



# Newsletter

VERENIGING BEDRIJFSLEVEN CURAÇAO

---

## NEWSLETTER FEBRUARI 2015

### 1.EDITORIAL

### 2.ECONOMIE

- **Ontwikkeling inflatie Curaçao periode 1995- 2014**
- **KBB: Succesvolle training bouwsector**
- **Labor Force Development Plan**

### 3.RAPPORTEN

- **Global Growth: Can productivity save the day in an aging world ?**

### 4.(Nieuwe)wetgeving

### 5.ECONOMISCHE INDICATOREN

### 1.EDITORIAL

Uit het rapport “Global growth: Can productivity save the day in an aging world” van het McKinsey Global Institute (MGI) , het economisch research instituut van de befaamde McKinsey & Company, blijkt dat in de afgelopen 50 jaar de wereldwijde economische groei robuust te zijn geweest. Er was sprake van een zesvoudige toename van de GDP en een drievoudige groei van het gemiddelde inkomen per hoofd van de bevolking. Forse toename van het arbeidsaanbod ( gemiddelde groei van 1,7% per jaar) en verhoging van de arbeidsproductiviteit (gemiddelde groei van 1,8% per jaar) waren de voornaamste aanjagers van deze groei.

In de komende 50 jaar is de verwachting dat vanwege de mondiale vergrijzing het arbeidsaanbod zal dalen naar gemiddeld 0,3% per jaar. Bij een gelijk blijvende groei van de arbeidsproductiviteit (1,8%) zal de totale mondiale economische groei in de periode 2014 -2064 met de helft verminderen ten opzichte van de periode 1964-2014. Deze ontwikkeling zal onder meer tot gevolg hebben dat het moeilijk zal worden om aan de sociale en schulden verplichtingen te kunnen voldoen.

Om de groei percentages van de afgelopen 50 jaar te kunnen evenaren zal de arbeidsproductiviteit met 80% moeten toenemen naar het niveau van gemiddeld 3,3% per jaar. Een hele uitdaging, echter volgens MGI niet onmogelijk. Hoe?

Door “best practices” ( elimineren van knelpunten) en innovaties toe te passen.

Curaçao wordt ook geconfronteerd met de gevolgen van toenemende vergrijzing. Mede hierdoor staat het sociale zekerheidsstelsel onder grote druk, hetgeen onder meer ertoe

geleid heeft dat premies sociale verzekeringen fors zijn verhoogd evenals de pensioengerechtigde leeftijd AOV (van 60 naar 65 jaar).

Uit onderstaande cijfers van het IMF blijkt dat toename van de arbeidsproductiviteit ter compensatie van de gevolgen van de vergrijzing er vooralsnog niet inzit.

Ontwikkeling arbeidsproductiviteit Curaçao % wijziging								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Productiviteit	-1	-0.7	-8	-4.9	-1.6	-1.8	-1.1	-0.5

Bron: IMF, 2014 Article IV country report Curaçao

De arbeidsproductiviteit op Curaçao loopt niet in de pas met het mondiale gemiddelde ( groei van 1,8% per jaar in de afgelopen 50 jaar). Integendeel er is sprake van afname van de productiviteit. Om hierin verandering te brengen is het noodzakelijk dat maatregelen genomen worden om de arbeidsproductiviteit te verbeteren.

Het MGI rapport somt deze op o.a. elimineren bureaucratie, investeren in onderwijs, ITC en “research en development”, stimuleren innovatie, flexibilisering arbeidsmarkt en wetgeving, openstellen van de economie etc.

Tegen deze achtergrond is het een goede zaak dat eindelijk door de Regering voornemens geuit zijn om het Labor Force Development Plan uit te voeren. Ook initiatieven van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven Curaçao (KBB) passen goed in dit plaatje en moeten worden gestimuleerd.

Een situatie van toenemende vergrijzing en dalende arbeidsproductiviteit is onhoudbaar en zal leiden tot ernstige verslechtering van de welvaart. Er kan niet genoeg benadrukt worden dat het dringend noodzakelijk is dat maatregelen worden genomen om een eind te maken aan de trend van alsmaar afnemende arbeidsproductiviteit.

## 2.ECONOMIE

- **Ontwikkeling inflatie Curaçao periode 1995 - 2014**

Inflatie is een (langdurig) economisch proces van stijging van het algemeen prijsniveau. Door inflatie neemt de reële waarde van het geld af, met dezelfde hoeveelheid geld kan minder worden gekocht. Veelal wordt een periode van 12 maanden gehanteerd om inflatie te meten.

Er bestaan diverse typen inflatie. De meest gangbare zijn bestedingsinflatie (aan de vraagkant) en kosteninflatie (aan de aanbodkant).

Bestedingsinflatie ontstaat bij overbesteding als de effectieve vraag groter is dan de productiecapaciteit. Om bestedingsinflatie tegen te gaan kan de overheid de belastingen verhogen waardoor de mensen minder te besteden hebben en kan de centrale bank de rente verhogen waardoor het lenen van geld duurder wordt.

Kosteninflatie ontstaat als bedrijven hogere productiekosten (zoals loonkosten, overheidstarieven en invoerprijzen) doorberekenen in de verkoopprijs.

Inflatie kan nadelige gevolgen (hoog en langdurig) hebben voor de economie:

- De koopkracht van het geld daalt. Dit wordt aangeduid als geldontwaarding. Geldontwaarding is nadelig voor:

- consumenten, omdat goederen en diensten duurder worden.
- mensen met spaargeld omdat het gespaarde geld reëel minder waard wordt.
- mensen die geld hebben uitgeleend (schuldeisers) omdat het later terug te ontvangen geld reëel minder waard is.
- De internationale concurrentiepositie kan verslechteren omdat exportproducten duurder en importproducten in verhouding goedkoper worden.  
Door minder export en meer import kan de betalingsbalans verslechteren.
- Als consumenten prijsstijgingen verwachten, zullen ze eerder meer goederen kopen om de prijsstijging voor te zijn. De inflatie die ze verwachten komt zo ook werkelijk tot stand.

De andere kant van de medaille is deflatie. Dit is een daling van het algemeen prijsniveau. Door deflatie neemt de reële waarde van het geld toe, met dezelfde hoeveelheid geld kan meer worden gekocht.

Ook hier kan onderscheid gemaakt worden tussen bestedingsdeflatie (aan de vraagkant) en kostendeflatie (aan de aanbodkant).

Als de effectieve vraag in een situatie van onderbesteding afneemt, kan het gemiddeld prijspeil dalen. Er is dan sprake van bestedingsdeflatie. Eventuele oplossingen zijn belastingverlaging en renteverlaging.

Als bedrijven lagere productiekosten doorberekenen in de verkoopprijs is er sprake van kostendeflatie.

Ook deflatie kan nadelige gevolgen hebben voor de economie:

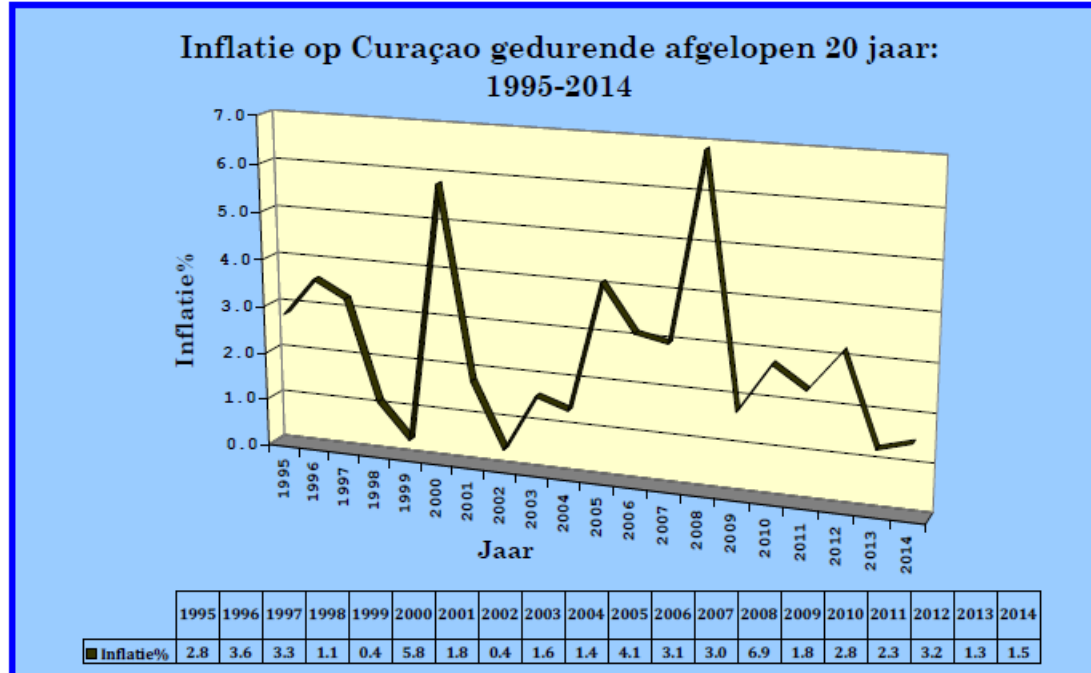
- Voorgenomen bestedingen worden uitgesteld, omdat men verwacht producten op termijn goedkoper te kunnen aanschaffen.
- Bij deflatie is sparen aantrekkelijk omdat het gespaarde geld reëel meer waard wordt. Maar door te sparen en niet te besteden, zakken de bestedingen nog verder in.
- Deflatie is nadelig voor mensen die geld hebben geleend (schuldenaren) omdat het later terug te betalen geld reëel meer waard is.

De algemene gedachte onder economen is dat inflatie in een zich gezond ontwikkelende economie ongeveer 2% bedraagt.

Hoe heeft de inflatie zich in de afgelopen jaren ontwikkeld op Curaçao?

Het Centraal Bureau voor de Statistiek Curaçao (CBS) heeft recent een schitterend overzicht hierover gepubliceerd waarbij in één oogopslag antwoord op deze vraag wordt verkregen:

## Inflatie op Curaçao gedurende de afgelopen 20 jaar (1995-2014)



Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek Curaçao

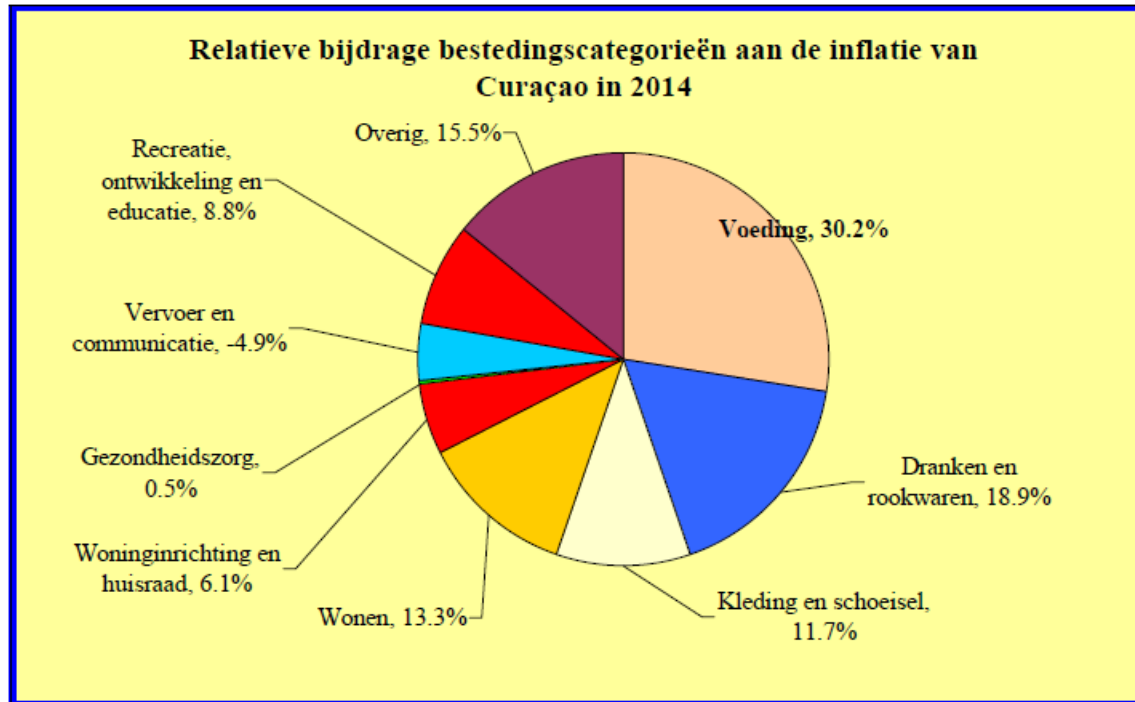
Uit bovenstaand overzicht blijkt dat de inflatie op Curaçao in de afgelopen 20 jaar fluctueert tussen 0,4% en 6,9% . De gemiddelde inflatie in deze periode bedroeg 2,6%.

Het afgelopen jaar 2014 heeft zich gekenmerkt door een inflatie van 1,5%. Dit is een van de laagste gedurende de afgelopen 20 jaar. Slechts 5 keer is de inflatie in de afgelopen twee decennia lager geweest.

Hoe de (lage) inflatie in 2014 tot stand is gekomen blijkt uit onderstaand door het CBS gepubliceerd overzicht.

Het CBS hanteert negen bestedingscategorieën om de inflatie te meten. De bijdrage van een bestedingscategorie wordt bepaald door twee eigenschappen: de hoogte van de prijswijziging en het gewicht in de consumentenmand.

Uit het overzicht blijkt dat de inflatie van 2014 grotendeel voor rekening komt van de bestedingscategorie “voeding” (30,2%), “dranken en rookwaren” (18,9%) en “wonen” (13.3%).



Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek Curaçao

## SUCCESVOLLE TRAINING CONSTRUCTIE ASSISTENT DANKZIJ PUBLIEK PRIVATE SAMENWERKING

### Aanleiding

Het Ministerie Sociale Ontwikkeling Arbeid & Welzijn (SOAW) heeft zich ten doel gesteld om werkzoekende jongeren door middel van praktische leerwerktrajecten toe te leiden naar de arbeidsmarkt. In dit kader is in november 2014 Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven Curaçao (KBB) benaderd met het verzoek om een vakinhoudelijke training voor de bouw te verzorgen. SOAW schat de kansen vooral binnen deze sector groot om de jongeren na afronding van een dergelijk traject te kunnen plaatsen vanwege het toenemend aantal grote bouwtrajecten.

### Vakgerichte scholing

De opzet was een kort, praktisch gericht trainingsprogramma dat in januari / februari 2015 werd aangeboden en waarin praktijk en vakkennis gecombineerd werden. De in de TOR vermelde thema's zijn verwerkt in vier modules:

1. Introductie bouw & veiligheid
2. Metsel- en betonwerk
3. Beton- en vlechtwerk
4. Timmeren op de bouwplaats

Om de aansluiting met potentiële werkgevers te borgen is de inhoud van het materiaal mede bepaald door lokale aannemers, gekwalificeerde docenten techniek, AAV en de RK MTS. Vier aaneengesloten weken volgden de deelnemers van maandag t/m donderdag les op de RK MTS en elke vrijdag was er een praktijkexcursie. Deze werkwijze bleek zeer succesvol en de mogelijkheid op de bouwplaats rondgeleid te worden en vragen te stellen, sloeg goed aan bij de groep.

Medewerking werd verleend door Betonbouw, Ballast Nedam, Betonindustrie Brevengat en Bouwbedrijf Willemstad Curaçao.

Extra motiverend voor de deelnemers is dat aannemersvereniging AAV het te behalen certificaat erkent. Hiertoe is op maandag 2 februari jl. een overeenkomst getekend door KBB en AAV. Hierin is vast gelegd dat de kandidaten, die aan het einde van de vakinhoudelijke training met succes het examen hebben afgelegd, een certificaat krijgen uitgereikt waarmee zij bij de aangesloten werkgevers voorrang krijgen als zij solliciteren.

#### Veiligheid

Voorafgaand aan de vakinhoudelijke training hebben alle deelnemers (25) in december 2014 de Caribbean Basic Safety Training gevolgd, verzorgd door BPO Caribbean NV. Doel van deze training is het gedrag van werknemers te beïnvloeden en hen te leren welke basis veiligheidseisen en voorschriften zij in acht moeten nemen tijdens de werkzaamheden. Veiligheid is als steeds terugkerend thema ook verwerkt in de trainingsmodules. Behalve poloshirts en werkhandschoenen ontvingen alle deelnemers dan ook een veiligheidshelm en veiligheidsschoenen.

#### Coaching en persoonlijke begeleiding

Gedurende het gehele traject zijn alle deelnemers persoonlijk begeleid door medewerkers van Etica Training & Advies. Het team van Etica heeft samen met SOAW de selectie verzorgd en vervolgens veel aandacht besteed aan de sociale vaardigheden, het nemen van verantwoordelijkheid en persoonlijke voorbereiding om (weer) aan het werk te gaan.

#### Deelnemers

De deelnemers zijn geselecteerd door SOAW en hadden op dat moment geen betaalde baan en een geringe vooropleiding. Het betreft een kwetsbare groep voor wie de gang naar de arbeidsmarkt steeds moeilijker wordt. Bij de keuze voor de functie van Constructie Assistent (lokaal ook wel als peon aangeduid), en vervolgens de ontwikkeling van de bijbehorende opleiding, is door KBB dan ook rekening gehouden met de toegankelijkheid voor deze doelgroep. Overigens zonder de eisen aan de vereiste kennis en inzet terug te brengen. Maar juist door in te zetten op intensieve training en begeleiding. Voor een aantal bleek het een pittig traject; niet alleen inhoudelijk maar ook de verplichte aanwezigheid en vereiste discipline. Maar het enthousiasme, zelfvertrouwen en daarmee de inzet van de groep groeide tijdens de training en uiteindelijk hebben van de 25 deelnemers 22 jonge mannen het examen met succes afgerond. Een absolute mijlpaal voor alle betrokkenen. De examens zijn afgenomen op 19 en 20 februari 2015 in bijzijn van de docenten en een vakman van Ballast.

#### Plaatsing arbeidsmarkt

Het streven van SOAW is om alle gecertificeerde Constructie Assistenten te helpen aan een baan, direct na afronding van het traject. In principe betekent dit dat er 21 jonge, gemotiveerde mensen klaar staan om elke kans te grijpen die zich voor doet. Zowel de jongeren als alle betrokken werkgevers zijn enthousiast en gemotiveerd om met elkaar verder te gaan. De combinatie van het aanbieden van een duidelijk en inhoudelijk praktisch programma, goede begeleiding en het geven van vertrouwen lijkt een prima werkwijze. SOAW benadert momenteel werkgevers om de jongeren op weg te helpen en verzorgt ook nazorg in de vorm van begeleiding. Als aan de geldende voorwaarden is voldaan zijn ook de incentives van de Lei di Bion voor werkgevers van toepassing.

### Partners

Betrokken partijen zijn SOAW, Usona, aannemersvereniging AAV, RK MTS, Etica, BPO, docenten en de excursiebedrijven. De gehele ontwikkeling en coördinatie van het project is in handen van KBB. In maart 2015 start opnieuw een groep van 15 deelnemers eenzelfde traject.

### **Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven Curaçao (KBB)**

Het KBB heeft als doel de afstemming tussen bedrijfsleven, scholen en overheid te verbeteren. KBB geeft hieraan invulling door de uitvoering van concrete projecten zoals trainingen, onderzoek, voorlichting en het organiseren van samenwerking tussen het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven. Ook stimuleert KBB de professionele ontwikkeling en certificering van de beroepsbevolking.

KBB gelooft in een samenleving waarin mensen zich persoonlijk en professioneel blijven ontwikkelen en daarin ook een eigen verantwoordelijkheid nemen. Maar daarvoor moeten wel de juiste randvoorwaarden worden ingevuld zoals goed onderwijs en een gezonde arbeidsmarkt. Voor meer informatie over KBB of haar projecten kunt u bellen met Gofrie van Lieshout, 8402777 of kijkt u op [www.kbbcuracao.com](http://www.kbbcuracao.com). KBB is gevestigd aan Mahaaiweg 7.

### • **Labor Force Development Plan**

In June 2008 Kolaborativo presented the Labor Force Development Policy and Structural Proposal (LFDP) to the government of Curaçao. It was the intention to integrally implement this plan. Unfortunately this did not happen.

The good news is that Dialogo National Korsou ta Avansa concluded that this proposal is still relevant in February 2015 and will be implemented.

To refresh the memory here a summary of this plan:

Based on the establishment of common beliefs and consensus points, a vision was created for the Integrated Labor Force Development Plan.

*By 2016, Curacao will have an economy of wealth creators that is prosperous and fulfilling, and that creates value and delivers value. The economy will be supported by a globally competitive workforce that is flexible and responsive, with the right number of workers to meet industry needs; with the right attitudes and the right skills, at the right price.*

This vision will be supported by overall strategies that are derived from best practice around the world and which will support the economic scale and regional effects that influence our growth as a country.

Overall priorities were mutually agreed upon to lay the structural foundation needed to sustain an integrated labor force plan. Those priorities are: **1. Integrated labor force planning, 2. Flexi-curity Principles as foundation of the plan, 3. Curacao as Hub of Life long learning for life long employability, 4. Vision for the talent pool, 5. Tripartism to achieve the country's goals, 6. Attention to global warming and environmental issues, and 7. Synchronization and alignment of laws.**

These priorities are supported by goals and strategies that create labor policy built on the labor force value chain: labor force planning, life-long learning, talent augmentation, labor force development, workplace transformation and partnership. The policies synchronize the five components of labor force development to be addressed in the value chain and which have become the core of this labor force development structural proposal: *: productivity and efficiency measures; incentives; status of temporary and casual workers; retraining and retrenchment programs; and creative pay systems and social programming.*

Full policy implementation will create full employment of our people so that everyone can make a meaningful contribution. The proposal attempts to take the common elements and develop them into

synchronized strategies. The proposal includes implementation of the concept of flexi-curity which harmonizes flexible and secure contractual arrangements and work organizations, active labor market policies, reliable and responsive life-long learning systems, modern social security systems and supportive and productive social dialogue. All of these are necessary to move to labor market security in the globally competitive economic environment. Therefore, the rationale for the acceptance of the proposal of the total package is clear.

#### **Five Core Policy Areas:**

##### **Policy Area 1: Productivity and Efficiency**

***Vision: Curacao has a comprehensive labor policy, designed with the commitment of all social partners, which ensures full employment possibilities for youth and adults. By 2016, Curacao will rank among the top Caribbean labor forces according to international benchmarks by developing and implementing productivity and efficiency measures and will enjoy national prosperity through its productive, globally competitive workforce in all sectors.***

Productivity and efficiency measures are important for labor force development because they define the economic success of a country along with population growth. Labor productivity also sets the boundaries for wage negotiation. Like retrenchment and retraining and incentives programs, productivity and efficiency measures define and measure shifts in the behavior of employees, employers regarding abilities, motivation and opportunities related to work. Jobs and income are related to the relationship among wage, productivity and age. As data is more easily available for analysis, more countries have become data driven, using internationally comparable information regarding worker, company and sector productivity to improve economy success. The successful improvement of productivity and efficiency by measuring it has led to the shift away from wage-based on seniority, to wage based on both inputs (hours worked, years of experience) and outputs (value added to the work in productivity). These new pay schemes are called “performance-based” pay.

Specific Priorities:

1. Implement a performance-based evaluation system across all sectors with adequate job descriptions and smart indicators
2. Introduce a National Productivity Council as the primer entity in Curacao and the Caribbean known for promoting and facilitating productivity, quality management and competitive strategies
3. Introduce, implement and monitor productivity and efficiency targets and indicators that demonstrate the relationship between productivity growth and economic development

##### **Policy Area 2: Incentives**

***Vision:***

***By 2016, incentives to improve the attitudes, motivation and opportunities of workers will produce a more transparent, productive labor force with at least one person employed in each household including vulnerable labor force groups. Full employment of 95% will be reached in targeted sectors and 95% total employment will be reached by 2026.***

The goal of labor force development incentives is to change the behavior of employers, employees and the unemployed. Most incentive programs are aligned to the productivity measures and retraining and retrenchment schemes for changing *attitudes, motivation and opportunities*. We must development life-long thinking about life-long learning and continually review and revise incentives in order to sustain the labor force we will need as the economy adapts to global changes.

There are several factors that influence incentives. First is the development of competencies. Education should be seen as profitable and life long. Competencies must be clearly defined as the general and specific knowledge and skills needed for global competitiveness. Second is the need for productive behavior that is tied to performance salary and good human resource management policy. In the global world, salary for years of work is no longer the norm. Meritocracy systems are the norm where a portion of all salaries is performance based. Third is the impact of incentives on labor force participation. Curacao has a current employment participation rate of 45.7 percent. The vision is to raise the level of employment to 95 percent in all sectors by 2026 and to that level in targeted sectors by 2016. This means that we have to find a way to distribute the risk and manage the risk mutually. Fourth, incentives are tied to creating flexibility in the workforce. It is about flexibility in numbers and flexibility in full-time and part-time employment.

Incentives help to create flexibility in job mobility and employability. Incentives help create the abilities, motivation and opportunities to assist workers to move across sectors and affirm the return on investment.



Specific Priorities:

1. Implement and sustain incentives for employees, employers and the unemployed that will contribute to durable, long-term employment and a stable, competitive workforce
2. Create incentive programs for persons targeted to augment the workforce
3. Further develop and sustain decent work conditions and facilities
4. Fortify the vulnerable unemployed and employed persons and sustain them in the labor force
5. Create and sustain a tax system that encourages changes in the functioning of the labor market in order to gain economic growth and increased well-being

**Policy Area 3: Temporary and Casual Workers**

***Vision: By 2016, a balanced, inclusive labor force will consist of workers who possess globally competitive skills; enjoys full time employment, temporary and casual employment; and is augmented by guest workers in order to meet the targeted labor force needs of the growing globally-competitive economy and growing population.***

Temporary Workers are employees, “local or international”, who are not permanently hired. International Workers/Guest Workers are international employees who are present to meet labor market needs in the country for limited period of time. Their admission may be considered as a basis for permanent stay in the country. Temporary and casual workers are a vital part of any economy as they contribute to a balanced workforce. Flexible work laws help with temporary work. Temporary and casual workers help the labor force cope with rapid change, unemployment spells, reintegration, and transition to new jobs. There is, however, the need for transition security. Another flexi-curity component, that is required for successful integration of temporary and casual workers into the workforce, is flexible and secure contractual arrangement and worker organizations both from the perspective of the employer and the employee through modern labor laws and mindset. There must be the development of and synchronization of the following policies in order to address the roles and responsibilities of temporary and casual workers in the integrated labor force process: *Population, Income, Migration, Integration, Re-migration, and Human Resource Management policies*. Through a master planning process, the government must establish, in its economic vision what it wants to accomplish and develop the interdependency of all of these policies to ensure the successful arrival at the destination of the vision.

The migration policy can be an instrument to assist with the balance of the labor market and to help us reach the critical mass we need to be an economic viable island that can sustain the further development of the public services and infrastructures. Temporary and casual workers can support targeted sector mobility and the total mobility of the labor force within the economy. Temporary and casual work provides a transition from unemployment to employment. Outsourcing companies can provide for adequate work force during peaks and dips in the economy. Special consideration must be granted by the law to those companies that take this risk.

Human Resource Management (HRM) policy must safeguard employment of temporary and casual workers while providing the flexibility for the peaks and valleys of economic cycles. This process must be data-driven utilizing the CBS Labor Force Skills Database which will merge existing databases, including the Human Resource Infrastructure System (HRIS) into an internationally compatible database. CBS will coordinate the database with CARICOM’s skills bank and one economy goals for the open exchange of workers within the CARICOM nations. Curacao will need to pursue a relationship with CARICOM to facilitate the sharing of workers. At the same time, Curacao will be investing in the local workforce, tracking competency and skills development so that the workforce is able to compete. Participation in the skills bank and exchange of guest workers in the region can assist Curacao in balancing its labor force for high skilled, medium skilled, low and unskilled workers in targeted sectors. The migration policy must include guest worker provisions that are directly tied to short and medium term labor force needs.

Specific Priorities:

1. Develop a population policy that visualizes the social development we want to achieve by 2016 a further sustained to 2026
2. Develop and implement a planned migration policy
3. Link the migration policy to the population, labor, education and economic policy.
4. Establish income policy
5. Establish temporary and casual workers as important contributors to the labor force and economy development

6. Integrate foreign and temporary workers having the status of tax contributors, equal pay and social benefit.

#### **Priority Area 4: Retraining and Retrenchment**

##### **Vision:**

*By the year 2016, Curaçao will offer and sustain life-long learning for all, offer on the job training, increase earn while you learn programs, remove all barriers to work. Youth will either be at work or at school. Curaçao will have more competitive entrepreneurs. The workforce will be competent in languages, technical skills, ICT skills, work ethics, attitude & motivation.*

Retraining and retrenchment programs are based on a well-established role of education within the context of the economy and the development of the labor market for global competitiveness. Manpower training programs insure that the workforce has the know-how and the mindsets to create new products, markets and wealth for the country through global competitiveness. Retrenchment programs are designed for displaced workers while retraining programs are designed for the current workforce.

A set of general and specific, hard and soft skills must be the foundation of all retrenchment and retraining programs that will create the globally competitive workforce. Productive global citizens must be engaged in life long learning. As students, they must learn social/emotional skills, character development, and physical health, high level thinking skills (creative thinking and decision making), information management, systems thinking and specific content skills. As adults, they must continue by learning ethics, information management, systems thinking, new job skills, information technology, and high level thinking skills.

The educational system must consistently change its infrastructure, curriculum, instructional methods, technologies structures, teacher training, professional development, principal leadership roles and assessment of learning methods in order to maintain current with global competitiveness.

It is through the continuum of life-long learning for life-long employability that the change of mindset about work will occur. Unions, commerce and government must unite in their common vision and goals for a master plan that puts education and life-long learning tied to the economic vision at the center of their decisions. Learning must occur along a continuum with dual learning available in the basic education program, with opportunities for apprenticeships while learning. A transition phase must be available with on-the-job training with practical follow-up and application. Once employed, there must be embedded job training to keep workers current and globally competitive. Sector funds should be available for sector training. Accommodations must be made for persons with disabilities. Targeted programs should be tailored to the needs of vulnerable members of society such as drop outs, single parent families, and the elderly. Attempts must be made to motivate the nearly 40 percent of the population that makes up the informal economy. Reliable and responsive life-long learning systems must be designed to ensure the continuous adaptability and employability of all workers, and to enable firms to keep up with productivity levels. Supportive and productive social dialogue, mutual trust and highly developed industrial relations are crucial for the introduction of comprehensive policies related to these principles.

Specific Priorities:

1. Employment policy based on flexi-curity principles (Flexi-curity is about bringing people into good jobs and developing their talents, rather than job security, flexi-curity focuses on employment security.)
2. All retrenchment and retraining programs are designed to establish a change in attitude, motivation & opportunity within the labor force and include Mindset training

#### **Policy Area 5: Creative Pay Schemes and Social Programming**

##### **Vision:**

*By 2016, the 95 % of the people of Curacao who are working age will either be involved in the actual labor force due to their productive and self-sufficient mindset or in retraining or upgrading programs due to the creative pay schemes and social programs put in place to motivate and reward productivity. Synchronized transportation and available child care will be in place to support the 24/7/365 economy. A national pension plan, an obligatory savings system and risk insurance support healthy work and family environments.*

Pay schemes motivate and reward productivity and must be balanced with social programs that protect and provide for quality of life benefits during and after employment. Pay schemes that motivate and reward

productivity must be balanced with social programs that protect and provide for quality-of-life benefits during and after employment.

Creative pay schemes are tied to changes in attitudes, motivation and opportunities of employers, employees and the unemployed. Such things as embedded workforce training, time for service to community, on-site child care are examples. Best practice suggests that creative pay schemes and balanced social programming is believed to improve the ability of economies and societies to both cope with and benefit from change by enhancing the ability to adjust and adapt, increasing the capacity to innovate and be creative. Creative pay systems and social programming facilitate the transformation toward global competitiveness.

There is a direct and synchronized relationship among productivity, incentives and creative pay schemes and they are balanced with social programming. The schemes are informed by principles of flexi-curity and include modern social security systems which provide adequate income support and facilitate labor mobility.

Attention must be given to establishing and maintaining world class human resource management strategies to support the education, retrenchment and retraining programs that will result in changes of performance that can be rewarded by the creative pay systems. Creative pay schemes can increase retention rates of youth and older workers. The schemes are anchored by incentives and focus on productivity components as well as participation. The outcome of effective creative pay schemes is the improved well-being of the workforce, and social security tied to productivity and economic sustainability resulting in increased productivity and efficiency.

Specific Priorities:

1. Shift the mindset of our people from “consumptive” to saving for the future”
2. Adapt working conditions to stimulate healthy environments for work
3. Introduce national performance based pay system tied to the law, whose fiscal benefits are based on performance tied to productivity and efficiency improvements, and where changes in attitude, motivation and opportunity are rewarded.
4. Stimulate and monitor balanced demographic distribution of labor force
5. Align effective social welfare policies to creative pay schemes outlined in the integrated labor force proposal.
6. Synchronize revision of the tax system to the changes in the labor force structural proposal in order to gain economic growth.

### **3.RAPPORTEN**

- **Global growth: Can productivity save the day in an aging world?**

The McKinsey Global Institute (MGI), the business and economics research arm of McKinsey & Company, recently published the results of their report titled: “Global growth: Can productivity save the day in an aging world ? “

What are the prospects for growth in the decades ahead? What will it take to get global growth going? These are contentious questions that MGI has attempted to answer in a new report focused on the G19 (the G20 minus the European Union) and Nigeria, which generate 80 percent of global GDP. The main findings include:

GDP growth was exceptionally brisk over the past 50 years, fueled by rapid growth in the number of workers and in their productivity. Now the first of these is weakening, and even reversing in some countries. Employment growth of 1.7 percent between 1964 and 2014 is set to drop to just 0.3 percent a year. Peak employment is likely to occur within 50 years.

The onus is therefore on productivity to drive long-term GDP growth. Even if productivity were to grow at the (rapid) 1.8 percent annual rate of the past 50 years, the rate of GDP growth would decline by 40 percent over the next 50—slower than in the past five years of recovery from recession. The global economy expanded sixfold in the 50 years after 1964 but would grow only threefold between 2014 and 2064, making it more difficult to meet social and debt obligations. To compensate fully for slower employment growth, productivity growth would need to be 80 percent faster, at 3.3 percent a year.

The declining prime-working-age population share implies a 19 percent decrease in per capita income growth over the next 50 years. The waning of demographic tailwinds is expected to affect both developed and emerging economies. In Australia, Canada, Saudi Arabia, Brazil, and Mexico, per capita GDP could fall by more than 30 percent at historical productivity-growth rates. Globally, the standard of living would rise 2.3 times in the next 50 years from 2.8 times over the previous 50. To sustain past per capita income growth, historical productivity growth would need to accelerate by 22 percent.

Five sector case studies - agriculture, food processing, automotive, retail, and health Care - suggest that annual productivity growth to 2025 in the G19 and Nigeria could be as high as 4 percent, more than needed to counteract demographic trends. About threequarters of the potential comes from the broader adoption of existing best practices—“catch-up” productivity improvements. The remaining one-quarter—counting only what we can foresee—comes from technological, operational, and business innovations that go beyond today’s best practices and “push the frontier” of the world’s GDP potential.

Ten enablers could lift global GDP growth closer to its potential—although this will be extremely challenging—by creating transparency and competition, incentivizing innovation, mobilizing labor, and further integrating the world economy.

We need a new, frank conversation about the tough trade-offs that will be required. We need more attention on resource productivity to avoid rapid growth imposing undue damage on the environment, and on how the fruits of growth are distributed not just between nations but within them. Finally, we need to improve how we measure growth.

## The global growth challenge of the next 50 years

In the past 50 years, GDP growth has been achieved equally by increasing productivity and labor, but this is changing



Five sector case studies find more than enough productivity-acceleration scope to counter slower labor growth



Achieving this acceleration will require an enabling environment



The main conclusion of the report can be summarized as follow: “Only sweeping change - and being smarter about growth - will meet the challenge. Productivity and innovation

need to be at the core of all conversations about long-term growth. Without giving them our full attention, global prosperity is in jeopardy.”

#### 4.(Nieuwe)Wetgeving

Beknopt overzicht recente (initiatief) wetsvoorstellen/aanpassingen op sociaal-economisch gebied welke door de Regering dan wel als initiatief ontwerp van de Staten aan de wetgevende macht ter behandeling zijn aangeboden en waar de SER advies over dient uit te brengen (periode januari t/m februari 2015).

In de betreffende verslag periode zijn er van regeringswege geen nieuwe wetgevingen dan wel aanpassingen van bestaande aan de SER ter advisering aangeboden.

#### 5.ECONOMIC INDICATORS

Foreign Exchange Position (x mln) :	Jan 2015 : NAf 2,684
definition IMF	Jan 2014 : NAf 2,036
Import coverage (months)	Jan 2015 : 4.2

Consumer Price Index (Oct 2006 = 100)	Dec 2014	:124.6
	Dec 2013	:122.5
	Change	: 1.7%
Average inflation past 12 months		: 1.5 %

Population and Employment		
Curaçao	: 2013	2011
Total population	150,782	147,858
Employed population	63,493	62,042
Unemployed population	9,512	6,721
Labor Force	73,005	68,763
Unemployment rate	13.0%	9.8%

Stay over tourism no of visitors	: Jan 2015 year to date : 42.604
	Jan 2014 year to date : 37.659
	Change : 13%

Cruise tourism no. of passengers	: Jan 2015 year to date: 70.122
	Jan 2014 year to date : 86.004
	Change: -12%

Stay over nights	Jan 2015 year to date: 404,731 Jan 2014 year to date: 372,242 Change: 9%
------------------	--

Shipping	: Jan - Dec 2014	Jan - Dec 2013
Freight	944	961
Tanker	1188	1139
Cruise	292	292
Others	378	338

	Jan- Sept 2014	Jan-Sept 2013
Cargo movements, metric tons		
Unloaded	443,805	449,610
Loaded	151,102	171,955

	Jan 2015	Jan 2014
Total companies Commercial Register		
Local	24,590	23,940
International	13,885	14,502
Total	38,475	38,442

Source: Centrale Bank van Curaçao en Sint Maarten, Central Bureau of Statistics, Curaçao Tourism Development Foundation, Curaçao Port Authority, MEO, CHATA, Chamber of Commerce Curaçao

