage in de ondersteuning van inwoners van Caribisch Nederland die (tijdelijk) niet rond kunnen komen.

Wet algemene ouderdomsverzekering BES (AOV)

De AOV is het collectieve ouderdomspensioen in Aruba, Curaçao, Sint Maarten en Caribisch Nederland. De AOV is een volksverzekering voor alle ingezetenen die wordt bekostigd door de inning van inkomensafhankelijke premies door de lands- of rijksbelastingdienst.

Algemene Weduwen- en Wezenverzekering (AWW)

De AWW regelt dat een weduwe of weduwnaar recht heeft op AWW totdat de AOV-leeftijd is bereikt. Een wees heeft, als deze een voltijds opleiding volgt, recht op AWW tot de leeftijd van 25 jaar.

Wet ziekteverzekering BES (ZV)

De ZV voorziet in een inkomensvoorziening in geval van arbeidsongeschiktheid door ziekte.

Wet kinderbijslagvoorziening BES

De Wet Kinderbijslagvoorziening BES is een uitkering bedoeld als een tegemoetkoming in de kosten van de opvoeding van kind(eren) tot 18 jaar. De hoogte van het te ontvangen bedrag, hangt af van de leeftijd van het kind en van waar het kind woont. Het te ontvangen bedrag kan per eiland verschillen omdat het te ontvangen bedrag is gekoppeld aan de consumenten-prijsindexcijfers voor de openbare lichamen. De consumentenprijsindexcijfers kunnen voor de onderscheiden openbare lichamen verschillend zijn.

3.3 Regelgeving in Europees Nederland

3.3.1 Arbeid

Arbeidstijdenwet

De Arbeidstijdenwet heeft ten doel het stellen van regels inzake arbeids- en rusttijden met het oog op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid. Daarnaast is deze wet bedoeld om mede de combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken, alsmede andere verantwoordelijkheden buiten de arbeid te bevorderen. Een en ander is verder uitgewerkt in het Arbeidstijdenbesluit.

Arbeidsomstandighedenwet

In deze wet wordt onder meer het arbeidsomstandighedenbeleid geregeld. De wet schrijft bijvoorbeeld voor dat de werkgever zorg draagt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met arbeid verbonden aspecten en de werkgever dient daarvoor een beleid te voeren dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Zie voor een

verdere uitwerking het Arbeidsomstandighedenbesluit en de Arbeidsomstandighedenregeling.

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

Het doel dat door deze wet wordt beoogd, is om werknemers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt worden, deel te laten blijven nemen aan het arbeidsproces alsmede om een inkomensverzekering te regelen voor deze werknemers en voor werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn geworden.

Burgerlijk wetboek, boek 7, arbeidsovereenkomst

In titel 10 wordt de Arbeidsovereenkomst geregeld. Dit is een overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.

Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze wet maakt het mogelijk voor een of meer werkgevers of een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werkgevers en een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers arbeidsvoorwaarden over een te komen die bij de arbeidsovereenkomst in acht genomen moeten worden.

Wet flexibel werken

De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing voor al dan niet wisselende perioden en met al dan niet verschillende omvang van de uit zijn arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling voortvloeiende arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd, indien de werknemer ten minste 26 weken voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van die aanpassing in dienst is bij die werkgever, behoudens onvoorziene omstandigheden. Voor de berekening van de termijn van 26 weken worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan zes maanden, samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaanders opvolger te zijn.

Wet werk en zekerheid

De Wet werk en zekerheid, recent aangepast door de Wet arbeidsmarkt die per 1 januari 2020 in werking zal treden, is geschreven om het ontslagrecht te vereenvoudigen, de rechtsgelijkheid en rechtszekerheid bij ontslag te bevorderen, de vergoeding bij ontslag te beperken en aanwending daarvan voor snelle werkhervatting te bevorderen. Deze wet moet de rechtspositie van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en met een arbeidsovereenkomst met wisselende uren versterken, de doorstroming van flexibele naar vaste arbeid bevorderen en de langdurige inzet van flexibele arbeid beperken. Verder beoogt de wet de Werkloosheidswet een meer activerend karakter te geven en de inkomensvoorziening via de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen uit te breiden onder gelijktijdige beperking van de toegang tot de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers. Tot slot maximeert de wet de uitkering vanwege betalingsonmacht van de werkgever op anderhalf maal het maximumdagloon

Participatiewet

Met de Participatiewet zijn verschillende wetten en regelingen geïntegreerd. Dit ter vereenvoudiging en verduidelijking van de regelgeving en ter versterking van de verantwoordelijkheid van de gemeenten voor de ondersteuning bij arbeidsinschakeling en de verlening van

bijstand. Het beoogde doel is dat iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt werk kan vinden, ook mensen met een arbeidsbeperking.

Wet sociale werkvoorziening

Deze wet stelt regels inzake de sociale werkvoorziening, onder meer inzake de doelgroep, de indicatiestelling, voorzieningen voor begeleid werken, de rechtspositie van de werknemers en de bekostiging. De Wet sociale werkvoorziening regelt dat arbeidsgehandicapten met fysieke of mentale beperkingen alleen werkzaamheden mogen verrichten onder aangepaste arbeidsomstandigheden. Met de werkzaamheden en de inrichting van de werkplaats is rekening gehouden met de lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen van de desbetreffende arbeidskracht of arbeidskrachten.

Wajong

De Wajong bestaat uit drie groepen die elk een eigen doelstelling hebben: de «oude Wajong» (tot 2010), de «Wajong2010» (2010 tot 2015) en de Wajong2015. Het moment van instroom bepaalt tot welke groep iemand behoort. In de «oude Wajong» staat inkomensondersteuning voorop en is arbeidsondersteuning beschikbaar voor hen die kunnen werken. Voor de «Wajong2010» (mensen die in de periode 2010 tot 2015 zijn ingestroomd) heeft de overheid als eerste doel de arbeidsparticipatie van Wajongers te bevorderen. Als zij perspectief hebben op het verrichten van arbeid staat voor deze Wajongers arbeidsondersteuning centraal. Als onderdeel van de arbeidsondersteuning kunnen zij zo nodig inkomensondersteuning aanvragen. De doelgroep van de Wajong2015 bestaat uit mensen die duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. De overheid heeft voor deze groep als doel te voorzien in een inkomensvoorziening. Zij hebben geen recht op arbeidsondersteuning.³

3.3.2 Inkomen

Pensioenwet

De Pensioenwet heeft als doel om de waarborgen voor financiële zekerheid, individuele zekerheid en uitvoeringszekerheid op een duidelijke wijze wettelijk te verankeren.

Werkloosheidswet

Doel van de Werkloosheidswet is werknemers te verzekeren tegen financiële gevolgen van werkloosheid. Bovendien geeft de wet aan werknemers van wie de werkgever onmachtig is het verschuldigde loon te betalen, recht op vergoeding van achterstallig loon, loon over de opzegtermijn, de niet-opgenomen vakantiedagen en vakantietoelage.

3.3.3 Sociale zekerheid

Algemene Ouderdomswet

Verplichte volksverzekering tegen de geldelijke gevolgen van ouderdom. De AOW-leeftijd blijft de komende jaren stijgen mede door het ouder worden van uitkeringsgerechtigden.

Algemene nabestaandenwet

Met de Algemene nabestaandenwet is de Algemene Weduwen- en Wezenwet komen te vervallen. De wet voorziet in een uitkering aan nabestaanden en houdt rekening met de maatschappelijke ontwikkelingen van de laatste decennia, zoals de verschillende samenlevingsvormen die zich de afgelopen decennia hebben ontwikkeld.

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering

De WAO regelt een verplichte verzekering voor werkenden tegen de financiële gevolgen van langdurige arbeidsongeschiktheid.

³ Rijksbegroting 2019.

Ziektewet

De Ziektewet verzekert werknemers bij ziekte van inkomen. Het gaat om een vangnetbepaling voor zieke werknemers. De hoofdregel is de loondoorbetalingsplicht op grond waarvan werkgevers bij ziekte de eerste twee jaar (een bepaald percentage) loon blijven betalen.

Toeslagenwet

Deze wet stelt regels inzake het verlenen van toeslagen tot het relevante sociaal minimum aan uitkeringsgerechtigden op grond van de Ziektewet, de Werkloosheidswet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen;

Algemene Kinderbijslagwet

De Algemene Kinderbijslagwet is een de gehele bevolking omvattende verplichte kinderbijslagverzekering. De uitkering op grond van deze wet is bedoeld als een tegemoetkoming in de kosten van de opvoeding van kind(eren) tot 18 jaar. De hoogte van het te ontvangen bedrag, hangt af van de leeftijd van het kind en van waar het kind woont.

Vergelijking Caribische en Europees Nederlandse regelgeving

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staan we stil bij de regelgeving uit het vorige hoofdstuk. In paragraaf 4.2 komt het stakingsrecht aan de orde. Om een antwoord te krijgen op de vraag of het stakingsrecht geldt in Caribisch Nederland moet worden teruggegrepen op twee internationale verdragen, namelijk het Europees Sociaal Handvest (ESH) en het Internationale Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (IVESCR). Daarna komt in 4.3 de regelgeving over medezeggenschap in Caribisch en Europees Nederland aan de orde. In de paragrafen 4.4 tot en met 4.10 worden de belangrijkste regelingen op de terreinen arbeid, inkomen en sociale zekerheid in Caribisch en Europees Nederland met elkaar vergeleken. Het hoofdstuk wordt in paragraaf 4.11 afgesloten met een korte conclusie.

4.2 Het recht op staken

Het recht op staken, of het stakingsrecht, is niet terug te vinden in een specifieke regeling, dit geldt voor zowel Nederland, als voor Caribisch Nederland. Voor het stakingsrecht moet aansluiting worden gezocht bij het IVESCR en het ESH. De van belang zijnde artikelen zijn artikel 8, eerste lid, onderdeel d, IVESCR en artikel 6, vierde lid, ESH.

Artikel 8, eerste lid, onderdeel d luidt als volgt:

1. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag verbinden zich het volgende te waarborgen:
 - (d) Het stakingsrecht, mits dit wordt uitgeoefend overeenkomstig de wetten van het desbetreffende land.

Artikel 6, vierde lid, ESH luidt als volgt:

Ten einde de onbelemmerde uitoefening van het recht op collectief onderhandelen te waarborgen verbinden de overeenkomst sluitende Partijen zich:

4. het recht van werknemers en werkgevers op collectief optreden in gevallen van belangengeschillen, met inbegrip van het stakingsrecht, behoudens verplichtingen uit hoofde van reeds eerder gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten.

Een aantal jaren geleden kende Nederland een voorbehoud op beide artikelen. De voorbehouden op de artikel 8, eerste lid, onderdeel d, van het IVESCR en op artikel 6, vierde lid, van het ESH hielden in dat het ambtelijke apparaat cq. de in overheidsdienst zijnde werknemers van Aruba, Curaçao, Sint Maarten en het Caribische deel van Nederland uitgesloten waren van het in die artikelen bepaalde stakingsrecht respectievelijk recht op collectief optreden in gevallen van belangengeschillen.⁴ Met het in overeenstemming brengen van de regelgeving van het Caribische deel van Nederland met de intrekking van de voorbehouden konden de voorbehouden daadwerkelijk worden ingetrokken. De intrekking is bij Rijkswet tot goedkeuring voornemen intrekking voorbehoud bij artikel 8, lid 1 Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten en voornemen intrekking voorbehoud bij artikel 6, lid 4, Europees Sociaal Handvest geschied.⁵ Sindsdien kent ook het ambtelijk apparaat op het Caribisch deel van Nederland het stakingsrecht. Overigens dient te worden opgemerkt dat ambtenaren in de praktijk wel degelijk konden staken. Het recht om te mogen staken is hen door jurisprudentie toegekend. In zowel Nederland als in het Caribisch deel van Nederland geldt derhalve een algemeen stakingsrecht, een recht dat wordt gevonden in de bovengenoemde internationale verdragen.

4.3 Medezeggenschap en inspraak

In Nederland wordt de medezeggenschap voornamelijk geregeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Op grond van artikel 7:670, vierde lid, jo lid 11 en 12 BW kan een arbeidsovereenkomst van een lid van een ondernemingsraad niet worden opgezegd. Op de BES-eilanden bestaat deze bescherming niet omdat de BES-eilanden geen wettelijke regeling kent met betrekking tot medezeggenschap. Wel is er sinds 1 augustus 2014 een minimale wettelijke bepaling voor medezeggenschap op de scholen van de BES-eilanden.⁶ Op het gebied van het onderwijs is er op de BES-eilanden dus sprake van medezeggenschap en inspraak. Voor andere sectoren geldt dat het niet helder is hoe in de inspraak en medezeggenschap op de BES-eilanden is voorzien.

4.4 Collectieve arbeidsovereenkomst

De collectieve arbeidsovereenkomst is van oudsher het speelterrein waarop werkgevers en vakbonden elkaar treffen. De vraag die voor ligt, is in hoeverre de FNV zich op de BES-eilanden kan mengen in gesprekken over collectieve arbeidsovereenkomsten. Allereerst kan worden geconstateerd dat de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en de Wet collectieve arbeidsovereenkomst BES niet of nauwelijks van elkaar verschillen. Beide maken het mogelijk dat een of meer werkgevers met een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werkgevers en een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers, waarbij voornamelijk of uitsluitend worden geregeld arbeidsvoorwaarden, bij arbeidsovereenkomsten in acht te nemen een overeenkomst kunnen aangaan. Bij het aangaan van een collectieve arbeidsovereenkomst is in zowel Europees Nederland als in het Caribische deel van Nederland een rol weggelegd voor de vakbonden. Vakbonden kunnen een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten namens de aangesloten leden indien dit in de statuten is opgenomen. Voor Nederland geldt dat door een beroep te doen op de Wet op het Algemeen

⁴ Kamerstukken II 2014/15, 33782, 5.

⁵ Rijkswet tot goedkeuring voornemen intrekking voorbehoud bij artikel 8, lid 1 Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten en voornemen intrekking voorbehoud bij artikel 6, lid 4, Europees Sociaal Handvest, datum inwerkingtreding 16 januari 2015.

⁶ Besluit van 1 maart 2014, houdende vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de klachtregeling voor po en vo en de vereenvoudigde medezeggenschap voor po, vo en mbo in Caribisch Nederland.

verbindend en het Onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten de cao voor alle bedrijven in een bepaalde branche werking heeft. Voor de BES-eilanden bestaat een dergelijke wet niet, daarom moet uitgegaan worden van hetgeen uit de Wet collectieve arbeidsovereenkomst BES voortvloeit. Uit artikel 9, eerste lid, Wet CAO BES volgt dat enkel de leden van de vereniging die de overeenkomst is aangegaan en bij de overeenkomst betrokken is, gebonden zijn aan de overeenkomst. Niet-leden zijn derhalve niet gebonden aan de afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

4.5 Wet normalisering rechtspositie ambtenaren

Voor ambtenaren die vallen onder de Ambtenarenwet verandert de arbeidsrechtelijke rechtspositie, want met de komst van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Stb. 2017, 123) wordt het private arbeidsrecht van toepassing op ambtenaren. De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (hierna: Wnra) houdt in hoofdzaak in, dat het publiekrechtelijke en eenzijdige karakter van de ambtelijke aanstelling en de eenzijdige vaststelling van arbeidsvoorwaarden door de werkgever worden vervangen door een tweezijdige arbeidsovereenkomst, waarbij over de arbeidsvoorwaarden cao-overleg wordt gevoerd met de vakbonden. Voor de BES eilanden verandert er met de komst van de Wnra niets noemenswaardigs. De Wnra heeft namelijk geen betrekking op de Ambtenarenwet BES. Wel verdient nog de aandacht dat de Ambtenarenwet BES niet van toepassing is op vanuit het Europese deel van Nederland gedetacheerde ambtenaren. Dit vloeit na de inwerkingtreding van de Wnra reeds voort uit het bestaande eerste zinsdeel van artikel 1, eerste lid, van de Ambtenarenwet BES. Dat bepaalt immers dat alleen hij, die is aangesteld om in openbare dienst in Caribisch Nederland werkzaam te zijn, ambtenaar in de zin van die wet is. Ambtenaren als bedoeld in de Ambtenarenwet 2017 zijn echter per definitie niet aangesteld. Ambtenaren die vanuit Europees Nederland zijn gedetacheerd en ambtenaren die in Caribisch Nederland zijn aangesteld, hebben in de toekomst dus een ongelijke rechtspositie.

4.6 Cessantiawet versus WW

De Cessantiawet BES ziet op iedere werknemer wiens dienstbetrekking eindigt, anders dan door zijn schuld of door een aan hem toe te rekenen omstandigheid. Is dit het geval dan wordt door de werkgever een eenmalige uitkering toegekend. Deze uitkering is gebaseerd op het laatstgenoten loon. De hoogte wordt als volgt berekend:

- a. voor het eerste tot en met het tiende gehele dienstjaar één weekloon per dienstjaar;
- b. voor het elfde tot en met het twintigste gehele dienstjaar een en een kwart maal het weekloon per dienstjaar;
- c. voor de daarop volgende gehele dienstjaren tweemaal het weekloon per dienstjaar.

Om de kosten van deze regeling te betalen, is er een premie verschuldigd. Deze premie wordt gezamenlijk geheven met de zorgverzekeringspremie. De vaststelling van de premie die moet worden betaald geschiedt via de Regeling vaststelling premiepercentages Cessantiawet BES, enz.

De Werkloosheidswet die in Europees Nederland geldt, is evenals de Cessantiawet BES een verzekering en wordt betaald via een premie. Een verschil zit in de wijze van uitkeren. Op grond van de Cessantiawet wordt een eenmalig bedrag uitgekeerd terwijl op grond van de WW een uitkering geldt van minimaal drie maanden, waarbij een maximum geldt van 24 maanden. De hoogte van de uitkering volgt het laatst verdiende loon en wordt berekend aan

de hand van het dagloon. Er is wel een maximum gesteld aan het dagloon. Sinds 1 januari 2019 is dit USD 214,28 per dag. Is het dagloon hoger dan val je terug tot dit bedrag.

4.7 AOV BES en AOW

De AOV is het collectieve ouderdomspensioen in Aruba, Curaçao, Sint Maarten en Caribisch Nederland. De AOV is een volksverzekering voor alle ingezetenen die wordt bekostigd door de inning van inkomensafhankelijke premies door de lands- of rijksbelastingdienst. Ook voor de AOW in Europees Nederland geldt dat het een verplichte volksverzekering is die de geldelijke gevolgen van ouderdom verzekert. Op de BES eilanden is de AOV-leeftijd vastgesteld op 65 jaar, terwijl in Europees Nederland de AOW-leeftijd de komende jaren blijft stijgen mede door het ouder worden van uitkeringsgerechtigden.

De AOV is een uitkering, deze uitkering verschilt per eiland zoals uit onderstaande blijkt:

Openbaar lichaam	Bedrag	Periode	Wie ontvangt?
Bonaire	USD 664	Per maand	Gerechtigde
Sint Eustatius	USD 805	Per maand	Gerechtigde
Saba	USD 774	Per maand	Gerechtigde
Buiten BES woonachtig	USD 664	Per maand	Gerechtigde

Ook de toeslag aan degene aan wie een ouderdomspensioen is toegekend en die gehuwd is met iemand die jonger is dan 65 jaar varieert, zie onderstaande tabel:

Openbaar lichaam	Bedrag	Gezamenlijk inkomen
Bonaire	USD 441	USD 14.103
Sint Eustatius	USD 551	USD 17.633
Saba	USD 530	USD 16.960
Buiten BES woonachtig	USD 441	USD 14.103

In reactie op het onderzoek naar een ijkpunt voor de bestaanszekerheid voor Caribisch Nederland heeft het kabinet besloten de AOV per 1 januari 2019 met 5% te verhogen om de leefomstandigheden in Caribisch Nederland te verbeteren.⁷

De AOW kent ook een differentiatie, maar niet per provincie, voor de AOW is van belang of belanghebbende bijvoorbeeld is gehuwd of alleenstaand is, heeft de partner de AOW leeftijd al bereikt etc.⁸ Verzekerd overeenkomstig de bepalingen van de AOW is degene, die nog niet de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt en ingezetene is van Europees Nederland. Ook indien iemand niet zijn hele leven in Europees Nederland heeft gewoond, bestaat er recht op een AOW-uitkering. De uitkering is wel lager: 2% minder voor elk jaar waarin geen AOW is opgebouwd, omdat niet in Europees Nederland is gewoond of gewerkt. De ontbrekende AOW-verzekeringsjaren kunnen vrijwillig worden ingekocht.

⁷ Rijksbegroting 2019.

⁸ www.svb.nl/int/nl/aow/hoogte_aow/bedragen/aow_bedragen_tabel.jsp.

4.8 Onderstand

In Nederland kunnen mensen die niet werken, om welke reden dan ook, in aanmerking komen voor een bijstandsuitkering. Voor Nederland geldt dat de hoogte van de bijstandsuitkering is gekoppeld aan het minimumloon. Per 1 juli 2019 geldt voor 21-jarigen dat zij recht hebben op een volledig wettelijk minimumloon. Op de BES-eilanden is er een soortgelijke regeling. Deze regeling wordt het Besluit onderstand BES genoemd. Deze regeling is bedoeld voor mensen die onvoldoende geld hebben om rond te komen omdat ze niet kunnen werken of omdat ze bijvoorbeeld zijn gekort in hun AOV-uitkering. Onderstand is een bijdrage van de Rijksoverheid om inwoners van Caribisch Nederland die (tijdelijk) niet rond kunnen komen te ondersteunen. Om voor onderstand in aanmerking te komen moet je 18 jaar of ouder zijn en minstens 5 jaar inwoner zijn van Caribisch Nederland. Caribisch Nederland, kent geen vastgesteld sociaal minimum. Wel geldt er op Caribisch Nederland een wettelijk minimumloon (WML). De hoogte van het WML verschilt per eiland en is afgeleid van het consumentenprijsindexcijfer en de inkomensstatistiek Caribisch Nederland. De hoogte van de uitkeringen in Caribisch Nederland (onderstand, AOV en AWW) staat in een beleidsmatig vaste verhouding tot het WML (uiteenlopend van 40% tot ruim 70% van het WML).⁹

Het basisbedrag dat iemand ontvangt via de Onderstand is weergegeven in onderstaande tabel:

Openbaar lichaam	Bedrag	Periode	Wie ontvangt
Bonaire	USD 165	Per twee weken	Gerechtigde
Sint Eustatius	USD 206	Per twee weken	Gerechtigde
Saba	USD 198	Per twee weken	Gerechtigde

Het te ontvangen bedrag per twee weken kan middels verschillende toeslagen hoger uitvallen. Ook voor de toeslagen geldt dat ze per twee weken worden uitbetaald. De toeslagen zijn de Toeslag voor zelfstandig wonen, de toeslag voor een gezamenlijke huishouding, de kindertoeslag en een toeslag bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid.

4.9 Wet ongevallenverzekering BES

Artikel 3 van deze wet verleent aan de werknemer die is getroffen door een ongeval, ongeacht het voortduren van het dienstverband, het recht op een uitkering; uit te voeren door de RNC namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De hoogte van de uitkering bedraagt bij gehele arbeidsongeschiktheid per dag gedurende de eerste 52 weken: 100% van het loon per dag van de werknemer. Voor de verdere duur: 80% van het loon per dag van de werknemer. Het loon wordt vastgesteld op grond van artikel 2 van de onderhavige wet. Indien het loon geheel of gedeeltelijk bestaat uit huisvesting, verstrekkingen in natura, onderricht of geldelijke uitkeringen waarvan de grootte niet bij voorbaat vaststaat zoals provisie, commissie, tantième, fooien, vergoeding voor aangenomen werk, bepalen werkgever en werknemer ter vaststelling van het loon per dag de gemiddelde waarde in het economisch verkeer daarvan met overeenkomstige toepassing van artikel 6C van de Wet loonbelasting BES. Indien sprake is van een uurloon en het aantal werkuren per week niet bij voorbaat vaststaat wordt het loon per dag vastgesteld aan de hand van het gemiddelde aantal werkuren per week in de periode van dertien weken voorafgaand aan het moment waarop de werknemer een ongeval is overkomen. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bedraagt het ongevallengeld per

⁹ Regioplan, *Onderzoek naar een ijkpunt voor het sociaal minimum in Caribisch Nederland*, juni 2018.

dag gedurende de tijdvakken van de eerste 52 weken en de verdere duur een in een evenredige verhouding tot het percentage van de arbeidsongeschiktheid staand deel van de in het tweede lid genoemde percentages van het loon per dag.

4.10 Wet kinderbijslagvoorziening BES

De memorie van toelichting van de wet ter vaststelling van een algemene kinderbijslagvoorziening voor de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba (Wet kinderbijslagvoorziening BES) opent met de volgende twee alinea's:

“Dit wetsvoorstel bevat een voorstel tot het invoeren van een kinderbijslagvoorziening voor de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba, dat rekening houdt met de plaatselijke mogelijkheden en omstandigheden. Voor Caribisch Nederland geldt reeds een eigen sociale zekerheidswetgeving, met weliswaar een fiscale tegemoetkoming in de kosten voor het onderhoud van kinderen, maar een adequate vorm van kinderbijslag voor alle inwoners ontbreekt daar nog in.

Gezien de verzilveringsproblematiek van de bestaande fiscale tegemoetkoming - die hierna nog nader wordt toegelicht -, is de regering, mede in het licht van de armoedeproblematiek, van oordeel dat een op de context van Caribisch Nederland toegesneden vorm van kinderbijslag op zijn plaats is.”¹⁰

Openbaar lichaam	Bedrag	Periode	Wie ontvangt
Bonaire	USD 62 per kind	Kalendermaand	Gerechtigde
Sint Eustatius	USD 64 per kind	Kalendermaand	Gerechtigde
Saba	USD 64 per kind	Kalendermaand	Gerechtigde

Deze bedragen zijn lager dan de uitkering die in Nederland wordt uitbetaald. Wel is per 1 januari 2019 het bedrag fors verhoogd, voor 1 januari 2019 bedroeg de uitkering nog USD 38. Deze verhoging was min of meer toegezegd in het huidige regeerakkoord, daarin staat namelijk het volgende:

“Voor de inwoners van Bonaire, Sint Eustatius en Saba heeft Nederland een bijzondere verantwoordelijkheid. Op de eilanden ligt de prioriteit bij het verbeteren van het economisch perspectief, onder meer door versterking van de infrastructuur en het terugdringen van armoede. Het kabinet is bereid extra te investeren in de eilanden onder de voorwaarde dat goed bestuur en financiële verantwoording op een afdoende niveau is geborgd. Waar Nederland investeringen door de eilanden ondersteunt moet meer dan nu in een reëel instandhoudingsbudget worden voorzien. Het ministerie van BZK krijgt een sterkere coördinerende taak inclusief bijbehorend budget.”¹¹

Volgens sommigen wordt het verschil in uitkering niet gerechtvaardigd door lagere kosten voor levensonderhoud. De woonlasten op Bonaire zijn hoog en de prijzen voor levensmiddelen liggen op, en vaak zelfs boven, Nederlands niveau. (Deels doordat alles moet worden ingevoerd via Curaçao en Nederland een importheffing hanteert!) Het gevolg is dat een aanzienlijk deel van de bevolking onder de armoedegrens leeft.¹²

¹⁰ Kamerstukken II, 2015/16, 34 275 3

¹¹ Vertrouwen in de toekomst Regeerakkoord 2017 – 2021 VVD, CDA, D66 en ChristenUnie.

¹² www.wbs.nl/publicaties/verschil, 05-11-2017.

Het niveau van de kinderbijslag ligt op de BES-eilanden dus nog immer onder het niveau van de uitkering die in Nederland wordt ontvangen, maar een positieve ontwikkeling voor de BES-eilanden is dat de uitkering is verhoogd en er in het regeerakkoord aandacht is voor de armoede op de eilanden.

4.11 Conclusie

Het eerste dat opvalt is dat de regelgeving in Europees Nederland aanzienlijk uitgebreider is dan de regelgeving in Caribisch Nederland. Een verklaring hiervoor kan zijn gelegen in de betrekkelijke geringe omvang van het grondgebied van de BES-eilanden en het aantal inwoners¹³.

Voorts valt op dat er bij bijvoorbeeld het Besluit onderstand BES, de Cessantiawet BES en de Wet kinderbijslagvoorziening BES een onderscheid per eiland wordt gemaakt met betrekking tot de hoogte van de kinderbijslag. Dit in tegenstelling tot Europees Nederland waar de hoogte van uitkeringen niet regioafhankelijk is. Het onderscheid per eiland wordt overigens verklaard door de door het Centraal Bureau voor de Statistiek vastgestelde consumentenprijsindexcijfers voor de openbare lichamen. De consumentenprijsindexcijfers kunnen voor de onderscheiden openbare lichamen verschillend zijn.¹⁴

Tot slot is het verschil tussen Europees en Caribisch Nederland uiteraard groot gelet op de omvang van de beroepsbevolking¹⁵ en de omvang en diversiteit van de economie.

¹³ opendata.cbs.nl, cijfers 1-1-2019 Caribisch Nederland.

¹⁴ opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84046NED/table?dl=BFA9.

¹⁵ opendata.cbs.nl, cijfers 1-1-2019 Caribisch Nederland.

De FNV en de vakbonden in Caribisch Nederland

5.1 Inleiding

De grootste sectoren in Caribisch Nederland zijn in orde van grootte: de overheid, de bouw en het toerisme. De vakcentrale of vakbondskoepel USIBO is de overkoepelende organisatie voor de vakbonden op Bonaire. Daarnaast is er ook de Vakbond Algemene Federatie voor Bonairiaanse Werknemers (AFBW).

Met name in de publieke sector komt het lidmaatschap van vakbonden veel voor. Daarbuiten is het lidmaatschap zeer beperkt. Dat heeft ook veel te maken met de omvang van de organisaties. In vergelijking met de publieke organisaties (politie, openbare lichamen etc) zijn de private organisaties op de eilanden steeds zeer kleinschalig.

De vakbonden van overheidspersoneel zijn georganiseerd in de ABVO, die 4.300 leden heeft op Bonaire, Curacao en Sint Maarten.

Er zijn twee politiebonden in Caribisch Nederland, NAPB BES, de nationale algemene politiebond en de ABVO, de politiebond voor de BES-eilanden. Verder is er op Sint Maarten WICSU/PSU (Windward Islands Civil Servants Union/Private Sector Union).

5.2 CAO voor Rijksambtenaren Caribisch Nederland

De afgelopen jaren hebben de bonden in de publieke sector resultaten kunnen boeken. Zo is er rondom een nieuwe CAO voor Rijksambtenaren Caribisch Nederland een goed onderhandelingsresultaat neergezet. Het resultaat was een combinatie van wensen van de vakbonden en de werkgever. Dit resultaat is door alle vier de bonden, de ABVO, ACOM, WICSU-PSU, NAPB en de werkgever ondertekend.¹⁶ De NAPB is echter na een ledenraadpleging in 2018 uit het overleg gestapt.

¹⁶ De ACOM behartigt de belangen van werknemers bij de (semi)overheid. In de Caribische regio van het Koninkrijk zijn dat medewerkers van onder andere de kustwacht en defensie.

Het overeengekomen arbeidsvoorwaardenakkoord houdt een loonsverhoging in voor alle rijksambtenaren van 2% in 2018 en 1,75% in 2019.

Daarnaast wordt een langgekoesterde wens van de bonden om te komen tot een dertiende maand stap voor stap gerealiseerd. Met dit arbeidsvoorwaardenakkoord ontvangen alle rijksambtenaren een procentuele eindejaarsuitkering van 5% in 2018, 6% in 2019 en 7% in 2020 in plaats van de huidige nominale eindejaarsuitkering van USD 1.250. Het minimale bedrag wordt bovendien ten opzichte van de huidige eindejaarsuitkering verhoogd naar USD 1.500, zodat alle rijksambtenaren in Caribisch Nederland erop vooruit gaan. De cao is afgesloten voor drie jaar en loopt van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020.

Met deze maatregelen profiteren alle rijksambtenaren in Caribisch Nederland van de economische ontwikkeling in Europees Nederland.

5.3 Sectoroverleg

Van belang voor het resultaat van het overleg genoemd in paragraaf 5.2 is het sectoroverleg Caribisch Nederland. Niet iedere vakorganisatie wordt tot dit sectoroverleg toegelaten. Tot het sectoroverleg Caribisch Nederland worden slechts toegelaten vakorganisaties die zijn gevestigd in één van de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius of Saba of in Europees Nederland. De vakorganisatie overlegt hiervan bewijsstukken aan de voorzitter van het overleg. Daarnaast moeten de vakorganisaties voldoende representatief zijn. Een vakorganisatie wordt als representatief aangemerkt indien zij ten minste 100 leden binnen de openbare lichamen Bonaire, St. Eustatius en Saba vertegenwoordigen. Kan een vakorganisatie niet aan deze voorwaarde voldoen kan de vakorganisatie als representatief worden aangemerkt indien zij meer dan:

- a. 50 leden hebben op Bonaire, dan wel
- b. 30 leden hebben op St. Eustatius, dan wel
- c. 20 leden hebben op Saba.

Als er niet aan voornoemde voorwaarden is voldaan dan kan de voorzitter van het sectoroverleg organisaties uitsluiten van het overleg. Als zou worden overwogen de FNV aan dit overleg deel te laten nemen, dan zal de FNV aan de hierboven beschreven voorwaarden moeten voldoen. Dat het sectoroverleg belangrijk is en het een podium is waar vakorganisaties invloed kunnen uitoefenen blijkt onder meer uit het Besluit overlegstelsel BES. Dit besluit behelst regels inzake de structuur van het overleg betreffende de rechtstoestand van ambtenaren. Hierin komt ook naar voren dat er op lager niveau ook invloed uitgeoefend kan worden. Er is namelijk in ieder openbaar lichaam een Decentrale Overlegcommissie Bonaire, Sint Eustatius respectievelijk Saba die bestaat uit vertegenwoordigers van door het bestuurscollege tot het overleg toegelaten vakorganisaties met rechtspersoonlijkheid, welke onder meer getuigen op het aantal ambtenaren in dienst van het openbaar lichaam dat zij vertegenwoordigen, als representatief kunnen worden aangemerkt en tegen wier toelating het algemeen belang zich niet verzet.

5.4 Zoutpanakkoord

Het zoutpanakkoord is een protocol dat op 15 november 2018 is gesloten tussen USIBO, als vertegenwoordiger van de vakbonden, werkgevers en de openbare lichamen.¹⁷ Het doel van

¹⁷ De integrale tekst van het akkoord is te vinden op www.centraaldialoogbonaire.com.

het akkoord is een bijdrage te leveren, ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid en missie, aan een sociaal, economisch en ecologisch duurzaam Bonaire. Opvallend is de brede steun voor dit protocol van dit akkoord. Mocht de FNV willen investeren in de relatie met de vakbonden en werkgevers op Bonaire dan lijkt het raadzaam om aan te sluiten bij dit protocol.

5.5 Pensioenfonds PCN

Er zijn relatief veel vakbonden in Caribisch Nederland, clustering en fusie hebben nog maar beperkt gestalte gekregen. Toch is er op Bonaire een overkoepelende organisatie, USIBO. De overkoepelende organisatie lijkt toch wel succesvol. In ieder geval is ze actief. Zo heeft ze in 2017 een petitie ingediend bij de Minister van BZK met betrekking tot het korten van de pensioenen voor ambtenaren omdat het pensioenfonds PCN de dekkingsgraden voor de pensioenen niet op orde had. Uiteindelijk is op instigatie van USIBO op 10 april 2017 een staking georganiseerd: de staking op Bonaire is uitgeroepen door USIBO, de vereniging van bonden voor overheidspersoneel, onderwijs en zorg. Die wijst het kabinet erop dat Nederland afwijkt van de afspraken die in 2010 zijn gemaakt. ‘De Nederlandsche Bank gaat uit van de Nederlandse eisen, terwijl bij de oprichting van PCN is uitgegaan van de oude Antilliaanse uitgangspunten. Daardoor heeft het Caribische fonds een fors lagere dekkingsgraad, in december lag die op 77 procent.’ Ter vergelijking: de dekkingsgraad van het ABP, het Nederlandse pensioenfonds voor ambtenaren, stond eind februari op 98,8 procent.¹⁸

Uiteindelijk is in mei 2018 het pensioenfond PCN met 31 miljoen dollar versterkt.¹⁹ Of dit het resultaat is geweest van de stakingen blijft ongewis, maar het zal zeker een rol gespeeld hebben. In januari 2019 is de dekkingsgraad van PCN 114,8%.²⁰ PCN hanteert een rekenrente op basis van de US swapcurve (=risicovrije rente), omdat PCN voornamelijk op Amerikaanse financiële markten opereert. De door PCN gehanteerde rente ligt ongeveer even hoog als de rente die Nederlandse fondsen moeten gebruiken.²¹

5.6 Optrekken uitkeringen

Naast het versterken van het pensioenfonds PCN is het opvallend dat er in 2018/2019 een begin is gemaakt met het optrekken van uitkeringen, voorbeelden zijn daarvan de kinderbijslag en de onderstand. Het lijkt erop dat dit niet zozeer te danken is aan de bemoeienissen van de vakbonden, als wel aan het algehele besef in Europees Nederland dat er in Caribisch Nederland sprake is van het achterblijven van uitkeringen en dat armoede in Caribisch Nederland een groot probleem is. Het optrekken van de uitkeringen is een ontwikkeling die in de gaten gehouden kan worden, vooral omdat er allerlei afspraken aan ten grondslag liggen die hun oorsprong vinden in de ontwikkeling van de BES-eilanden tot bijzondere gemeenten van Nederland. Vakbonden zouden hier zeker een rol kunnen spelen, want zij zouden als geen ander de problemen van hun achterban moeten kunnen herkennen. Indien de FNV hier een rol in zou willen spelen is het goed om te beseffen dat het in Europees Nederland niet gewoon is om uitbetaald te krijgen in onderdak, kost en inwoning. Veel regelingen die in dit rapport zijn besproken kennen formules om dit om te zetten in een dagloon, om vanuit dit dagloon verder te rekenen.

¹⁸ Binnenlandsbestuur, 10 april 2017.

¹⁹ Kamerstukken II 2017/18, 32043, 409.

²⁰ pensioenfondscn.com.

²¹ Kamerstukken II 2016/17, 32043, 374.

5.7

Tot slot

Wat vooral opvalt is dat de werknemers in overheidsdienst over het algemeen goed zijn vertegenwoordigd door de vakorganisaties. Dit blijkt ook uit al het voorgaande, want de voorbeelden en de regelingen gaan veelal over aangelegenheden die overheidspersoneel aangaan. Dat vakorganisaties in andere sectoren van de economie een minder sterke positie lijken te hebben laat zich begrijpen door de aanwezigheid van relatief veel MKB-bedrijven, waar lidmaatschap van een vakorganisatie minder vaak voorkomt. Ook de aanwezigheid van buitenlandse ketens zou daarvoor een verklaring kunnen vormen. Tot slot is de aanwezigheid – juist in de overige sectoren van de economie, bijvoorbeeld in de horeca en de bouw – van relatief veel buitenlandse werknemers een mogelijke oorzaak.

Advies

6.1 FNV en Caribisch Nederland

De huidige staatvorm staat niet in de weg aan enige wijze waarop de FNV zich ter bescherming van werknemersbelangen in Caribisch Nederland zou willen uiten. Wel dient daarbij te worden opgemerkt dat de verhoudingen tussen Europees Nederland en Caribisch Nederland gevoelig zijn. Het lijkt dan ook verstandig om zoveel mogelijk aan te sluiten bij de vragen en behoeften die vanuit bestaande vakbonden op Caribisch Nederland worden geuit richting de FNV.

Een belangrijke rol die de FNV zou kunnen spelen is die van breekijzer in onderhandelingen met de verschillende ministeries in Den Haag. Het ligt namelijk voor de hand om te veronderstellen dat de FNV goed thuis is in de Haagse politieke mores, al was het alleen maar vanwege de afstand Utrecht en Den Haag in relatie tot de afstand tussen de BES-eilanden en Den Haag. Toch moet hier wel een voorbehoud gemaakt worden, want bijvoorbeeld de vakorganisatie ACOM Carib werkt bij het Kustwachtoverleg en het Sectoroverleg BES (Caribisch Nederland) nauw samen met de Curaçaose vakbond STRAF en de Nederlandse politiebond ACP. Mede door deze samenwerkingsverbanden heeft de ACOM contacten op onder meer politiek en sociaaleconomisch niveau in de Cariben en in Nederland. Dit is nodig voor een optimale behartiging van ledenbelangen in alle landen van het Koninkrijk.²² Zeker op het terrein van de overheidssector lijken de vakorganisaties in Caribisch Nederland gaandeweg de wegen voor optimale behartiging van de ledenbelangen in alle landen van het Koninkrijk wel gevonden te hebben. Dat is echter voor de marktsector geheel anders. Daarom is er wel degelijk behoefte aan ondersteuning van de vakbonden in Caribisch Nederland (BES eilanden) door de FNV.²³

6.2 Strategie

In deze laatste paragraaf doen wij de FNV een aantal strategieën aan de hand die gevolgd zouden kunnen worden met het oog op de behartiging van werknemersbelangen in Caribisch Nederland:

²² www.acom-carib.nl

²³ FNV, *Bon Bini FNV, Aanbevelingen om de vakbonden in Caribisch Nederland (BES eilanden) door de FNV te laten ondersteunen*, 2019.

1. De FNV kan lokale bonden het aanbod doen lid te worden van de vakfederatie FNV in Nederland;
2. De FNV kan een voorstel doen aan bestaande vakbonden in Caribisch Nederland om zich te versterken door een aanbod van trainingen, kennisgericht onderwijs etc; dat voorstel kan ook gecombineerd worden met de strategie onder 1;
3. De FNV kan zich vestigen in Caribisch Nederland en een eigen belangenbehartigingsorganisatie institutionaliseren;
4. De FNV kan de behartiging van belangen van de vakbonden in Caribisch Nederland versterken door een lobby richting de Nederlandse politiek, bijvoorbeeld op onderwerpen als het vaststellen van het sociaal minimum en het verhogen van het niveau van de onderstand.

Gelet op al het voorgaande lijkt een combinatie van strategie 2 en 4 (eventueel gecombineerd met 1) de meest haalbare. Immers vakorganisaties zijn reeds aanwezig op Caribisch Nederland, zij lijken goed georganiseerd en vinden de onderhandelingstafel als wel de middelen om werkgevers aan de onderhandelingstafel te krijgen. De vakorganisaties lijken ook de meest ingevoerde organisaties en daarmee de meest logische vertegenwoordigers op Caribisch Nederland. Het institutionaliseren van een eigen belangenorganisatie lijkt dan ook niet verstandig.

pro facto