



**Departamento di Labor y Investigacion
Department of Labour and Research
L.G. Smith Boulevard 134
Oranjestad
Aruba**

BELEIDSNOTA:
BEVORDERING VAN DE POSITIE VAN VROUWEN OP DE
ARUBAANSE ARBEIDSMARKT

**Februari 2013
Versie Def1.0**

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	3
2. Analyse van de opdracht	4
3. Beleidsontwerp	5
3.1 Probleemanalyse	5
3.2 Beleidsinstrument	7
4. Beleidsvoorstellen	9
4.1 Inleiding	9
4.2 Beleidsvoorstellen	9
5. Conclusie	13

1. INLEIDING

Sinds november 2009 heeft het land Aruba een nieuwe regering. In het regeerprogramma 2009-2013 worden de visie, doelstellingen en uitgangspunten van de nieuwe regering aangegeven¹. Hierin staat aangegeven dat deze regering zich vanaf het eerste moment en voor langere termijn inzet op kwaliteit. De visie van deze regering is Aruba bekend te laten staan om zijn kwaliteit. “Kwaliteit zou de basis moeten gaan vormen van alles wat er in Aruba wordt gedaan en hoe mensen met elkaar omgaan”. Deze zal, naar de mening van deze regering, niet alleen de sociale banden in Aruba aanzienlijk verbeteren, maar zal ook de basis moeten vormen voor economische welvaart voor Aruba in de komende decennia.

In het kader van de genoemde economische politiek richt de Regering zich op arbeidsmarktbeleid dat gericht is op het bevorderen van kwaliteit. De regering gaat voor moderne arbeidsomstandigheden waarin werknemers zich zeker kunnen voelen en zich zouden kunnen ontplooiën. Deze regering stelt in het kader hiervan als prioriteit de koppeling tussen onderwijs, scholing en arbeidsmarkt. Tevens heeft verhoging van de arbeidsparticipatie aandacht van de regering. Een speciale aandacht gaat uit naar de gelijke behandeling van vrouwen en het elimineren van drempels voor de deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt teneinde de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen. De regering vindt dat deeltijdbanen en toegang tot goede en betaalbare kinderopvang vanzelfsprekend dienen te worden in onze maatschappij.

Gelet op bovenstaande visie van de huidige regering is er vanuit het Ministerie van Toerisme, Transport en Arbeid de opdracht gekomen om een beleidsnota met een aantal beleidsvoorstellen op te stellen ter bevordering van gelijke behandeling en het verhogen van de kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt.

Dit beleidsstuk is tot stand gekomen aan de hand van de resultaten van uitgevoerde onderzoeken gericht op de arbeidsparticipatie van vrouwen op de Arubaanse arbeidsmarkt en de waargenomen loonkloof tussen mannen en vrouwen². Tevens werd er gebruik gemaakt van verzamelde nationale en internationale regelgeving betreffende de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt³.

¹ Bron: “Regeerprogramma ARUBA’RIBA 2009-2013”; Samen doen wij het, samen de schouders eronder.

² Bron: Nota “Loonontwikkeling op de Arubaanse arbeidsmarkt”, DAO november 2010.

³ Bron: “Gelijke behandeling en bescherming van vrouwen op de arbeidsmarkt” Toelichting op wetgeving, DAO 2011

2. ANALYSE VAN DE OPDRACHT

In het volgende hoofdstuk zal worden ingegaan op de opdracht en de verdere uitwerking hiervan.

Zoals in de inleiding is vermeld richt de huidige regering zich op het ontwikkelen van arbeidsmarktbeleid die gericht is op het bevorderen van kwaliteit. Deze regering staat voor moderne arbeidsomstandigheden waarin werknemers zich zeker voelen en zich verder kunnen ontplooien. Hierdoor wilt de regering de arbeidsparticipatie op de Arubaanse arbeidsmarkt verhogen. Om dit te bereiken kiest de regering ervoor om speciale aandacht te richten op kwetsbare groepen. Naast inactieven richt de regering specifieke aandacht op de gelijke behandeling van vrouwen en wil zij toewerken aan het elimineren van drempels voor deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt.

In het kader hiervan werd in het jaarplan 2011 van Directie Arbeid & Onderzoek (DAO), in samenwerking met de Minister, vastgesteld dat er de komende jaren extra aandacht zal worden besteed aan en onderzoek zal worden uitgevoerd naar de positie van vrouwen op de Arubaanse arbeidsmarkt.

Graag zou de Minister met beleid willen komen om zo drempels voor de deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt weg te werken. Dit ter bevordering van de positie en verdere deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt.

Dit beleidsstuk heeft als doel om aan de hand van de tot nu toe uitgevoerde onderzoeken op de Arubaanse arbeidsmarkt, bestaande literatuur en nationale en internationale wetgeving gericht op bevordering van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt, tot een aantal beleidsvoorstellen te komen. Deze beleidsvoorstellen zullen, na goedkeuring, in een beleids- en uitvoeringsplan verder worden uitgewerkt.

3. BELEIDSONTWERP

3.1 Probleemanalyse

Eén van de doelstellingen van de DAO is het bevorderen van een evenwichtige en divers samengestelde arbeidsmarkt. Hieronder wordt verstaan een arbeidsmarkt waarbij sprake is van een optimale afstemming tussen vraag en aanbod. Onder een divers samengestelde arbeidsmarkt wordt verstaan een optimale benutting van het lokaal arbeidspotentieel én een grotere spreiding van werkgelegenheid over de bedrijfssectoren. Teneinde optimale benutting van het lokaal arbeidspotentieel en een grotere spreiding van werkgelegenheid over de bedrijfssectoren te bereiken is het van groot belang dat werknemers een hoge mate van gelijkheid op de arbeidsmarkt ervaren.

In verschillende literatuur⁴ gaat momenteel veel aandacht uit naar de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

Van het jaar 2006 tot het jaar 2011⁵ blijkt de arbeidsparticipatie van vrouwen op de Arubaanse arbeidsmarkt toe te nemen van 46,9% naar 51,0%. Deze waargenomen ontwikkeling is in lijn met de wereldwijde trend, waarin het aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt stijgend is.

Wereldwijd hebben vrouwen in vergelijking met vroeger meer toegang tot hogere opleidingen, is er meer regelgeving die de positie van vrouwen in acht neemt en hebben meer vrouwen hogere posities en maken meer kans op de arbeidsmarkt. Vergeleken met vroeger beoefenen meer vrouwen hogere functies op de arbeidsmarkt. Echter dit betekent niet dat er gelijke behandeling van vrouwen op de arbeidsmarkt is bereikt. In verschillende landen worden vrouwen nog ongelijk behandeld ten opzichte van hun mannelijke collega's. Vrouwen worden nog vaak niet evenveel betaald als hun mannelijke collega's en/of hebben ze het gevoel zich harder te moeten bewijzen om kans te maken op promotie op de werkvloer. Naast hun carrière hebben vrouwen ook vaak de dubbele rol van verzorgers en opvoedsters thuis. Deze combinatie maakt het extra zwaar en moeilijk voor vrouwen op de arbeidsmarkt.

Uit recent onderzoek⁶, uitgevoerd door Bureau Arbeidsmarktonderzoek (DAO), op het gebied van loon is er naar voren gekomen dat mannen gemiddeld meer verdienen dan vrouwen op de Arubaanse arbeidsmarkt. Naar aanleiding hiervan heeft de DAO een eerste analyse gedaan over de redenen achter deze waargenomen loonkloof tussen

⁴ Bron: "Gender (in) equality in the labor market: An overview of global trends and developments", International Trade Union Confederation (ITUC) Report, March 2009; "De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België- Rapport 2010", Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen, Brussel 2010

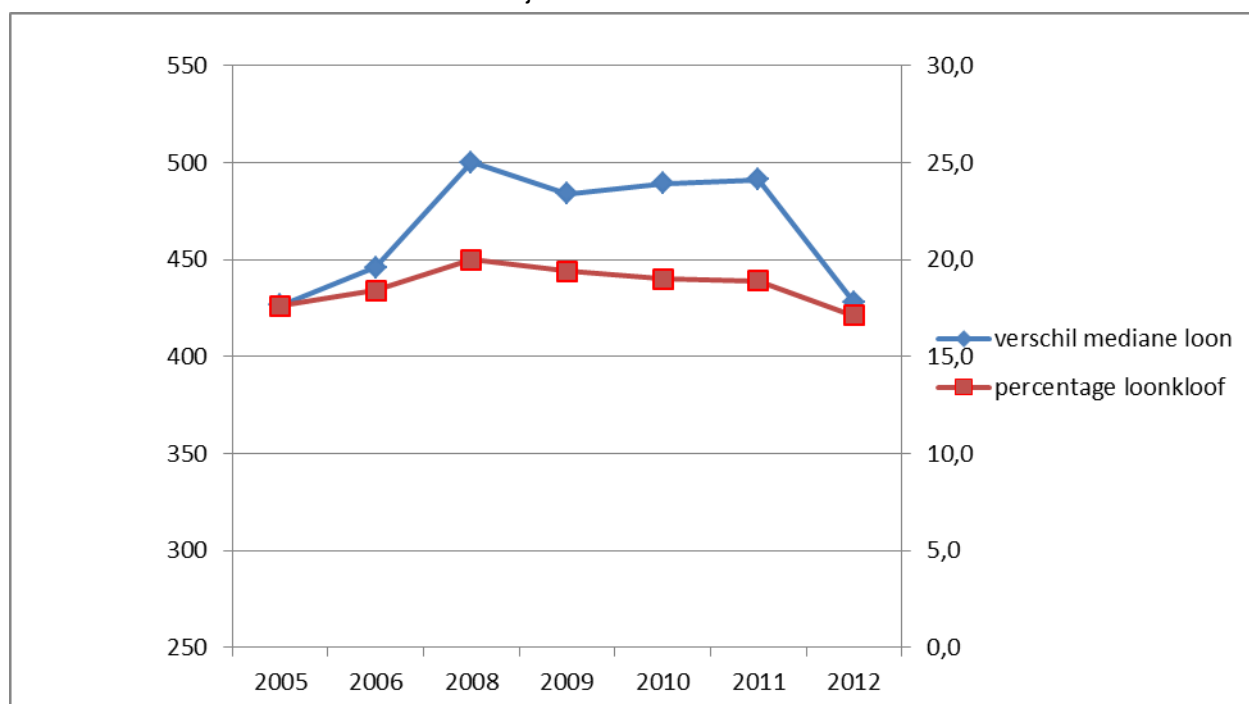
⁵ Bron: "Eerste resultaten Arbeidskrachtenonderzoek Aruba 2011, mei 2012

⁶ Bron: Nota "Loonontwikkeling op de Arubaanse arbeidsmarkt", DAO november 2010.

mannen en vrouwen⁷. Zo bleek de mediane loonkloof tussen mannen en vrouwen voor de jaren 2005 t/m 2012 te zijn gedaald van 17,6% naar 17,1%, met een hoge piek in het jaar 2008 met 20,0%. Echter vanaf het jaar 2008 is er een daling in loonkloof tussen mannen en vrouwen zichtbaar.

Grafiek 1 en Tabel 1 geven een weergave van de ontwikkeling van de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de private sector voor de jaren 2005 t/m 2012.

Grafiek 1: Verschil in mediane maandelijkse (bruto)loon tussen mannen en vrouwen in absolute aantallen en % voor de jaren 2005 t/m 2012.



Bron: Svb bestand 2005-2012.

Tabel 1: Verschil in mediane maandelijkse (bruto)loon tussen mannen en vrouwen in absolute aantallen en % voor de jaren 2005 t/m 2012.

	2005	2006	2008	2009	2010	2011	2012
Vershil mediane loon	426,5	446	500	484	489	491	428
Percentage loonkloof	17,6	18,4	20,0	19,4	19,0	18,9	17,1

Bron: Svb bestand 2005-2012.

Tevens is gebleken dat ondanks de toename van de arbeidsdeelname van vrouwen op de arbeidsmarkt dat mannen oververtegenwoordigd zijn in hoge kaderfuncties en vrouwen oververtegenwoordigd zijn in lage kaderfuncties. Alleen in de sector Gezondheidszorg zijn de vrouwen oververtegenwoordigd in de hoog kaderfuncties. Echter is ondanks de oververtegenwoordiging van vrouwen in deze sector een

⁷ Bron: Nota "De loonkloof tussen mannen en vrouwen op de Arubaanse arbeidsmarkt 2011", DAO 2011

loonkloof tussen mannen en vrouwen op de Arubaanse arbeidsmarkt. Verder blijkt in de hotelindustrie dat hoe hoger het functieniveau waarin men werkzaam is, hoe groter de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Dit heeft zonder meer te maken met het feit dat mannen oververtegenwoordigd zijn in hoge kaderfuncties met 57,8% en vrouwen in lagere kaderfuncties met 67,2%.

Gezien de huidige man-vrouw verhouding op de arbeidsmarkt, waarbij de vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de lagere kaderfuncties en mannen oververtegenwoordigd zijn in de hogere kaderfuncties, is het raadzaam dat het beleidsinstrument zich richt op het kwalitatief gedeelte, namelijk het promoveren van vrouwen in midden en hoge kaderfuncties om zo de loonkloof te dichten. Dit is tevens de doelstelling van de huidige regering. Echter het structureel blijven stimuleren van participatie van vrouwen (als kwetsbare groep) op de arbeidsmarkt blijft een belangrijk punt voor de vergroting van de arbeidsparticipatie van het land.

In dit kader is het van belang om met beleidsvoorstellen te komen gericht op het weghalen van mogelijke drempels om meer vrouwen naar de arbeidsmarkt te laten stromen, in het bijzonder naar de topfuncties.

Voor het dichten van de loonkloof is het tevens van belang om naar het huidige loonsysteem te kijken. Indien Aruba ernaar streeft de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten is het niet onwaarschijnlijk om te denken dat er beleidsvoorstellen dienen te worden geformuleerd voor de aanpassing van het loonbepalingssysteem op Aruba. Dit zal aan de ene kant via wetgeving dienen te gebeuren en aan de andere kant middels de werkgever.

Graag zou de DAO met de in deze beleidsnota voorgestelde beleidsadviezen “de loonkloof tussen mannen en vrouwen voor het jaar 2013 laten dalen tot 15,0% in de private sector”. Dit is een lagere loonkloof dan die we vanaf 2005 hebben gekend op het eiland.

3.2 Beleidsinstrument

In deze paragraaf zullen er een aantal overwegingen worden gemaakt van de te gebruiken beleidsinstrumenten en de verwachte effecten.

Uit het vorige deel is gebleken dat de manier van loonbepaling en het bieden van gelijke kansen aan mannen en vrouwen enerzijds een juridisch karakter heeft en anderzijds meer te maken heeft met de soort bedrijfsvoering. Het vrije karakter van de Arubaanse loonwetgeving laat veel ruimte en vrijheid over voor de loonhoogte in de privésector. Het is al eerder gebleken dat indien de werkgever aan het minimumloon voldoet er weinig tot geen wetgeving en/of hierop gebaseerde beleid bestaat tot het betalen van loon volgens de zwaarte van de desbetreffende functie. Indien

werkgevers geen duidelijke objectief maatstaf gebruiken voor de bepaling van het loon zal de loonkloof tussen mannen en vrouwen moeilijk te dichten en te controleren zijn.

In dit beleidsstuk wordt voorgesteld om als voornaamste type beleidsinstrument *regelgeving* te gebruiken. Naast het opnemen en verruiming van al bestaande wetgeving omtrent gelijke behandeling van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt evenals bescherming van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt, is het raadzaam om een adequate beloningssysteem op te stellen, welke objectief en genderneutraal is, dat als maatstaf kan worden gebruikt voor de waardering van een bepaalde functie.

Verder dient er een mentaliteitsomslag en een bewustzijnsverruiming betreffende het promoveren van vrouwen in hoge kaderfuncties plaats te vinden. Deze zal door middel van *informatieoverdracht* moeten worden bewerkstelligd.

Om de loonkloof jaarlijks te monitoren zal er gebruik worden gemaakt van de data afkomstig uit de "Personeelsopgaveformulieren" welke jaarlijks door de DAO verzameld en verwerkt wordt. Dit formulier verzamelt personeelsgegevens zoals de functie en loon van de werknemers binnen een bepaald bedrijf. Deze jaarlijkse uitgave zal door Bureau Arbeidsmarktonderzoek (DAO) zelf worden gepubliceerd.

4. BELEIDSVOORSTELLEN

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zullen een aantal beleidsvoorstellen worden beschreven welke leiden tot het verbeteren van de positie van vrouwen op de Arubaanse arbeidsmarkt. Zoals eerder vermeld zijn de beleidsvoorstellen ten eerste voornamelijk *regelgevingsgericht*. Naast het aanpassen van de huidige arbeidsregelgeving zijn een aantal voorstellen gericht op *informatieoverdracht* en *bedrijfsgericht*, voornamelijk op het gebied van personeelsbeleid.

4.2 Beleidsvoorstellen

In de volgende paragraaf worden een aantal beleidsvoorstellen voorgedragen ter realisatie van de voorgestelde doel om het arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen op de arbeidsmarkt en de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten.

Beleidsvoorstel 1: Opzegverbod in verband met zwangerschap en bevalling

Zoals het nu is opgenomen in artikel 1615h lid 2 BWA verbiedt de Arubaanse wetgeving een opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Echter in het Europees Sociaal Handvest wordt een opzegverbod vastgesteld vanaf het moment dat de vrouwelijke werknemer haar werkgever op de hoogte stelt van haar zwangerschap tot het einde van het bevallingsverlof. Middels deze wet tracht de Europese wetgever de rechten van vrouwelijke werknemers gedurende de zwangerschap en moederschap te beschermen en niet slechts tijdens het verlof alleen. Bovendien wordt er met zo'n uitbreiding voorkomen dat de werkgever de arbeidsovereenkomst met een vrouwelijke werknemer opzegt wegens haar zwangerschap. Echter dit is al verboden middels artikel 1 Staatsregeling van Aruba ingevuld door artikel 1614aa Van het Burgerlijk Wetboek Aruba (BWA), welke vaststelt dat de werkgever geen onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de arbeider, in de arbeidsvoorwaarden, bij de bevordering en bij de opzegging van een arbeidsovereenkomst⁹. Dus puur op basis van geslacht gerelateerde factoren, waartoe de zwangerschap o.a. onder valt. Door deze uitbreiding staat de zwangere vrouw in een eventuele rechtszaak sterker, indien haar werkgever de arbeidsovereenkomst tijdens haar zwangerschap heeft beëindigd, onder gebruikmaking van de verkapte redenen. Belangrijk is wel dat zij jegens de rechter dit aannemelijk kan maken middels de feitelijke omstandigheden van het geval dat het ontslag zwangerschap gerelateerd was. Tevens wordt volgens de Europese wetgeving ieder opzegging waarvan de opzegtermijn eindigt tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof verboden. Het is aan te bevelen deze extra uitbreiding ook op te nemen in de Arubaanse wetgeving, Wel kan zoals in de

Nederlandse wetgeving een mogelijkheid laten bestaan voor een ontslag tijdens de zwangerschap wanneer de werknemer in de proeftijd zit. Dit is al het geval in de Arubaanse wetgeving, namelijk middels artikel 1615n BWA.

Beleidsvoorstel 2: Afschaffing of wijziging van artikelen die onderscheid maken op basis van het geslacht.

Artikel 17 van de Arbeidsverordening maakt expliciet een inperking op het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. In dit artikel wordt bepaald dat vrouwelijke werknemers geen arbeid mogen verrichten tussen 20.00 uur en 07.00 uur. Dit staat haaks op artikel 1614aa Burgerlijk Wetboek van Aruba waarin onderscheid binnen de arbeidsovereenkomst verboden wordt. Afschaffing van dit artikel lijkt evenwel wenselijk. Er dient te worden opgemerkt dat Aruba inmiddels al begonnen is met de procedure die moet leiden tot het verdwijnen van dit artikel.

Hiernaast pleegt artikel 2 sub d Landsverordening beëindiging arbeidsovereenkomsten een inbreuk op artikel 1614aa BWA. Hierin wordt bepaald dat deze landsverordening niet van toepassing is op vrouwelijke werknemers die uitsluitend of in hoofdzaak huishoudelijke of persoonlijke diensten in de huishouding van private personen verrichten. Het is zeer onwenselijk om deze uitzondering slechts voor vrouwelijke werknemers te laten gelden. Het woord vrouwelijk dient ook uit deze uitzondering te worden verwijderd waardoor de uitzondering geldt voor zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers binnen deze beroepen. De Nederlands-Antilliaanse wetgever heeft de Landsverordening beëindiging arbeidsovereenkomsten inmiddels op deze wijze aangepast. De afschaffing van beide artikelen kan mede gezien worden als het opvolgen van de in artikel 2 CEDAW verdrag neergelegde verplichting om discriminerende wetten en bepalingen in te trekken of te wijzigen.

Beleidsvoorstel 3: Verbreding van het beginsel van gelijke behandeling

Het zou aan te raden zijn geweest een artikel in te voegen na artikel 1614aa BWA betreffende gelijke behandeling in het vrije beroep. In Nederland voorziet de wetgeving door middel van artikel 2 Wet Gelijke Behandeling Mannen en Vrouwen in een dergelijke bepaling. Gezien de aard van het vrije beroep is het wenselijk te bepalen dat hierbij een ieder gelijk behandeld dient te worden ongeacht het geslacht. Voorbeelden van vrije beroepen zijn notarissen, advocaten, artsen, ingenieurs etc. Naast een verbod op onderscheid binnen de mogelijkheden tot uitoefening van het vrije beroep, wordt eveneens bepaald dat onderscheid verboden is bij ontplooiing hierbinnen.

Beleidsvoorstel 4: Adoptie- en pleegverlof

Voor wat betreft adoptie- en pleegverlof wordt niets in de Europese wetgeving geregeld. Hiervoor is gekeken naar de Nederlandse wetgeving, namelijk artikelen 3:2

en 3:9 van de Nederlandse Wet Arbeid en Zorg. Evenals de zwangerschaps- en bevallingsverlof geregeld wordt in de Arubaanse wetgeving is het niet ondenkbaar om deze ook te regelen voor ouders die een kind adopteren en/of als pleegouders optreden. Hier gaat het dan om een verlof voor beide ouders ter voorbereiding op het opnemen van een adoptie- of pleegkind. Op deze wijze krijgen ze de mogelijkheid wat tijd met het kind door te brengen en te zorgen dat alles hieromtrent goed geregeld is. Als er gekeken wordt naar de Nederlandse wetgeving hieromtrent kent deze de werknemer die een kind adopteert dan wel ter adoptie opneemt verlof toe voor de duur van vier aaneengesloten weken onder de toekenning van een uitkering waarvan de hoogte gelijk is aan die van de uitkering tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Op Aruba kan in principe dezelfde regeling van het zwangerschaps- en bevallingsverlof hier worden toegepast. Het gaat hier om 12 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof met behoud van inkomen. Het adoptie- en pleegverlof zou dan niet voor 12 weken, maar evenals het geval in Nederland is voor 4 weken gegeven kunnen worden met behoud van loon. Dit zou gelden voor beide ouders, dus omdat dit verlof zowel voor mannelijke als vrouwelijke werknemers geldt wordt van geen hun positie op de arbeidsmarkt verzwakt.

Beleidsvoorstel 5: Uitbreiding en herziening CAO's

In Collectieve Arbeidsovereenkomsten dienen meer gerichte afspraken tussen bedrijven en vakbonden op het gebied van vorming en opleiding te worden gemaakt en opgenomen voor hun werknemers. Vakbonden dienen hiervan bewust te worden en zorg te dragen dat dit onderdeel wordt opgenomen in een cao. Op deze manier zouden vrouwen hun achterstand wat betreft vorming en opleiding kunnen inhalen.

Beleidsvoorstel 6: Het introduceren van deeltijdwerk

Uit onderzoek⁸ blijkt dat één van de redenen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen vooral te maken heeft met het feit dat voornamelijk mannen leidinggevende en hogere kaderfuncties bekleden op de arbeidsmarkt. Een manier om vrouwen te stimuleren in te stromen in de topfuncties is de introductie van deeltijdarbeid. Hierdoor kunnen meer vrouwen gestimuleerd worden om van promotie- en vormingskansen gebruik te maken om zo aan de top te werken. Door deeltijdarbeid in hoge kaderfuncties te introduceren blijft de combinatie arbeid, gezin en vrije tijd een doerbare combinatie die aan zowel mannen als vrouwen de kans laat vrije keuzes te maken.

⁸ Bron: Nota "De loonkloof tussen mannen en vrouwen op de Arubaanse arbeidsmarkt 2011", DAO 2011.

Beleidsvoorstel 7: Meer aandacht en middelen voor combinatie arbeid, gezin en vrije tijd

Om de combinatie van arbeid en gezin voor werknemers te vergemakkelijken, zijn maatregelen nodig op het vlak van aanbod, kwaliteit en toegankelijkheid van gezinsondersteunende diensten, zoals kinderopvang.

Hieronder volgt een aantal beleidsvoorstellen ten behoeve van de overheid en privésector welke kunnen helpen in het bereiken hiervan:

- De overheid dient met een beleid te komen die stimulerend is bedrijven om met goede kwalitatieve kinderopvang voor hun werknemers te komen;
- De overheid dient ervoor te zorgen dat deze kosten belasting aftrekbaar zijn of dat middels andere fiscale middelen deze bijdrage stimulerend kan werken voor bedrijven.
- De overheid kan zorgen voor eventuele subsidies voor kinderopvang voor ouders;
- Naast kwantiteit dient ook aan kwaliteit van de kinderopvang te worden nagedacht. In verband hiermee dient de overheid en maatschappelijke organisaties een actievere rol te spelen in de controle en kwaliteitsbewaking van de aangeboden kinderopvangcentra;
- Naast reguliere en privé kinderopvang blijkt MetaCare na evaluatie een succesvol centrum te zijn voor bedrijfskinderopvang. Deze vorm van bedrijfskinderopvang kan worden overgenomen door andere bedrijven.
- Ten slotte is in het afgelopen decennium een stijging merkbaar in de druk op de opvang van kinderen in de voorschoolse leeftijdsgroep. Dit heeft meer te maken met de ontwikkeling waarbij vrouwen die daar traditioneel zorg voor droeg massaal hun intrede deden op de arbeidsmarkt. Uit een verricht onderzoek in 2009⁹, in opdracht van CEDE Aruba, waarin verschillende opties voor kinderopvang op Aruba werd bestudeerd, wordt aanbevolen een pilotproject “residentiele opvang door bariomoeder” op te zetten. De contouren hiervan worden verder in dit onderzoek uitgewerkt. Het is een model dat aan de Arubaanse context dient te worden aangepast. Echter is het een model van kinderopvang die in veel landen succesvol wordt gebruikt.

⁹ Bron: Caribbean Reality Studies Center, “Contextrelevante opties voor kinderopvang op Aruba”, 2009.

5. CONCLUSIE

Zoals in de inleiding is vermeld richt de huidige regering zich op het ontwikkelen van arbeidsmarktbeleid die gericht is op het bevorderen van kwaliteit. Deze regering staat voor moderne arbeidsomstandigheden waarin werknemers zich zeker voelen en zich verder kunnen ontplooiën. Hierdoor wilt de regering de arbeidsparticipatie op de Arubaanse arbeidsmarkt verhogen. Om dit te bereiken kiest de regering ervoor om speciale aandacht te richten op kwetsbare groepen. Hieronder vallen onder andere groepen mensen die niet deelnemen aan de arbeidsmarkt. Echter hiernaast richt de regering specifieke aandacht aan de gelijke behandeling van vrouwen en wil zij toewerken aan het elimineren van drempels voor deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt. Uit een door de DAO uitgevoerd onderzoek is gebleken dat er een loonkloof bestaat tussen mannen en vrouwen op de Arubaanse arbeidsmarkt. Verder bleek dat voornamelijk mannen een hoge kaderfunctie bekleden.

Het doel van dit beleidsstuk is om met beleidsvoorstellen te komen voor de Minister ter bevordering van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt en het verhogen van de kansen daarmee voor de arbeidsparticipatie van vrouwen.

In totaal zijn er 7 beleidsvoorstellen geformuleerd waarop de DAO zich voor het jaar 2013 wilt gaan richten.

Van belang is om op te merken dat indien een beleidsvoorstel uitgewerkt wordt er een gerichte en goede samenwerking dient te zijn tussen de verschillende actoren. Belangrijke actoren hierbij zijn de overheidsinstanties zoals de Belastingdienst, Directie Sociale Zaken, Directie Onderwijs, maar ook het bedrijfsleven.

Ten slotte is het aan te raden om bij het beleidsontwerp ons vooral te richten op “best practices” op Aruba of die van andere landen met soortgelijke infrastructuur en economie.