

From: AFBW <vakbondafbw@gmail.com>
Date: Tuesday, September 8, 2026, 6:33 PM
To: afbwvakbond@gmail.com
Subject: Documenten 36 urige werkweek.

Attachments:

Gezamenlijke brief vakbonden aan VWS DEF. Getekend AFBW.pdf
position paper CAO ZORG BES tbv Vaste Commissie VWS 2026.09.03.pdf
Brief aan de Eilandsraad en Bestuurscollege voor standpuntbepaling invoering 36-urige werkweek als norm. Getekend.pdf

U ontvangt niet vaak e-mail van vakbondafbw@gmail.com. [Ontdek waarom dit belangrijk is](#)

Beste mevrouw / meneer,

Zie bijgevoegde bijlagen.

Mvg,

Bestuur AFBW.

Aan: Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS)
Directie Directe Zorg / Caribisch Nederland
Postbus 20350
2500 EJ Den Haag
Europees Nederland

Betreft: Brandbrief inzake versnelde invoering 36-urige werkweek in de
Gezondheidszorg Caribisch Nederland (BES-eilanden)

Datum: 31 augustus 2026

Geachte Minister, Beste Directie Caribisch Nederland,

Met deze gezamenlijke brandbrief kloppen de vakbonden AFBW (Bonaire), All for 1 (Sint-Eustatius) en Suplua (Saba) bij u aan. Wij vragen uw urgente en concrete steun voor de professionals in de gezondheidszorg op de BES-eilanden.

In de lopende cao-onderhandelingen voor de Caribische zorg (CAO Zorg BES) ligt een historische patstelling op tafel. De werkvloer eist – ondersteund door een breed gedragen maatschappelijke roep – de directe invoering van een 36-urige werkweek met behoud van loon. De lokale werkgevers erkennen de noodzaak, maar stuiten op de financiële en operationele grenzen van hun huidige budgetten. Zonder uw directe interventie dreigt de continuïteit van de 24/7 crisisdiensten op onze eilanden vast te lopen.

De Nederlandse overheid heeft herhaaldelijk de expliciete belofte gedaan om de levensstandaard en arbeidsvoorwaarden op de BES-eilanden te harmoniseren met Europees Nederland. Binnen de Rijksdienst Caribisch Nederland (RCN) is de 36-urige werkweek al jaren de absolute voltijdsnorm voor een volwaardig salaris. Ook in de Europese Gezondheid-sector werkt men al decennia standaard 36 uur.

Het is voor onze achterban onuitlegbaar en onacceptabel dat zorgmedewerkers in zware, ambulante en psychisch belastende functies op de eilanden wekelijks 40 uur moeten draaien om hetzelfde te bereiken.

Wij tolereren niet langer een tweederangsbehandeling voor de mensen die de ruggengraat vormen van onze publieke gezondheidszorg.

De recent ingediende resolutie tijdens de publieke manifestatie op 15 augustus 2026, op Bonaire aan gezaghebber John Soliano en aan de aanwezige vertegenwoordiger van het ZJCN zorgkantoor op Bonaire en de massale steunbijeenkomsten bij het All for 1-kantoor op Sint-Eustatius en kantoor -SUPLUA op Saba alsmede de steun van Aruba, Curaçao en de FNV tonen aan dat de maat vol is. Medewerkers uit de zorgsector pikken de rechtsongelijkheid ten opzichte van ambtenaren niet langer.

De operationele realiteit op de werkvloer is momenteel onhoudbaar:

1. **Hoge uitval en burn-out:** Door de extreme fysieke en mentale belasting kampt de Caribische zorg met een structureel hoog ziekteverzuim (gemiddeld boven de 10%).
2. **Kostbare noodgrepen:** Omdat de lokale arbeidsmarkt klein is, moeten opvallende gaten en crisisdiensten continu worden opgevangen door specialisten tijdelijk in te vliegen uit Europees Nederland of Curaçao. Binnen de zorg **en de crisisopvang op Bonaire, Saba en Sint-Eustatius**, weegt de 40-urige werkweek extra zwaar. Het structurele verzuim dwingt de organisatie om continu dure, tijdelijke waarnemers uit Europees Nederland in te vliegen. De kosten hiervoor (tickets, dagelden en de extreem hoge Caribische huurprijzen) overstijgen de kosten van een directe urenreductie voor het vaste, cultuursensitieve lokale team. Het in **juli 2026 gelanceerde Arbeidsmarktplatform ZORG BES** kan pas effectief worden ingezet als wij een concurrerende, gezonde werkweek van 36 uur kunnen aanbieden.
3. **Exploderende overheadkosten:** De kosten voor vliegtickets, dagelden en de hoge huurprijzen voor huisvesting op de eilanden drukken loodzwaar op de zorgbudgetten.

Dit is een reactieve en destructieve geldstroom. De introductie van een 36-urige werkweek is geen pure kostenpost, maar een bewezen risicobeheersingsmaatregel. Meer hersteltijd zorgt voor een radicale daling van het verzuim (internationale pilots tonen een daling van 65% aan). Hierdoor kan de extreem kostbare 'invliegcarrousel' van interim-krachten tot stilstand worden gebracht. De euro's en dollars die we vandaag proactief investeren in de vitaliteit van ons eigen lokale, cultuursensitieve personeel, verdienen zichzelf terug.

De introductie van het Arbeidsmarktplatform ZORG BES per januari 2026 bewijst dat de werkgevers lokaal talent willen binden. Echter, zolang de voltijdsnorm op 40 uur blijft steken, mist het platform de slagkracht om de uitstroom naar de Rijksdienst of Europees Nederland te stoppen.

De werkgevers stellen een groeipad voor omdat zij het capaciteitsgat in het eerste jaar financieel niet kunnen dichten. Wij kunnen onze medewerkers echter niet nog eens drie jaar blootstellen aan deze roofoverval. Het platform *Unite in Care* staat klaar om lokaal zorgtalent en herinstromers te mobiliseren, maar de randvoorwaarden moeten nu veranderen.

Wij verzoeken het ministerie van VWS dringend om door Uw tussenkomst andere beschikbare tijdelijke financieringsbronnen bij andere ministeries te benaderen om:

- **Een eenmalig transitiebudget** ter beschikking te stellen via de zorgkantoren op de BES-eilanden, specifiek geoormerkt om de tijdelijke looncompensatie en de initiële wervingskosten voor het opvangen van de urenreductie voor een jaar te financieren.

- **Actief te faciliteren** bij het direct terugdringen van de administratieve regeldruk die door landelijke wetgeving wordt opgelegd, zodat verloren uren direct worden omgezet in directe cliënttijd.

Beste minister, oververmoeid Gezondheids-personeel brengt de veiligheid van de (crisis) zorg op Bonaire, Statia en Saba in gevaar. Wij vragen u om de daad bij het woord te voegen inzake de gelijkwaardigheid van Caribisch Nederland. Geef onze zorgmedewerkers de ruimte om te ademen, zodat zij kunnen blijven zorgen voor de gezondheid van onze gemeenschap. Houd ze gezond, zodat zij ons hoge kwaliteitszorg kunnen bieden,

Wij zien uw spoedige en constructieve reactie – indien mogelijk nog deze week - met veel belangstelling tegemoet en zijn uiteraard bereid dit in een direct overleg nader toe te lichten.

Met respectvolle groet,

Aldus opgemaakt en getekend te Bonaire, St. Eustatius en Saba, 31 Augustus 2026.

Namens de vakbonden.

AFBW, Algemene Federatie Bonairiaanse Werknemers (Bonaire)

Cherel Kwidama, voorzitter.

5.1.2.e

5.1.2.e

SUPLUA, Saba United People's Labour Union and Association, (Saba)

Ludwina Charles, voorzitter.

All 5.1.2.e All for One Union, (Sint Eustatius)

5.1.2.e

voorzitter.

Gelijkwaardige zorg vraagt om gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden

4 september 2026

Aan: Vaste commissie Volksgezondheid, Welzijn en Sport van de Tweede Kamer
Namens: werkgevers en vakbonden betrokken bij de CAO ZORG BES: Fundashon Mariadal, Zorg en Welzijn Groep, Primary Care Caribbean, Mental Health Caribbean, Saba Cares Foundation, Sint Eustatius Health Care Foundation en Sint Eustatius Auxiliary Home Foundation. Algemene Federatie van Bonairiaanse Werknemers (AFBW), All for 1 Union St. Eustatius en Saba United People's Labor Union and Association (SUPLUA).

Van gelijkwaardige zorg naar gelijkwaardige (rand)voorwaarden

In haar Kamerbrief van 25 augustus 2026 over gezondheid en welzijn in Caribisch Nederland bevestigt Minister Sterk een belangrijke koers. Sinds 2022 beweegt het beleid voor Bonaire, Saba en Sint Eustatius (hierna 'BES') van een *aanvaardbaar* naar een met Europees Nederland *gelijkwaardig* voorzieningenniveau. De Minister stelt daarbij dat verdere stappen naar *gelijkwaardigheid* onmiskenbaar nodig zijn en erkent tegelijkertijd dat vanwege de specifieke omstandigheden op de eilanden maatwerk noodzakelijk is.

Wij onderschrijven deze koers. Maar het realiseren van gelijkwaardige zorg is naar onze mening onlosmakelijk verbonden met het realiseren van een gelijkwaardige arbeidsmarkt voor zorgprofessionals. Gelijkwaardigheid kan niet uitsluitend gaan over het zorgaanbod voor inwoners. Gelijkwaardige zorg kan alleen duurzaam worden gerealiseerd wanneer ook de medewerkers die deze zorg dagelijks leveren onder gelijkwaardige en toekomstbestendige omstandigheden kunnen werken.

Dat is juist op de BES-eilanden van groot belang. De continuïteit van zorg is direct afhankelijk van een relatief kleine groep zorgprofessionals. Wanneer de arbeidsvoorwaarden in de sector structureel achterblijft bij andere publieke werkgevers op de eilanden en bij de zorgsector in Europees Nederland, neemt het risico op uitstroom, moeilijk vervulbare vacatures en hogere werkdruk verder toe. Daarbij leidt dit ook tot arbeidsonrust bij de werknemers.

Tegen de achtergrond van een toenemende zorgvraag, vergrijzing en een structureel krappe arbeidsmarkt vormt het behoud en instroom van zorgprofessionals één van de grootste uitdagingen voor de zorg op de BES-eilanden. Investeren in concurrerende arbeidsvoorwaarden is daarom niet alleen van belang voor medewerkers, maar ook een noodzakelijke voorwaarde om de continuïteit, kwaliteit en toegankelijkheid van zorg voor inwoners duurzaam te kunnen waarborgen.



De Minister constateert zelf dat de zorgarbeidsmarkt kwetsbaar is door de beperkte beschikbaarheid van lokale zorgprofessionals, moeizame werving en beperkte loopbaanmogelijkheden. Zij benoemt de CAO ZORG BES daarbij expliciet als een belangrijke ontwikkeling om goede arbeidsvoorwaarden te waarborgen en personeel aan te trekken en te behouden.

De CAO ZORG BES heeft gelijkwaardigheid dichterbij gebracht

Werkgevers en vakbonden hebben de afgelopen jaren gezamenlijk grote stappen gezet. Met de CAO ZORG BES zijn arbeidsvoorwaarden tussen Bonaire, Saba en Sint Eustatius verder geharmoniseerd en is de samenwerking tussen werkgevers en werknemers versterkt. Daarmee zijn arbeidsvoorwaarden binnen Caribisch Nederland grotendeels gelijkwaardig.

De volgende stap is het verkleinen van de verschillen tussen Caribisch en Europees Nederland. In de eerdere position paper van de werkgevers van 19 februari 2026 (en de brief van 14 april 2026 aan het Ministerie van VWS/ ZJCN als uitwerking hiervan) werd al vastgesteld dat verschillen in arbeidsvoorwaarden de concurrentiepositie van de zorgorganisaties op de BES-eilanden op de arbeidsmarkt verslechteren. Daarbij werd de invoering van een 36-urige werkweek expliciet genoemd (thans is sprake van een 40-urige werkweek), naast het verschil in niveau van overige arbeidsvoorwaarden waaronder het salaris. Nu de zorgvraag verder groeit en de concurrentie om zorgprofessionals toeneemt, vormt een sterke arbeidsmarktpositie een randvoorwaarde voor het kunnen blijven leveren van goede, toegankelijke en continu beschikbare zorg op Bonaire, Sint Eustatius en Saba.

De 36-urige werkweek is een concrete toets voor gelijkwaardigheid

Voor de vakbonden AFBW, All for 1 en SUPLUA is gelijkwaardigheid niet alleen een beleidsambitie. Gelijkwaardige zorg vraagt ook gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden, minder voldoet eenvoudigweg niet. Vakbonden zijn van mening dat werknemers op Bonaire, Saba en Sint Eustatius recht hebben op gelijkwaardigheid met werknemers in Europees Nederland. Voor werknemers in de zorg betekent dit concreet dat ook zij recht hebben op een 36-urige werkweek in plaats van de huidige 40-urige werkweek. En wel op een zo kort mogelijke termijn.

Deze 36-urige werkweek staat daarbij niet op zichzelf. Zij is een tastbare vertaling van gelijkwaardigheid op het gebied van duurzame inzetbaarheid, werkdruk en de balans tussen werk en privé. Wanneer een dergelijke arbeidsvoorwaarde in Europees Nederland breed gangbaar is maar voor zorgmedewerkers op de BES onbereikbaar blijft, wordt een bestaande ongelijkheid in arbeidsvoorwaarden en duurzame inzetbaarheid in stand



gehouden. Een ongelijkheid die ook direct zichtbaar is nu op de BES een 36-urige werkweek al enige jaren geleden is geïntroduceerd bij RCN en de Openbare Lichamen op Bonaire, St. Eustatius en Saba.

Werkgevers en werknemers hebben het Ministerie van VWS/ ZJCN daarom gezamenlijk gevraagd om een invoering van de 36-urige werkweek financieel mogelijk te maken. De omstandigheden op de eilanden maken die invoering niet eenvoudiger maar juist complexer: kleine teams, 24/7-dienstverlening, beperkte roosterflexibiliteit en beperkte mogelijkheden om personele capaciteit op te vangen. Tegelijkertijd zijn juist deze omstandigheden een extra argument om te investeren in duurzame inzetbaarheid, behoud van personeel en vermindering van uitstroom. Op kleine eilanden heeft het vertrek van één ervaren zorgprofessional vaak direct merkbare gevolgen voor de beschikbaarheid en continuïteit van zorg.

Werkgevers benadrukken daarbij dat een 36-urige werkweek alleen verantwoord kan worden ingevoerd wanneer de continuïteit van zorg financieel en organisatorisch kan worden geborgd. De huidige OVA-financieringssysteem is erop gericht reguliere loon- en prijsontwikkelingen te volgen. Zij biedt geen ruimte om de structurele meerkosten van een verkorting van de arbeidsduur op te vangen zonder gevolgen voor de personele bezetting of de continuïteit van zorg. Werkgevers en werknemers hebben het Ministerie van VWS/ ZJCN daarom gevraagd om additionele middelen.

Gelijkwaardigheid vraagt soms juist om maatwerk

De Minister stelt in haar Kamerbrief terecht dat gelijkwaardigheid niet betekent dat op de BES alles op exact dezelfde wijze moet worden georganiseerd als in Europees Nederland. De schaal, ligging en arbeidsmarkt zijn anders. Juist daarom vraagt het realiseren van een gelijkwaardige uitkomst soms om andere maatregelen of aanvullende ondersteuning.

Dat uitgangspunt moet naar onze mening ook gelden voor arbeidsvoorwaarden.

De vraag zou daarom niet moeten zijn *of* de 36-urige werkweek op de BES mogelijk kan worden gemaakt maar *hoe* werkgevers, vakbonden en het Rijk deze gezamenlijk verantwoord kunnen realiseren zonder de continuïteit van zorg in gevaar te brengen.

Onze oproep aan de vaste commissie voor VWS

De gezamenlijke oproep van werkgevers en vakbonden onderstreept dat hier geen tegenstelling bestaat tussen werknemersbelangen en werkgeversbelangen. Wij zien de invoering van de 36-urige werkweek als een noodzakelijke investering in een duurzame en toekomstbestendige zorgsector op Bonaire, Sint



Eustatius en Saba. Een investering die een bijdrage levert aan instroom *en* behoud van personeel. Het is nu aan de politiek om daadwerkelijk inhoud te geven aan het principe van gelijkwaardigheid.

Met het oog op het commissiedebat van 9 september 2026 vragen werkgevers en vakbonden uw commissie de beweging naar gelijkwaardige zorg nadrukkelijk te verbinden aan de arbeidsvoorwaarden die nodig zijn om deze zorg ook in de toekomst beschikbaar te houden. Wij verzoeken de commissie hierbij de Minister te vragen:

1. om te erkennen dat gelijkwaardige zorg ook gelijkwaardige en toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden voor zorgmedewerkers op de BES vereist;
2. de (invoering van) de 36-urige werkweek als concreet onderdeel van deze beweging naar gelijkwaardigheid te beschouwen en concreet mee te nemen in haar beleidsuitvoering;
3. de financiële middelen beschikbaar te stellen die nodig zijn om, samen met de werkgevers en vakbonden die partij zijn bij de CAO ZORG BES, concrete afspraken te maken over de invoering van de 36-urige werkweek en de organisatorische uitvoering daarvan;
4. daarbij rekening te houden met de beperkte schaal, arbeidsmarkt en bedrijfsvoering van de zorg op Bonaire, Saba en St. Eustatius en passende aanvullende financiering mogelijk te maken.

Gelijkwaardigheid mag niet alleen een ambitie voor de toekomst zijn. Zij moet merkbaar worden voor de inwoners én voor de professionals die iedere dag de zorg op de BES mogelijk maken. Een gelijkwaardige en toekomstbestendige arbeidsmarkt is daarvoor geen bijzaak maar een voorwaarde. Investerings in arbeidsvoorwaarden moeten daarom niet uitsluitend worden beschouwd als personeelsbeleid, maar als een investering in de toekomstige beschikbaarheid van zorg op de BES-eilanden en een stap naar gelijkwaardigheid.



Voor een toelichting of vragen over deze position paper:

Organisatie	Naam	e-mailadres
Fundashon Mariadal	Giovanni Frans directeur/ bestuurder	5.1.2.e @fundashonmariadal.org
Zorg en Welzijn Groep	Genara Silberie, directeur/ bestuurder	5.1.2.e @zwgroep.org
Primary Care Caribbean	Louella Rooijer, directeur	5.1.2.e @pccarib.com
Mental Health Caribbean	Kathelijne van den Boogert, directeur / bestuurder	5.1.2.e @mental healthcaribbean.com
Saba Cares Foundation	Ernst van Drumpt, Directeur/ bestuurder	5.1.2.e @sabacares.org
St. Eustatius Health Care Foundation	Philip van Woerkom, directeur/ bestuu rder	5.1.2.e @sehcf.org
St. Eustatius Auxiliary Home Foundation	Violet Gumbs, directeur	5.1.2.e @auxhomestatia.com
Algemene Federatie van Bonairiaanse Medewerkers (AFBW)	Cherel Kwidama, voorzitter	5.1.2.e @hotmail.com
All for 1 Union St. Eustatius	Charles Woodley, voorzitter	5.1.2.e @gmail.com
Saba United People's Labor Union and Association (SUPLUA)	Ludwina Charles, voorzitter	5.1.2.e @gmail.com





Algemene Federatie van Bonairiaanse Werknemers
Federashon General di Trahadónan di Boneiru
General Federation of Bonairian Workers
Federación General de trabajadores Bonairiano

Adres: Kaya Korona 13 Kralendijk Bonaire CN

Tel: 5.1.2.e

Eml: vakbondafbw@gmail.com



AFBW

Aan: Het Bestuurscollege van het Openbaar Lichaam Bonaire

De Eilandsraad van het Openbaar Lichaam Bonaire

D.t.k.v. de voorzitter, de heer J. Soleana

Kalendijk, Bonaire

A l h i e r;

Onderwerp: Standpuntbepaling Bestuurscollege en Eilandsraad inzake invoering 36-urige werkweek.

Bonaire, 3 september 2026

Geachte leden van de **Eilandsraad**, Geachte leden van het **Bestuurscollege**,

Met deze brief brengt AFBW onder uw aandacht dat de invoering van de **36-urige werkweek** binnen de zorg en andere cruciale sectoren op Bonaire niet uitsluitend een Rijksaangelegenheid is, maar nadrukkelijk ook een **lokale bestuurlijke verantwoordelijkheid**. De eilanden hebben een bijzondere staatkundige positie, maar geen afwezigheid van eigen beleidsruimte. Juist daarom is het noodzakelijk dat het openbaar lichaam Bonaire **duidelijk, tijdig en publiekelijk positie inneemt**.

1. De 36-urige werkweek is een norm – geen vrijblijvende suggestie

De 36-urige werkweek is door het Rijk vastgesteld als **landelijke norm voor gezonde werkdruk en duurzame inzetbaarheid en geldt al sinds 1997**. Die norm dient ook te gelden voor Caribisch Nederland.

Sinds 10-10-10 zijn de BES-eilanden een gelijkwaardig deel van Nederland en als zodanig opgenomen in de grondwet van Nederland.

Het Openbaar Lichaam Bonaire heeft inmiddels expliciet het beleidslijn erkend en inmiddels al een aantal jaren ingevoerd voor haar medewerkers, evenals de Rijksambtenaren die een 36-urige werkweek kennen als een norm voor een voltijdswerkweek.

KVK nummer: 11092, Algemene Federatie van Boneriaanse Werknemers.

RBC bank rekening nummer: 8400000900032978

MCB bank rekening nummer: 418.767.09

CRIB nummer: 303008702



Algemene Federatie van Bonairiaanse Werknemers
Federashon General di Trahadónan di Boneiru
General Federation of Bonairian Workers
Federación General de trabajadores Bonairiano

Adres: Kaya Korona 13 Kralendijk Bonaire CN

Tel: (+512e) 512e 512e

Eml: vakbondafbw@gmail.com



AFBW

2. Lokale verantwoordelijkheid: kaderstelling, richting en uitvoering

Hoewel financiering en landelijke regelgeving bij het Rijk liggen, is het **openbaar lichaam Bonaire verantwoordelijk voor:**

- **kaderstelling:** het publiekelijk bevestigen dat de 36-urige werkweek de norm is voor Bonaire;
- **uitvoering:** het ondersteunen van werkgevers en werknemers bij realistische invoering, inclusief overlegstructuren en monitoring.

Zonder deze bestuurlijke verankering blijft de invoering fragmentarisch en kwetsbaar.

3. Bonaire moet voorkomen dat de norm in de praktijk ongelijk uitpakt

Zonder duidelijke lokale sturing ontstaat het risico dat werknemers op Bonaire structureel zwaarder belast blijven dan collega's in Europees Nederland. Bovendien is deze onrechtvaardige zwaardere belasting reeds op het eiland voelbaar en brengt het een ongerechtvaardigde ongelijkheid tussen overheidsmedewerkers en medewerkers in andere sectoren. Dat is niet verenigbaar met het streven naar **gelijkwaardige zorg en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden** binnen het Koninkrijk, alsmede binnen ons Openbaar Lichaam zelf.

Het openbaar lichaam heeft de verantwoordelijkheid om dit te voorkomen door **helder leiderschap** te tonen.

4. Verzoek aan de Eilandsraad en het Bestuurscollege

De AFBW verzoekt u dan ook om **vóór de behandeling van de vaste commissie voor Veiligheid, Welzijn en Zorg voor Koninkrijkszaken (Caribisch Nederland) komende 9 september 2026 een formeel standpunt** vast te stellen waarin de 36-urige werkweek wordt erkend als norm voor Bonaire;

Dit is geen vraag om extra middelen, maar om bestuurlijke helderheid en verantwoordelijkheid.



Algemene Federatie van Bonairiaanse Werknemers
Federashon General di Trahadónan di Boneiru
General Federation of Bonairian Workers
Federación General de trabajadores Bonairiano

Adres: Kaya Korona 13 Kralendijk Bonaire CN

Tel: (+51.2.e) 51.2.e 51.2.e

Eml: vakbondafbww@gmail.com



5. Slotbeschouwing

De invoering van de 36-urige werkweek is een noodzakelijke moderniseringsslag. Het openbaar lichaam Bonaire heeft de plicht en de kans om hierin **richtinggevend leiderschap** te tonen. Een duidelijke positie van de Eilandsraad en het Bestuurscollege is essentieel om gelijkwaardige zorg en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden daadwerkelijk te realiseren.

De AFBW verzoekt de Eilandsraad om deze brief als inspreker bij de eerstkomende raadsvergadering, indien gewenst een commissievergadering, te mogen toelichten als inspreker met twee vertegenwoordigers, te weten de voorzitter, de heer Cherel Kwidama en de CAO- onderhandelaar / adviseur, de heer 5.1.2.e 5.1.2.e

Hoogachtend, 5.1.2.e

Namens AFBW.

Cherel Kwidama

Voorzitter AFBW

c.c. Mevr. Ludwina Charles, voorzitter SUPLUA, Saba.

De heer Charles Woodley, voorzitter ALL FOR ONE, Statia.

De heer Jan Helmond, voorzitter CAO- overlegtafel.

Werkgevers van alle zorginstellingen, aangesloten aan de overlegtafel.

De Pers.

KVK nummer: 11092, Algemene Federatie van Boneriaanse Werknemers.

RBC bank rekening nummer: 8400000900032978

MCB bank rekening nummer: 418.767.09

CRIB nummer: 303008702