

Voorstellen CAO Interieurbouw en Meubelindustrie 2025

Visie CBM op arbeidsvoorwaarden

Koninklijke CBM onderscheidt drie hoofdelementen die de kern vormen van het arbeidsvoorwaardenbeleid: loonkostenbeleid, duurzame inzetbaarheid en flexibiliteit.

Het **loonkostenbeleid** dient bij te dragen aan de versterking van de (bedrijfs)economische positie, het concurrentievermogen van de sector en de continuïteit van bedrijven.

Door het verhogen van de pensioenleeftijd, veranderende productieprocessen, vergrijzing op de arbeidsmarkt en een afnemende beroepsbevolking wordt het steeds belangrijker te investeren **in duurzame inzetbaarheid** (gezondheid, scholing en mobiliteit) van werknemers ter bevordering van hun inzetbaarheid en productiviteit. Daarop gericht leeftijdsonafhankelijk beleid dient voor alle generaties te gelden en niet enkel voor de oudere werknemer

Voor het thema **flexibiliteit** geldt dat het noodzakelijke en gewenste aanpassingsvermogen en wendbaarheid van bedrijven afhankelijk is van interne flexibiliteit. Wat inhoudt dat het eigen vaste personeel flexibel is en tegen aanvaardbare kosten ingezet kan worden.

Bij de gesprekken met de bonden over een nieuwe cao focust CBM zo veel mogelijk op de hoofdpunten loon, flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid. Onderwerpen die heel goed op bedrijfsniveau geregeld kunnen worden laten we graag zo veel mogelijk buiten het centrale overleg en beleggen we bij voorkeur waar het hoort, bij de individuele werknemers en de individuele bedrijven.

Voor de cao-onderhandelingen voor 2025 en verder vertaalt dit zich in de volgende voorstellen:

Looptijd

Werkgevers in de sector hebben aangegeven een voorkeur te hebben voor een cao met een looptijd van 2 jaar, van 1 januari 2025 t/m 31 december 2026. De wat moeilijkere economische situatie in de sector, waar wij in de voorstellenbrief bij de onderhandelingen voor 2024 al aan refereerden, stagnerende economie, teruglopende vraag en winstgevendheid, heeft zich in de loop van 2024 versterkt. Met name in de woonmeubel sector, maar ook in de interieurbouw en toelevering manifesteert dit zich. Ondanks de daarmee gepaard gaande onzekerheid, opteert een ruime meerderheid van onze achterban toch voor meer zekerheid en rust op het gebied van arbeidsvoorwaarden, vandaar de voorkeur voor een langere looptijd.

Loon

CBM vindt dat het belangrijk is om voor werknemers een aantrekkelijke sector te blijven en ook aantrekkelijk te blijven voor instromende vakmensen. Dat wordt deels gerealiseerd door forse investeringen in duurzame inzetbaarheid, goede arbeidsomstandigheden en het in de afgelopen jaren vernieuwde functie- en loongebouw dat werknemers meer duidelijkheid en perspectief biedt, maar uiteraard ook door het bieden van een marktconforme beloning bij gezonde bedrijven met bestaansrecht en toekomstperspectief.

In 2024 is een loonsverhoging afgesproken van gemiddeld 7% (5,5% en € 50,00 bruto per maand). Deze forse verhoging was met name afgesproken om tegemoet te komen aan het koopkrachtverlies als gevolg van de forse inflatie en weerspiegelde geenszins de bedrijfseconomische situatie in de sector. Werkgevers zijn van mening dat de loonafspraken voor 2025 en verder weer gekoppeld moeten worden aan de bedrijfseconomische situatie.

Het nivellerend kabinetsbeleid dat zich heeft geuit in een uitzonderlijke verhoging van het minimumloon vanaf begin 2023, heeft ertoe geleid dat ons loongebouw onder druk staat. CBM pleit er om die reden voor de loonschalen te verhogen, waardoor de loonschalen en de reële lonen naar elkaar toegroeien. Werknemers die boven het maximum van hun schaal verdienen, ontvangen dan een loonsverhoging over het schaalgedeelte van hun loon en niet over het deel dat boven het maximum in de hoogste trede van de schaal zit.

Uitzondering daarop is opleidingsloonschaal B1. Deze wordt door de CBM-leden als (te) hoog ervaren. Het gaat om studenten met een doorbetaalde schooldag, met slechts een beperkte productiviteit.

CBM ziet voor een cao van 24 maanden, met uitzondering van loonschaal B1, een loonruimte van 5% over de loonschalen. Concreet stelt CBM de volgende aanpassingen voor:

per 1 maart 2025:

een verhoging van de schalen met 2,5%, met uitzondering van loonschaal B1.

Voorbeeld: werknemer is ingedeeld in functiegroep C.

<i>Het maximum in functiegroep C (trede 6)</i>	€ 2745,68
<i>Het reële maandloon van werknemer</i>	€ 3000,00
<i>Verhoging per 1 maart 2025 2,5% x € 2745,68</i>	€ 68,64
<i>Nieuwe reële maandloon van werknemer per 1/3/2025</i>	€ 3068,64

per 1 maart 2026

een verhoging van de schalen met 2,5%, met uitzondering van loonschaal B1.

Voorbeeld: zelfde werknemer als hierboven, ingedeeld in functiegroep C.

<i>Het maximum in functiegroep C (trede 6) (€ 2745,68 + € 68,64)</i>	€ 2814,32
<i>Het reële maandloon van werknemer</i>	€ 3068,64
<i>Verhoging per 1 maart 2026 2,5% x € 2814,32</i>	€ 70,36
<i>Nieuwe reële maandloon van werknemer per 1/3/2026</i>	€ 3139,00

Duurzame inzetbaarheid

Sociale partners hebben in 2024 besloten dat het project “schaven aan jouw toekomst” en bijbehorende financiering vanuit het sociaal fonds meubel tot de reguliere activiteiten van het sociaal fonds gaat behoren, inclusief de financiering ervan. Daarmee is het formeel geen project meer. Het opnemen van “schaven aan jouw toekomst” als reguliere activiteit vanuit het sociaal fonds juicht CBM toe. Investeren in gezondheid, scholing en mobiliteit van de werknemers, is wat betreft CBM een speerpunt en dat gaat de komende jaren zeker zo blijven.

Minder werken als u 58 jaar of ouder bent

In 2024 wordt een voorstel uitgewerkt dat tegemoetkomt aan de protocolafspraken uit de cao 2024 (Protocol 10 | Vereenvoudiging 58+ regeling. Het bestuur van de Vakraad heeft besloten om gedurende de looptijd van de cao 2024 te onderzoeken of de regeling van artikel 37 van de cao wat betreft tekst, procedure en uitvoering vereenvoudigd kan worden). Uitkomst nog niet bekend.

Flexibiliteit

CBM zet in op verdere vergroting van de flexibiliteit zonder leeftijdsonderscheid, met als doel behoud van vast personeel, maar wel flexibel inzetbaar. Uiteraard zonder de gezonde balans tussen werk en privé daarbij uit het oog te verliezen. “Flexibel werken met vaste krachten” blijft een belangrijk thema voor werkgevers. Zekerheid voor werknemers en slagkracht voor de bedrijven. Ook de overheid zet

onverminderd in op werken in loondienst, met ingang van 1 januari 2025 wordt bijvoorbeeld het handhavingsmoratorium tegen schijnzelfstandigheid opgeheven. Wat CBM betreft een terechte maatregel, maar tegelijkertijd is het dan van belang dat er binnen de grenzen van de cao betaalbaar flexibele inzet van werknemers mogelijk is.

Daartoe stelt CBM het navolgende voor:

- Artikel 36 cao: tijdelijk een aangepaste werkweek in combinatie met artikel 91 medezeggenschap. Wij stellen voor de dispensatie van de vakraad te veranderen in een melding achteraf aan de vakraad en/of OR.
- Afschaffen overwerk kwartaal toeslag. Artikel 46 lid 8.
- Uitbreiding reservedagen artikel 34 lid 8. Voorstel: 37,5 uren werkweek: 4 reservedagen; 38,75: 8 reservedagen; 40: 12 reservedagen. Artikel 34 lid 8:

Frequent kortdurend ziekteverzuim

De sanctie zoals opgenomen in artikel 84 lid 2: bij 3e ziekmelding of vaker het inkomen naar 90% gedurende maximaal 4 weken werkt niet of onvoldoende.

Werkgevers hebben behoefte om bij zogenaamd grijs ziekteverzuim een reële sanctie voorhanden te hebben. Niet om generiek toe te passen, maar uitsluitend in geval van niet goed aanwijsbaar hardnekkig kort frequent ziekteverzuim. Dit onderwerp is in de vorige onderhandelingen besproken. CBM heeft de behoefte om op dit punt echt tot afspraken te komen.

CBM stelt voor om artikel 84 lid 2 te wijzigen in die zin dat bij de 2e ziekmelding of vaker de werkgever het inkomen naar 70% kan zetten gedurende maximaal 4 weken. Chronische ziekte en ziekte als gevolg van een arbeidsongeval zijn hiervan uitgesloten.

Opbouw vakantiedagen bij ziekte

In artikel 48 lid 6 van de cao is bepaald dat zowel zieke als niet zieke werknemers volledig vakantie opbouwen, zowel wettelijke als niet wettelijke. Bij langdurig arbeidsongeschikte werknemers leidt dit vaak tot een stuwmeer aan vakantiedagen, mede omdat - zoals bekend - er in Nederland een loondoorbetalingsverplichting van 2 jaar bestaat voor arbeidsongeschikte medewerkers. Om hier een beetje een rem op te zetten, stelt CBM voor artikel 48 lid 6 zodanig te wijzigen dat zieke werknemers alleen wettelijke vakantiedagen opbouwen en niet langer ook bovenwettelijke vakantiedagen. In artikel 7:635 lid 5 van het Nederlandse Burgerlijk Wetboek staat dat er bij schriftelijke overeenkomst kan worden afgeweken, voor wat betreft de bovenwettelijke vakantiedagen van de hoofdregel van volledige opbouw van vakantiedagen bij arbeidsongeschiktheid. CBM stelt dus voor van deze uitzonderingsmogelijkheid gebruik te maken.

Uitzendkrachten

In artikel 20 van de cao is bepaald dat uitzendkrachten hetzelfde loon krijgen als werknemers die onder de werkingssfeer van de cao vallen. Vaak verdienen uitzendkrachten netto meer, omdat zij minder pensioenpremie betalen (en daardoor minder pensioen opbouwen). Werkgevers constateren dat om die reden uitzendkrachten vaak niet bij hen in dienst willen treden. CBM wil bespreken en onderzoeken of het juridisch mogelijk is artikel 20 in die zin aan te passen, zodat dit nettoverschil zich niet of in mindere mate voordoet.

Pensioen

CBM zet zich in voor een zo stabiel mogelijk pensioen, zowel ten aanzien van de pensioenpremie als ten aanzien van de uitkomst.

De aanpassing van de regeling door sociale partners in verband met de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is vervat in het transitieplan, de daarin geformuleerde opdracht is door Pensioenfonds Oak aanvaard. Op 1 juli 2024 heeft Pensioenfonds Oak het implementatieplan ingediend bij DNB. De oorspronkelijke transitiedatum is uitgesteld van 1 januari 2025 naar 1 januari 2026. Dat betekent dat

sociale partners eind 2024 weer de pensioenregeling 2025 moeten vaststellen in het huidige stelsel. Een mogelijke lastenverhoging voor werkgevers als gevolg van een eventuele stijging van de pensioenpremie maakt wel onderdeel uit van de loonruimte.

Redactionele voorstellen

- Voorblad looptijd wijzigen
- Artikel 15 tweede voorbeeld: Vanwege consistentie de arbeidsduur van 38,75 in 38 uur wijzigen.
- Artikel 17: Collectieve loonsverhoging wijzigen in de nieuw overeengekomen verhogingen(en).
- Artikel 24 lid 2: Conform artikel 3 van bijlage 1, niveau 1 toevoegen.
- Artikel 26 en 27: Indexeren conform de overeengekomen loonsverhoging(en).
- Artikel 32: De vergoedingen voor kleding (1412) en gereedschap (2573) jaarlijks per 1 januari verhogen met de Producentenprijzenindex afzet-invoer en verbruiksprijzen 2015=100 (periode oktober- oktober).
- Artikel 76 lid 3 en 81 lid 2: De adresgegevens van ECM schrappen, aangezien de subsidies nu worden aangevraagd via <https://portal.mijnecm.nl>.
- Artikel 84 lid 2: Ter verduidelijking 'jaar' wijzigen in 'kalenderjaar' in de zin: "Meldt u zich 3 keer of vaker ziek in één jaar".
- Artikel 97 datum en looptijd cao wijzigen.
- Bijlage 4: Parameters pensioen wijzigen.
- Protocolafspraken 4, 8, 10, 11 en 12 schrappen, aangezien er opvolging aan is gegeven.
- 'CNV Vakmensen' wijzigen naar 'CNV' vanwege gewijzigde tenaamstelling
- Adresgegevens ECM wijzigen in: ECM Daggeldersweg 2 3449JD Woerden; info@ecm.nl – www.ecm.nl – 0348-410468.

Inhoudelijke voorstellen

Artikel 63 lid 3: Vanwege meer zichtbaarheid geven aan duurzame inzetbaarheid in de cao en daarmee ook Schaven aan Jouw Toekomst (hierna: SAJT), de onderstaande aanvullende zin als voorstel:

'De adviseurs van Schaven aan Jouw Toekomst geven advies over hoe invulling kan worden gegeven aan een PMO.'

Artikel 67: Per 1 januari 2025 wordt de door het ECM aangeboden loonverletregeling afgeschaft. Daarom de volgende zin schrappen: *'Daarvoor krijgt uw werkgever een vergoeding van het Expertisecentrum Meubel (ECM).'*

Vanuit de gedachte om de cao-teksten globaler te maken en te verwijzen naar ECM, wat betreft de regelingen op het gebied van opleiding/cursussen en coaching/scholing, de volgende zin toevoegen:

'Een tegemoetkoming in de cursuskosten kan uw werkgever via <https://portal.mijnecm.nl> aanvragen'

Bovenstaande resulteert in het volgende voorstel:

'In ieder bedrijf moet een preventiemedewerker zijn. Bent u preventiemedewerker, dan kunt u ieder jaar 1 dag naar een cursus gaan. Uw werkgever betaalt die dag uw loon door. 'Een tegemoetkoming in de cursuskosten kan uw werkgever via <https://portal.mijnecm.nl> aanvragen.'

Bent u lid van de ondernemingsraad of van de personeelsvertegenwoordiging? En moet u naar de cursus voor preventiemedewerkers? Dan moet u hiervoor de scholingsdagen gebruiken die u krijgt volgens de Wet op de ondernemingsraden. U krijgt dus geen extra scholingsdag omdat u ook preventiemedewerker bent.'

Artikel 73 en 74: De versie '1998' van de arbeidsomstandighedenwet is achterhaald, daarom het jaartal schrappen zodat verwezen wordt naar de arbeidsomstandighedenwet en haar toekomstige versies.

Artikel 75: Dit artikel is gekoppeld aan een opleiding van twee jaar. Echter in de praktijk blijkt dat opleidingen niveau 1, 2 en 3, één à drie jaar kunnen duren afhankelijk van doorstroom. Daarom de voorgestelde wijzigingen hieromtrent.

Lid 4 eerste bullet point: *'Dan krijgt u van de werkgever de garantie om in 2 jaar de opleiding af te maken'*

wijzigen in:

'Dan krijgt u van de werkgever de garantie om de opleiding af te maken. Dit noemen we de opleidingsgarantie. De opleidingsgarantie is afhankelijk van de duur van uw opleiding. Dit kan 1,2, of 3 jaar zijn.'

Lid 5 eerste zin: *'Bent u na 2 jaar niet klaar met de opleiding?'*

Wijzigen in:

'Bent u na de opleidingsgarantie niet klaar met de opleiding?'

Lid 7: de zinsneden '21 maanden en 18 maanden' vervangen voor 'de resterende duur van de opleidingsgarantie'

en

'2 jaar' vervangen in 'opleidingsgarantie'.

Voorts toevoegen van een extra rij:

U bent klaar met de opleiding binnen de opleidingsgarantie	Uw werkgever kan uw arbeidsovereenkomst beëindigen	Uw werkgever en de school kunnen uw BPV-overeenkomst beëindigen
--	--	---

Lid 9 laatste zin: *'Informeer aan het begin van je opleiding bij ECM naar de regeling en de manier waarop je dit kunt aanvragen. Dit zijn alle contactgegevens van ECM.'*

Wijzigen in:

'Informeer aan het begin van uw opleiding bij ECM naar de regeling en vraag een tegemoetkoming in de studiekosten aan via <https://portal.mijnecm.nl>'

Artikel 78: De adviseurs van SAJT spelen net als de werkgever, ook een grote rol bij loopbaangesprekken met de werknemer. Daarom het huidige artikel wijzigen in:

U wilt een gesprek over uw loopbaan. Wat zijn de afspraken?

Wilt u een gesprek met uw werkgever over uw loopbaan, dan is uw werkgever verplicht om hieraan mee te werken. In dit gesprek bespreekt u hoe u zich wilt ontwikkelen in uw werk en wat daarvoor nodig is. Bijvoorbeeld dat u er een taak bij krijgt of dat u een opleiding gaat volgen. Dan kan de werkgever met u een opleidingsplan maken. Een adviseur van Schaven aan Jouw Toekomst kan ondersteunen in het voeren van dit gesprek tussen u en uw werkgever. Meer over het opleidingsplan leest u in artikel 79 van deze cao.

Artikel 79: Vanuit het oogpunt om het artikel toekomstbestendiger te maken en achterhaalde informatie te schrappen, het volgende tekstvoorstel:

Uw functie verandert door nieuwe technieken. Kunt u een opleiding doen?

- 1. Verandert uw functie en/of werkzaamheden door nieuwe technieken in het bedrijf? Dan zorgt de werkgever ervoor dat u een opleiding/training kunt volgen, zodat u in het bedrijf kunt blijven werken.*
- 2. De adviseurs van Schaven aan Jouw Toekomst kunnen adviseren bij het opstellen van het opleidingsplan. Uw werkgever kan voor de kosten van de opleiding gebruik maken van de subsidieregeling van ECM. Deze subsidieregeling kan uw werkgever aanvragen via <https://portal.mijnecm.nl>*

Artikel 80: De informatie in dit artikel is grotendeels achterhaald. Daarom het volgende tekstvoorstel:

‘Sociale partners stimuleren werkgevers om werknemers duurzaam inzetbaar te houden zoals door leven lang leren te bevorderen met behulp van adviseurs van Schaven aan Jouw Toekomst. In de branche zijn scholingssubsidies om dit te ondersteunen. De subsidies zijn aan te vragen via <http://portal.mijnecm.nl>.’

Artikel 81 lid 2: De informatie in dit artikel is grotendeels achterhaald. Daarom het volgende tekstvoorstel:

Er is een training voor praktijkopleiders. De werkgever kan via het Expertisecentrum Meubel (ECM) een subsidie voor de kosten van deze training aanvragen via <http://portal.mijnecm.nl>.

Artikel 82: De tekst bevat achterhaalde informatie en om de tekst toekomstbestendiger te maken, het volgende tekstvoorstel:

Artikel 82 Over het Expertisecentrum Meubel (ECM)

- 1. Het Expertisecentrum Meubel (ECM) houdt zich onder andere bezig met het inzetbaar houden van werknemers in de branche door middel van leren en ontwikkelen. ECM biedt (vak)opleidingen aan en onderzoekt hoe werknemers kunnen blijven leren en ontwikkelen.*
- 2. De werkgever kan voor werknemers die onder de cao vallen subsidies aanvragen via het portaal van ECM. De subsidies kunnen ingezet worden voor cursussen, trainingen en andere vormen van (persoonlijke) ontwikkeling. In sommige gevallen dient er een adviseur te worden geraadpleegd. De voorwaarden zijn te raadplegen op de website van ECM.*
- 3. ECM doet onderzoek naar het volgende:*
 - Hoe kunnen we de instroom in onze branche meer promoten?*
 - Hoe kunnen we het voorbereidend beroepsonderwijs beter laten aansluiten op het beroepsonderwijs?*
 - Hoe kunnen we de basisberoepsopleiding beter laten aansluiten op de vakopleiding? ECM betaalt de kosten voor de maatregelen die nodig zijn na deze onderzoeken.*
- 4. Werkgevers betalen ieder jaar een bedrag aan het Sociaal Fonds Interieurbouw en Meubelindustrie. Een deel van dit bedrag is voor ECM. De Vakraad stelt de hoogte van dit bedrag vast.*
- 5. Het bestuur van ECM bestaat uit vertegenwoordigers van werknemersvereniging FNV en CNV en werkgeversvereniging Koninklijke CBM.*

Artikel 82A: Een nieuw artikel wordt geïntroduceerd met het doel om duurzame inzetbaarheid prominenter in de cao naar voren te laten komen.

Artikel 82A Duurzame inzetbaarheid

In samenwerking met sociale partners is Schaven aan jouw Toekomst in het leven geroepen; het initiatief met als doel bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de branche. Dat houdt in dat er middelen (informatie, instrumenten, adviezen, subsidies, etc). ingezet worden om medewerkers in de branche, vitaal, gezond, vakkundig en inzetbaar te houden tot de pensioengerechtigde leeftijd. Indien dat niet mogelijk is, medewerkers zo goed mogelijk in staat te stellen elders een bijdrage te kunnen blijven leveren op de arbeidsmarkt. In eerste instantie binnen, maar eventueel ook buiten de branche. Hiervoor staan adviseurs duurzame inzetbaarheid tot beschikking aan de bedrijven (zowel werkgevers als werknemers) binnen de branche.

De adviseurs zijn te bereiken via: www.schavenaanjouwtoekomst.nl – het informatieplatform dat tevens toegang biedt tot een catalogus van onlinetrainingen en opleidingen die kosteloos beschikbaar worden gesteld aan werknemers in de branche. Via de website, die ook als webapp beschikbaar is, staat altijd de actuele cao-tekst online met een praktische zoekfunctie om de juiste informatie te vinden.

Bijlage 2: Aangezien er geen periodieken in de cao meer bestaan, de volgende verouderde zin schrappen:

“De werkgever kent de werknemer vanaf 21 jaar jaarlijks een periodiek toe tot de minimum periodiek behorende bij de functiegroep”

Wijzigen in:

“ De werkgever kent de werknemer vanaf 21 jaar jaarlijks een tredeverhoging toe tot de maximum trede behorende bij de functiegroep.

Bijlage 5

Artikel 1 lid 2: Met het oog op de leesbaarheid is de tweede zin verplaatst naar het einde. Lid 2 luidt dan:

Als u uw werkgever belt, stelt hij u misschien een aantal vragen, zoals:

- *Hoelang denkt u dat u ziek bent?*
- *Welk werk kunt u nog wel doen?*
- *Welk werk kunt u niet meer doen?*
- *Waar bent u? Thuis, in een ziekenhuis of ergens anders?*

U bent niet verplicht om medische informatie aan uw werkgever te geven:

Artikel 2 lid 1: In de praktijk komt het voor dat werknemers tijdens ziekte niet bereikbaar zijn voor de werkgever, terwijl dit voor het re-integratieproces van groot belang is voor zowel werkgever als werknemer. Daarom het volgende tekstvoorstel:

1. U moet bereikbaar zijn

Als u ziek bent, moet u thuisblijven en bereikbaar zijn. Want uw werkgever en de arbodienst moeten u kunnen spreken als zij dat willen. U mag alleen weg als u een afspraak heeft voor uw herstel. Bijvoorbeeld met een arts of een fysiotherapeut. Let op: u moet in ieder geval 's ochtends tot 10.00 uur thuis zijn. En 's middags tussen 12.00 en 15.00 uur. Bent u langer dan een week ziek? Dan kunt u andere afspraken maken over thuisblijven. Dit doet u met uw werkgever of de bedrijfsarts.

Lid 3: Daarmee ook de volgende zin wijzigen welke verwijst naar lid 1. “*Bij 1. U moet bereikbaar zijn leest u wanneer u in ieder geval thuis moet zijn.*”

Artikel 4: Blijkens dit artikel plant de werkgever een gesprek met de werknemer, als hij in 12 maanden 4 keer of vaker ziek is geweest. In lijn met artikel 84 lid 2 waarin de werkgever maximaal 4 weken



90% van het inkomen mag doorbetalen ingeval van 3 keer of vaker ziek in één jaar, daarom gelijktrekken met dit artikel.

Het tekstvoorstel luidt: *“Bent u in 12 maanden, 3 keer of vaker ziek?”*

CBM behoudt zich het recht voor om tijdens de cao-onderhandelingen met aanvullende of gewijzigde voorstellen te komen.

Namens Koninklijke CBM, branchevereniging voor Interieurbouw en Meubelindustrie,

Dhr. C. Kuipers
Voorzitter Werkgeversdelegatie