



**POSTADRES**  
Postbus 2475  
3500 GL Utrecht

**BEZOEKADRES**  
Tiberdreef 4  
3561 GG Utrecht

**TELEFOON**  
030 - 751 1100

**INTERNET**  
www.cnv.nl

Aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal  
t.a.v. de fractievoorzitters en de vaste commissie voor Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid  
CC. de minister-president, de heer M. Rutte  
CC. de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mevrouw C.E.G. van  
Gennip  
CC. de minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen, mevrouw C.J.  
Schouten

<b>CONTACTPERSOON</b> Ruben van der Ploeg	<b>PLAATS</b> Utrecht	<b>ONS KENMERK</b> 22-001-PF/RvdP/ja
<b>TELEFOONNUMMER</b> 06-14478812	<b>DATUM</b> 14 januari 2022	<b>UW KENMERK</b>
<b>E-MAIL</b> <a href="mailto:r.vanderploeg@cnv.nl">r.vanderploeg@cnv.nl</a>		

**BETREFT**  
Reactie CNV Coalitieakkoord 'Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst'

Geachte leden van de Tweede Kamer,

Aankomende week bespreekt u met elkaar en met minister-president het nieuwe coalitieakkoord 'Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst'. In aanloop naar dat debat geeft het CNV graag aan u zijn reactie op het coalitieakkoord. We vragen u het kabinet op koers te houden bij de zaken die er wel goed uitzien en in te grijpen waar het kabinet een verkeerde afslag dreigt te nemen.

In deze brief geven we u eerst een reactie langs een aantal hoofdlijnen, waarna we meer gedetailleerd een aantal zaken onder uw aandacht brengen waar specifieke zorgen zitten van het CNV.

### **Beloftevol over hervorming arbeidsmarkt, zorgen bij sociale zekerheid en koopkracht werknemers**

Voorafgaand aan de kabinetsformatie heeft het CNV samen met de andere partijen verenigd in de Sociaal-Economische Raad (SER) een baanbrekend en vernieuwend advies, het zogenaamde MLT-advies, uitgebracht over de hervorming van de arbeidsmarkt en de aanpak van de grote vraagstukken van deze tijd. Uitgangspunt van dat advies is dat duurzame arbeidsrelaties weer centraal moeten komen te staan en dat er ingezet wordt op brede welvaart: bij structureel werk is het contract voor onbepaalde tijd de norm en de welvaart wordt eerlijk verdeeld.<sup>1</sup>

Het CNV vindt het positief om te zien dat het kabinet aangeeft dat het in grote lijnen het advies van de SER over de arbeidsmarkt omarmt en dat het de basis wordt voor verdere concretisering en uitwerking. Dat laatste is uiteraard cruciaal, want er moet nog veel ingevuld en uitgewerkt worden. Het CNV is uiteraard pas tevreden als gewone werknemers echt het positieve verschil gaan merken. Daarnaast neemt de coalitie op een aantal punten toch net een andere afslag dan de SER. Dat lijken op het eerste oog wellicht kleine verschillen, maar die kunnen in het leven van bijvoorbeeld (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers, fors

<sup>1</sup> <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/advies-sociaal-economisch-beleid-2021-2025>

negatief uitpakken. Niettemin neemt het CNV samen met het kabinet en de andere sociale partners, graag de uitwerking van het SER-advies en het bijbehorende deel van het coalitieakkoord ter hand. Het CNV gaat er daarbij vanuit dat er aan de kant van het kabinet een welwillendheid bestaat om de punten in kwestie inhoudelijk verder te doordenken en eventueel gezamenlijk tot een andere invulling te komen.

### **AOW'ers op een koopkrachtachterstand gezet van 3,3 miljard euro**

Waar het coalitieakkoord expliciet een niet sociale en onrechtvaardige afslag neemt is de wijze waarop het minimumloon wordt verhoogd: de ontkoppeling met de AOW en de loongerelateerde uitkeringen zoals de WIA. Doordat AOW'ers niet meedoen met de generieke verhoging van het minimumloon, worden zij deze kabinetsperiode op een achterstand gezet van 3,3 miljard euro.<sup>2</sup> En dat alles bij de huidige aanhoudend hoge inflatie. Het is natuurlijk niet voor niks dat er een duidelijke min staat bij de koopkracht van gepensioneerden in de doorrekening van het CPB.

### **Werknemers in de zorg gaan er juist op achteruit**

Waar het kabinet eveneens de verkeerde afslag dreigt te nemen is de beloning in de publieke sectoren. Over de zorg staat in het coalitieakkoord: "Werken in de zorg moet aantrekkelijker worden. Daarom *zijn* de salarissen verhoogd." De werkelijkheid is dat het kabinet de salarisachterstand in de zorg ten opzichte van de markt in stand houdt en dat in de lopende onderhandelingen over de cao voor de ziekenhuizen werkgevers een loonbod hebben gedaan dat fors onder het inflatieniveau ligt. Die 'salarisverhoging' zou ook nog eens pas anderhalf jaar na de laatste loonsverhoging uit de oude cao ingaan. Werknemers in de zorg dreigen er dus op achteruit te gaan in koopkracht en van salarisreparatie is al helemaal geen sprake. Alle mooie woorden, applaus en een zorgcrisis ten spijt. Acties lijken nu onafwendbaar.

### **Klimaattransitie onder druk door onder de inflatie biedende werkgevers**

Het probleem van onder de inflatie biedende werkgevers speelt zeker niet alleen in de zorg, maar ook bijvoorbeeld in de 'metaal en techniek' (320.000 werknemers). Er wordt daar al tijden gestaakt, omdat er een loonbod van werkgevers ligt van 1,4%. En dat juist in een sector die de energietransitie moet gaan maken en waar er al een krapte is aan personeel. Hoewel het CNV het uiteraard positief vindt dat het kabinet het tegengaan van klimaatverandering hoog op de agenda heeft staan, zet het CNV vraagtekens bij het realiteitsgehalte van de voorgenomen grote investeringen in de klimaattransitie. Daarvoor ontbreken simpelweg de werknemers. En het behoud van - en werven van nieuwe werknemers begint altijd met een goede cao. De inzet van het kabinet op de klimaattransitie zou hand in hand moeten gaan met een even grote inzet op het aantrekkelijk maken van de (technische) beroepen die de transitie mogelijk maken.

Overigens wordt het probleem van te lage loonbiedingen vanuit werkgevers nog verder versterkt in dit coalitieakkoord. Doordat de lastenontwikkeling voor werknemers per saldo nog steeds negatief is en de coalitie er niet voor kiest om juist winst en vermogen zwaarder te belasten.

### **Zowel bij bouwopgave als stikstofaanpak aandacht nodig voor positie werknemers**

In het politieke en publieke debat over de stikstofcrisis gaat het vaak alleen over boeren. Dat lijkt logisch, maar zeker niet helemaal. In de agrarische sector en – keten werken ook veel mensen, zonder dat ze zelf eigenaar zijn van een boerenbedrijf. Een kleinere veestapel leidt tot minder werk voor deze werknemers. Een eerdere analyse van het CNV laat zien dat een inkrimping van de veestapel tot

---

<sup>2</sup> Het genoemde bedrag voor deze resterende kabinetsperiode van drie jaar is berekend op basis van de doorrekeningen in CPB 'Keuzes in Kaart' (p. 346 en 358) en de CPB-analyse coalitieakkoord 2022-2025 (p. 36).

30.000 banen kan kosten.<sup>3</sup> Net als bij de klimaataanpak ontbreekt echter ook hier het werknemersperspectief in het coalitieakkoord. Het CNV pleit ervoor dat een afdoende deel van de stikstofgelden uit het coalitieakkoord wordt gereserveerd om de gevolgen voor werknemers te ondervangen in de vorm van een van 'werk-naar-werk-aanpak' en eventuele inkomensondersteuning.

Bij de bouwopgave mist eveneens het werknemersperspectief. Ook daar ontbreken simpelweg de werknemers om de beoogde aantallen woningen te bouwen. Een gezamenlijke inspanning van werkgevers, werknemers, overheid en onderwijsinstellingen is nodig om het werken in de bouw aantrekkelijk te houden en te maken.

**Na deze CNV-reactie op hoofdlijnen volgt een meer gedetailleerde reactie op de volgende specifieke zorgpunten:**

1. Stel de werknemer centraal bij de te ontwikkelen arbeidsmarktinfrastructuur;
2. Maak echt werk van de hervorming van de WIA en maak daar ook geld voor vrij;
3. Verhoog het minimumloon met behoud van de koppeling aan de uitkeringen;
4. Waarderen is nog onvoldoende investeren in de publieke sectoren (zorg/onderwijs/overheid);
5. Zzp-beleid: maak van de webmodule geen nieuwe VAR;
6. Een budgetneutrale deeltijd-WW bestaat niet;
7. Eerder kunnen stoppen met werken en eerder indexeren is onderdeel van het pensioenakkoord;
8. Uitbreiding kinderopvang is onrealistisch met de huidige werkdruk in de sector.

**1. Stel de werknemer centraal bij de te ontwikkelen arbeidsmarktinfrastructuur**

Eén van de belangrijkste onderdelen van het SER-advies en een grote ambitie van het CNV is de ontwikkeling van een arbeidsmarktinfrastructuur waarin elke werkende zijn of haar weg kan vinden op de arbeidsmarkt. Met als doel werkenden meer zekerheid te bieden op een duurzame arbeidsloopbaan en werkloosheid te voorkomen. Elke werknemer zou desgewenst ondersteund moeten worden om stappen te kunnen zetten in zijn of haar loopbaan. Soms noodzakelijke stappen, omdat werk ophoudt, of niet meer past, of gewenste stappen op zoek naar leuker of beter betaald werk.

Het CNV vindt het een goede zaak dat het coalitieakkoord, net als in het SER advies, ambities formuleert voor de opbouw van een arbeidsmarktinfrastructuur en het verder uitbouwen van een 'leven lang ontwikkelen'. Voor het CNV is dit al jarenlang een speerpunt en het is positief om te zien dat nut en noodzaak van deze onderwerpen breed wordt gevoeld en met stevige ambities wordt aangekleed. De kanttekening die het CNV hierbij plaatst is dat het coalitieakkoord dit vanuit een vrij beperkte doelmatigheidsbril lijkt te bezien. Werknemers zouden op elk moment gestimuleerd moeten worden om zich te ontwikkelen ondersteund door een goede arbeidsmarktinfrastructuur, niet alleen wanneer er sprake is van het tegengaan van personeelstekorten, of wanneer werknemers werkloos worden. Zonder iets aan het belang daarvan af te doen blijft de noodzakelijke bredere inzet, zoals ook de SER die voorstaat, buiten beeld in het coalitieakkoord. Daartoe zouden ook sociale partners en met name vakbonden, meer gepositioneerd moeten worden.

Eerdere SER-advisering laat zien dat alle inzet op de ontwikkeling van werknemers pas resultaat heeft als dat heel dicht op werknemers en de werkvloer wordt georganiseerd en vanuit werknemersperspectief.<sup>4</sup> Daarbij zijn begrippen als

<sup>3</sup> <https://www.cnv.nl/nieuws/cnv-analyse-inkrimping-veestapel-kost-tot-30000-banen/>

<sup>4</sup> <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2020/private-scholingsmiddelen-advies.pdf>

laagdrempeligheid, toegankelijkheid en onafhankelijkheid essentieel. Dus letterlijk op de werkvloer middels 'leerambassadeurs' (collega's, vaak vakbondskaderleden, die andere collega's informeren en enthousiasmeren over en voor scholing en ontwikkeling) en een uitnodigende en laagdrempelige loopbaandienstverlening. Verder valt op dat er beperkte financiële ruimte lijkt te zijn voor de opbouw en het uitbreiden van de arbeidsmarktinfrastructuur. Onduidelijk is of dat dit ook moet komen uit de gereserveerde 500 miljoen euro voor de arbeidsmarkt. Het CNV roept op om over dit onderwerp de komende tijd stevige afspraken te maken tussen sociale partners en het nieuwe kabinet en indien nodig extra ruimte vrij te maken.

## **2. Maak echt werk van de hervorming van de WIA en maak daar ook geld voor vrij**

De passage in het regeerakkoord, "Daarnaast onderzoeken we -in overleg met de sociale partners- hoe 'hardheden' in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) hervormd kunnen worden met oog voor uitvoerbaarheid, betaalbaarheid en uitlegbaarheid," lijkt een nuancering te suggereren ten opzichte van het SER-advies en het eerdere advies van de Stichting van de Arbeid over de WIA.<sup>5</sup> Waarom immers 'onderzoeken' als er al een weloverwogen advies ligt dat juist ook adviseert met oog op de "uitvoerbaarheid, betaalbaarheid en uitlegbaarheid?" Ook de Kamer heeft zich al per motie (Van Kent/Palland) expliciet uitgesproken voor de drempelverlaging voor een WIA-uitkering naar 15% arbeidsongeschiktheid.

De vraag is waarom er hiervoor in de CPB-doorrekening van het coalitieakkoord geen geld vrijgemaakt wordt. Terwijl we weten dat een drempelverlaging naar 15% circa 430 miljoen euro kost.<sup>6</sup> Dit staat in schril contrast met de 300 miljoen euro die voor werkgevers vrij wordt gemaakt om tegemoet te komen in de kosten voor loondoorbetaling bij ziekte, bovenop de 450 miljoen euro die hier al eerder voor is vrijgemaakt. En met de 1 miljard euro die het kabinet wil besparen, door de loongerelateerde uitkeringen als de WIA te ontkoppelen van de verhoging van het minimumloon, lijkt het niet alsof het kabinet voldoende oog heeft voor de preciaire positie waarin veel (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers zich bevinden.<sup>7</sup>

## **3. Verhoog het minimumloon met behoud van de koppeling aan de uitkeringen**

Los van het teleurstellende feit dat de verhoging van het minimumloon (WML) relatief beperkt is en laat wordt ingezet, is de wijze waarop dat gebeurt een absolute misser in het coalitieakkoord. Een misser die nog groter lijkt te zijn na de CPB-doorrekening van het coalitieakkoord waaruit blijkt dat niet alleen de AOW ontkoppeld wordt van de generieke verhoging van het WML, maar ook de loongerelateerde uitkeringen zoals de WIA. Een wijziging ten opzichte van het coalitieakkoord die veel vragen oproept bij het CNV.

De AOW'ers worden jaarlijks op een achterstand van 1,8 miljard euro gezet, die lang niet volledig gecompenseerd wordt door de compensatie via de ouderenkorting die 700 miljoen euro groot is. Dat die compensatie niet volledig is volgt ook uit het feit dat circa 1 miljoen ouderen de ouderenkorting niet, of maar voor een deel kunnen verzilveren, omdat ze een te laag of een te hoog inkomen hebben. Daarbij bedraagt de compensatie via de ouderenkorting slechts een bedrag van 376 euro, zo blijkt uit de CPB-doorrekening.<sup>8</sup> Door het effect van 'rente op rente' ijlt dat ontkoppelen ook structureel door. Deze ontkoppeling is nog weer extra wrang in het licht van de aanhoudend hoge inflatie en de lange tijd niet geïndexeerde

<sup>5</sup> <https://www.stvda.nl/nl/publicaties/wia>

<sup>6</sup> <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Notitie-Doorrekening-drempelverlaging-WIA.pdf>

<sup>7</sup> Het genoemde bedrag is berekend op basis van de doorrekeningen in CPB 'Keuzes in Kaart' (p. 346 en 358) en de CPB-analyse coalitieakkoord 2022-2025 (p. 36).

<sup>8</sup> CPB-analyse coalitieakkoord 2022-2025 (p. 17).

pensioenen.

Het CNV is wel een sterk voorstander van de invoering van een minimumuurloon, zoals ook voorgesteld wordt in het coalitieakkoord naar aanleiding van de initiatiefwet Gijs van Dijk/Maatoug. Het CNV pleit ervoor om dit snel in te voeren. Dat kan ook, omdat er al een bijna uitbehandeld initiatiefwetsvoorstel ligt. Werknemers met minimumloon in een sector met een normale arbeidsduur van 40 uur per week zouden daardoor op korte termijn een loonsverhoging krijgen van circa 11%.

#### **4. Waarderen is nog onvoldoende investeren in de publieke sectoren (zorg/onderwijs/overheid)**

Voor de publieke sector als geheel geldt dat, ondanks alle mooie en waarderende woorden, het kabinet onvoldoende investeert in een gezonde en duurzame publieke sector waarin het goed werken is. Het functioneren van de samenleving als geheel komt daardoor steeds meer onder druk te staan.

Voor het onderwijs geldt dat, ondanks de gelijktrekking van de salarissen in het primair onderwijs met het voortgezet onderwijs, dit kabinet vooralsnog niet lijkt te gaan zorgen voor een gezonde arbeidsmarkt voor het onderwijs als geheel (PO, VO, MBO en HBO). Een onderwijsarbeidsmarkt en -sector met een lagere werkdruk en voldoende collega's, met ontwikkelmogelijkheden en carrièreperspectief én een passend salaris. Voor alle onderwijssectoren moet er door de overheid voldoende referentieruimte worden geboden om de salarissen structureel te kunnen verhogen en zo de beroepen in deze vitale sector aantrekkelijk te houden. Dit alles vraagt om een (lange termijn)plan en dat ontbreekt in het coalitieakkoord.

De lonen in zorg en welzijn staan niet in verhouding tot de prestaties die van de professionals in de sector worden verwacht. Dat moet verbeteren en bovendien moet de achterstand, die vooral de middeninkomens ten opzichte van de marktsector hebben -nog zo'n 7,5%- , worden weggewerkt. De werkdruk in de sector is (te) hoog. Geen middel mag onbesproken blijven in pogingen om de werkdruk aan te pakken (meer collega's zoeken, sneller en toekomstgericht opleiden, instroom vergroten, verzuim voorkomen, terugdringen administratieve lastendruk). De opkomst van flexwerkers in de sector is een symptoom van gebrekkige (toepassing van) arbeidsvoorwaarden (door werkgevers). Gebrek aan regie over arbeidstijden, inzet en zeggenschap jagen werknemers in zzp-constructies. Op dit alles biedt het coalitieakkoord onvoldoende antwoord. De situatie bij de cao voor de werknemers in de ziekenhuizen illustreert dat op schrijnende wijze.

Voor de overheid en publieke diensten roept het CNV op blijvend te investeren in de uitvoering en het herstellen van de beroepstrots van medewerkers. Beroepstrots is essentieel bij het werken voor het publieke belang en moet zo ook gewaardeerd worden. Betrek daarom de uitvoerders, de mensen op de werkvloer, vroegtijdig bij het beleid en laat dat gevraagd en ongevraagd zijn.

We roepen het kabinet op met een concrete agenda te komen voor investeringen in middelen en mensen. De lonen van overheids personeel zijn de afgelopen jaren onvoldoende gestegen, vergeleken met de markt- en de zorg- en onderwijssectoren.

#### **5. Zzp-beleid: maak van de webmodule geen nieuwe VAR**

Een beter zzp-beleid, het tegengaan van schijnzelfstandigheid, is één van de grote arbeidsmarktuitdagingen voor dit kabinet en hard nodig, zowel voor zzp'ers zelf, als werknemers. De analyse vanuit het rapport van de Commissie Borstlap is hier meer dan duidelijk over.

Het valt het CNV op dat het coalitieakkoord stelt dat de "webmodule kan bijdragen aan het vooraf verkrijgen van *zekerheid* voor zzp-ers over de aard van de

arbeidsrelatie." De tekst in het SER-advies spreekt echter over *duidelijkheid*. Dat lijkt een klein verschil, maar is het niet. Het is belangrijk om te realiseren dat arbeidsrechtelijk gezien 'zekerheid vooraf' niet bestaat.<sup>9</sup> Zekerheid impliceert een vrijwarende werking van de webmodule: heb je de webmodule met goed resultaat ingevuld, dan kun je je gang gaan als werkgever. Dat zou zeer ongewenst zijn, dan komen we uit bij een soort nieuwe VAR, met alle gevolgen van dien. Beter zou zijn om uit te gaan van de oorspronkelijke tekst van de SER. Waarbij het de vraag is of er nu daadwerkelijk zoveel 'onduidelijkheid' is, of veel meer een onwil zich te conformeren aan de grenzen van het arbeidsrecht en er dus eigenlijk sprake is van schijnzelfstandigheid. Overigens is het bij enige onduidelijkheid heel goed mogelijk om de inrichting van de werkrelatie aan te passen en dus wat te doen aan die onduidelijkheid, of juist de aanvankelijke opdrachtnemer in dienst te nemen (waarbij er ook veel vrijheid is die werkgever-werknemerrelatie vorm te geven).

De tekst in het akkoord over de 'arbeidsongeschiktheidsverzekering voor alle zelfstandigen' lijkt een aantal nuanceringen te impliceren ten opzichte van het advies van de Stichting van de Arbeid vanuit het Pensioenakkoord. Belangrijk te beseffen hierbij is dat dat een advies met draagvlak is en weloverwogen, ook in de zin om tegemoet te komen aan de wensen van de zzp-doelgroep (maatwerk en geen basis(bijstands-)niveau van de uitkering) en dat elke vorm van een dergelijke verzekering uitvoeringstechnisch nu eenmaal gecompliceerd is (zullen we doorheen moeten) en dat het dus een illusie is om te denken dat er varianten zijn die dat niet zijn.

#### **6. Een budgetneutrale deeltijd-WW bestaat niet**

Het coalitieakkoord stelt dat "er in overleg met de sociale partners een budgettair neutrale deeltijd-WW wordt uitgewerkt," maar 'budgettair neutraal' bestaat niet. Het voorstel zoals beschreven lijkt immers te impliceren dat de voorgestelde regeling ten koste gaat van opgebouwde WW-rechten. Daar is vanuit de vakbeweging geen draagvlak voor. Het in stand houden WW-rechten is het uitgangspunt. De oude deeltijd-WW pakte ook negatief uit voor werknemers in de zin dat werknemers onevenredig WW-rechten verloren (men zat gedeeltelijk in de WW, maar WW-rechten werden geheel afgeschreven). We verwijzen hier wederom naar het advies van de SER waarin op dit punt andere keuzes worden gemaakt.

#### **7. Eerder kunnen stoppen met werken en eerder indexeren is onderdeel van het pensioenakkoord**

De passage in het regeerakkoord over pensioenen is kort maar krachtig: "We voeren het pensioenakkoord uit voor een goed en fatsoenlijk pensioen voor alle generaties." Als één van de partijen die het pensioenakkoord heeft gesloten vinden we dat uiteraard een goede zaak. We herinneren er wel aan dat een duurzame oplossing voor het 'gezond de eindstreep halen' integraal onderdeel is van het pensioenakkoord, evenals het eerder kunnen indexeren van de pensioenen. Om die eindstreep gezond te kunnen halen, moet deze vervroegd kunnen worden voor mensen die in de knel zitten aan het einde van hun loopbaan. Beide zaken zijn nog niet, of nog onvoldoende gerealiseerd. Werk aan de winkel dus voor het nieuwe kabinet.

#### **8. Uitbreiding kinderopvang is onrealistisch met de huidige werkdruk in de sector**

De vergoeding voor de kinderopvang wordt sterk verhoogd. Dat is positief. Werkende ouders krijgen daarmee de steun die ze nodig hebben. Het kabinet volgt hiermee het SER advies 'Een goede start'.

---

<sup>9</sup> Arbeidsrechtelijk gezien zijn immers 'alle omstandigheden van het geval' leidend en 'zekerheid vooraf' verhoudt zich niet met de dwingendrechtelijke en beschermende werking van het arbeidsrecht.

Ondanks deze positieve insteek willen we hier als CNV een stevige waarschuwing bij afgeven. De werkdruk loopt de medewerkers in de kinderopvang nu al over de schoenen. De werkdruk en de tekorten in de sector moeten eerst opgelost worden, voordat de toeloop op de kinderopvang vergroot wordt door een hogere vergoeding.

**Tot besluit**

Uiteraard zijn we van harte bereid de inhoud van deze brief nader aan u toe te lichten.

Ik wens u voor de komende kabinetsperiode veel wijsheid toe. Ik spreek de wens uit voor een vruchtbare en constructieve samenwerking voor u als Kamer onderling en met het nieuwe kabinet. Werkend Nederland rekt op u.

Hoogachtend,  
CNV Vakcentrale



Piet Fortuin  
voorzitter