



IN DEZE NIEUWSBRIEF

EUROPEES VAKBONDSNIEUWS

[Correctie: Nederlands vrouwen niet in 2021 maar pas in 2051 gelijk loon!](#)

1

[Nieuwe website Europese Ondernemingsraden](#)

2

[Confidentiality Workshop, FNV EOR Netwerk](#)

2

NIEUWS UIT EUROPA

[EU betrokkenheid bij het bevorderen van decent work](#)

4

[Macro economische dialoog](#)

4

VERDIEPING

[Europese Commissie publiceert richtlijnvoorstel over toereikende minimumlonen](#)

4

AGENDA

7

EUROPEES VAKBONDSNIEUWS

[Correctie: Nederlands vrouwen niet in 2021 maar pas in 2051 gelijk loon!](#)

Dank aan onze oplettende lezers! Er is een typefout in een artikel geslopen met een wel heel optimistisch jaartal 2021. Helaas duurt het ook voor Nederlandse vrouwen veel langer voordat er sprake zal zijn van gelijk loon. Pas in 2051 zou de loonkloof weg zijn, als we in het huidige tempo doorgaan. Tot die tijd blijven vrouwen gemiddeld 14% per uur minder verdienen.

Op woensdag 11 november houdt de FNV een livestream. Met sprekers als Judy Hoffer, bestuurslid FNV, en Liliane Ploumen, Tweede Kamerlid wordt er gediscussieerd waarom dit nog zo lang duurt. Ook is er een debat over een beter beloning van vrouwen in de zorg met vicevoorzitter Kitty de Jong. [Aanmelden kan via de website.](#)

Feit is dat voorzitter van de Europese Commissie Ursula Von der Leyen bij haar aantreden beloofd heeft om binnen de eerst 100 dagen van haar mandaat te komen met 'binding pay transparency' maatregelen. Ondertussen zijn we meer dan 300 dagen verder en vrouwen wachten nog steeds op het voorstel. Het staat wellicht, misschien wel geagendeerd op de Commissie vergadering van 15 december maar het zou zomaar kunnen zijn dat het dan alweer verplaatst wordt.

Dus heeft het EVV een heel bijzonder initiatief gelanceerd, namelijk een [eigen pay transparency richtlijn](#) bestaande uit 18 artikelen en 3000 woorden. De richtlijn is geschreven door experts in het Europees arbeidsrecht en bestaat uit een aantal maatregelen:

- Verbod op geheimhoudingsclausules in contracten zodat werknemers loon kunnen discussiëren
- Informatie over de baanevaluatie moet duidelijk zijn zodat gelijk werk voor gelijk loon gerealiseerd kan worden
- Alle werkgevers moeten pay information audits doen en ook jaarlijkse actieplannen maken over loongelijkheid
- Sten voor vakbonden om met werkgevers te onderhandelen over de loonkloof.

Vice secretaris-generaal Esther Lynch zegt hierover het volgende: “The election of the first woman Commission president and her promise of pay transparency brought real hope of positive change for women whose work has been systematically undervalued for too long. “Sadly, equal pay seems to be slipping off the Commission’s agenda despite women making up a majority of the workforce on the Covid-19 frontline in underpaid jobs like caring and cleaning. “To help President von der Leyen keep her election promise, trade unions have prepared a draft directive on gender pay transparency which the European Commission are free to use. “We urge President von der Leyen on European equal pay day to recommit to her promised pay transparency law so that Europe’s women won’t have to wait until the next century for equal pay.”

Nieuwe website Europese Ondernemingsraden

Het EVV heeft een nieuwe website over Meer democratie op de werkplek gelanceerd. Op <https://www.etuc.org/en/more-democracy-work> kan je alles vinden over werknemersrechten, informatie en consultatie rechten. Er zijn specifieke thema pagina’s voor Europees Ondernemingsraden, bedrijfsrecht, due diligence en herstructurering. Een goede overzichtelijke pagina vooral in deze onzekere coronatijden, juist nu is het belangrijk om werknemersrechten te respecteren, te beschermen en te versterken

Confidentiality Workshop, FNV EOR Network

Vertrouwelijke informatie?

Door middel van een aantal digitale workshops vraagt de Europese vakbeweging¹ momenteel aandacht voor directe verbetermogelijkheden voor Europese ondernemingsraden (EOR). Op een aantal gebieden zijn die hard nodig omdat verbetering van de wetgeving ten minste om een veel langere adem en waarschijnlijk ook om de nodige actie vraagt. Door de coronacrisis is het belang van goed functionerende EOR’s alleen maar groter geworden. Op 30 oktober 2020 was *vertrouwelijkheid van informatie* aan de orde. Informatie- en consultatierechten (I&C) zijn op dit moment de belangrijkste bevoegdheden waarover de EOR beschikt. In de praktijk worden het informatierecht – en daarmee ook de consultatiemogelijkheden – voor de EOR vaak gefrustreerd door informatie onnodig het stempel *vertrouwelijk* te geven. Daardoor wordt de EOR vaak sterk beperkt in zijn mogelijkheden voor een *diepgaand onderzoek* naar voorgestelde ontwikkelingen, zoals de wet aangeeft. In de workshop kwam de aard van EOR-informatie uitgebreid aan de orde, hoe die informatie geclassificeerd kan worden, hoe daar op dit moment in veel ondernemingen mee wordt omgegaan en welke mogelijkheden de EOR op basis van de huidige wetgeving heeft.

Het juridische kader.

Over wat voor soort zaken het gaat bij vertrouwelijkheid gaf ETUI-onderzoeker Romek Jagodzinski eerst een presentatie aan de hand van het juridische kader en de toepassing daarvan en aan de hand van recente onderzoeksresultaten van het ETUI (zie o.m. het rapport [Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives](#)). In bedrijven wordt – ook op Europees en internationaal niveau – allerlei informatie gebruikt (financieel, commercieel, organisatorisch, bestuurlijk, etc.). Bij een groot deel van die informatie heeft ook de EOR een substantieel belang. Voor de mate waarin het (Europese) topmanagement van een bedrijf in staat is om dit soort informatie als vertrouwelijk (of soms zelfs geheim) te bestempelen, speelt de EOR-wetgeving een rol. Anders dan voor Nederlandse ondernemingsraden, waarvoor veel belangrijke zaken volledig in de wet zijn geregeld en dus volgens de wet moeten worden uitgevoerd, heeft een EOR een eigen overeenkomst met het management, die in feite als de wet voor dat bedrijf geldt. Wat er in die overeenkomst staat over vertrouwelijkheid is in grote mate bepalend voor de mogelijkheden die management en EOR hebben om met informatie om te gaan. Naast de EOR-wetgeving speelt in een enkel Europees land (Frankrijk) ook de wetgeving voor beursgenoteerde ondernemingen een rol.

¹ De workshops worden georganiseerd door het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV), dat in de internationale context de naam European Trade Union Confederation (ETUC) heeft. De uitvoering van deze eerste workshop lag vrijwel geheel in handen van het Europees vakbondsinstuut (European Trade Union Institute – ETUI –).

De EOR-wetgeving biedt aan bedrijven ook de mogelijkheid om bepaalde informatie niet aan de EOR te verstrekken, omdat dit (de positie van) het bedrijf in gevaar kan brengen. In de wet (EU-richtlijn) staat hierover dat het gaat om specifieke gevallen en dat daarvoor voorwaarden en beperkingen gelden zoals die in de nationale wetgeving zijn vastgelegd. In de meeste EOR-overeenkomsten is deze mogelijkheid overgenomen, vaak zonder een verwijzing naar van toepassing zijnde voorwaarden en beperkingen.

Praktijkervaringen.

Bij informatie die in bedrijven een rol speelt, wordt vaak onderscheid gemaakt tussen open (of publieke), interne, vertrouwelijke en geheime informatie. Bij elk van die categorieën horen bepaalde kringen van belanghebbenden. Daarbij wordt vaak onderscheid gemaakt tussen insiders en outsiders. EOR's en hun leden worden in dit verband door hun bedrijven ten onrechte vaak als outsiders beschouwd.

Informatie die aan de EOR wordt verstrekt (of zou moeten worden verstrekt) gaat in veel bedrijven – zeker op dit moment – vooral over de wijze waarop het bedrijf stappen van nu naar de toekomst wil gaan zetten. Daarbij gaat het niet alleen om producten en/of diensten van het bedrijf, maar ook om de invloed die het bedrijf heeft op en de bijdrage die het levert aan zijn omgeving én op de werkgelegenheid die het bedrijf biedt en de kwaliteit en veiligheid daarvan. Dat zijn allemaal zaken waarbij een EOR veel belang heeft en waarover deze goed geïnformeerd moet worden. In veel gevallen wil de EOR zich daarover een goede mening kunnen vormen en deze kenbaar maken aan het (Europese) management (opinie). Goede informatie is daarbij van cruciaal belang. Er bestaat geen twijfel over dat bepaalde informatie in dat kader voor een bepaalde tijd en voor bepaalde contacten vertrouwelijk moet worden behandeld. In de workshop lichtte een vertegenwoordiger van de werkgevers toe om wat voor (legitieme) redenen een bedrijf informatie die aan de EOR wordt verstrekt als vertrouwelijk bestempelt. Een goede vertrouwensband tussen management en EOR kan hierbij een belangrijke rol spelen. In de praktijk lijkt het lekken van vertrouwelijke informatie veel vaker via het management te gebeuren dan via medezeggenschapsorganen, zoals de EOR. Uit het ETUI-onderzoek is naar voren gekomen dat ongeveer 40% van de EOR's het idee heeft dat het management belangrijke informatie voor hen achterhoudt en dat ongeveer 35% van de EOR's zich in de relatie naar hun achterban beperkt voelt door de wijze waarop met vertrouwelijkheid wordt omgegaan. Gelukkig daagt ca. 45% van de EOR's hun management wel uit m.b.t. de vertrouwelijkheid van informatie. Deze wisselende ervaringen zijn bevestigd in deelworkshops, waarin EOR-leden de specifieke situatie van hun bedrijf/EOR konden toelichten.

Verbeteringen.

Voor structurele verbeteringen m.b.t. vertrouwelijkheid voor EOR's is wijziging van de wetgeving nodig. De Europese vakbeweging is daar hard mee bezig en heeft in een prioriteitenplan (10 verbeterpunten) ook een verbetering voor het probleem van (misbruik van) vertrouwelijkheid opgenomen. Dit jaar is een project gestart om vanuit de Europese vakbeweging te komen tot verbetering van de EOR-wetgeving.

In afwachting van deze ontwikkelingen, kunnen EOR's zelf ook een aantal dingen doen om het omgaan met vertrouwelijkheid te verbeteren, zoals:

- Vraag altijd naar het waarom van de vertrouwelijkheid en probeer er voor te zorgen dat het duidelijk is welke zaken vertrouwelijk moeten worden behandeld (niet alles), voor hoe lang die vertrouwelijkheid geldt en met welke belanghebbenden kan worden gesproken over de vertrouwelijke informatie.
- Probeer door het argument van *beursgevoeligheid* heen te prikken. Er zijn maar weinig Europese landen waar de beurswetgeving boven de EOR-wetgeving gaat. Zoals gezegd, EOR-leden zijn insiders.
- Agendeer van tijd tot tijd het onderwerp *vertrouwelijkheid* voor je overleg met het management (in de EOR of in het Select Committee/dagelijks bestuur).
- Bekijk de mogelijkheden om wat er in je EOR-overeenkomst staat vermeld over vertrouwelijkheid aan te passen, eventueel via een addendum op de overeenkomst.
- Laat je als EOR trainen, ook over dit onderwerp. Het ETUI biedt hiervoor uitstekende mogelijkheden.
- Laat je desgewenst ondersteunen door externe deskundigen en/of vakbondscoördinatoren.

Rond de komende jaarwisseling publiceert het ETUI in de serie handboeken voor Europese werknemersvertegenwoordigers een handboek over dit onderwerp.

Bij de workshop op 30 oktober waren ca. 80 mensen uit de landen van de Europese Economische Ruimte aanwezig. Als talen werden gebruikt Engels, Frans, Italiaans en Spaans. Voor de workshop werd gebruik gemaakt van de applicatie Zoom en de workshop werd geleid door Frédéric Turlan, education officer bij het ETUI. De volgende digitale workshop gaat over het onderwerp *transnationaliteit* (de onderwerpen/besluiten waarvoor een EOR is ingesteld) en wordt gehouden op vrijdag 12 november a.s.

NIEUWS UIT EUROPA

EU betrokkenheid bij het bevorderen van decent work

Op 26 oktober is er een zogenaamd [staff working document](#) verschenen waarin de Europese Commissie waarin een overzicht wordt geschetst van de betrokkenheid van de EU bij het bevorderen van decent work. Vandaag de dag zijn nog steeds meer dan 150 miljoen kinderen slachtoffer van kinderarbeid en ook gedwongen arbeid bestaat nog steeds onder 25 miljoen werkenden. De coronacrisis verslechtert met name de arbeidsomstandigheden en voorwaarden van arbeidsmigranten en kwetsbare werkenden in de informele economie. De Europese Commissie wil decent work in het externe beleid bevorderen in mondiale partnerschappen maar ook in de keten.

Eurocommissaris Schmit van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het volgende gezegd: *"The violation of labour rights must never be a competitive advantage. And we stand up for workers' rights in the world as responsible global leader because Europe stands for human rights and dignity"*.

Het staff working document zal door het team internationale zaken en Mondiaal FNV goed worden bestudeerd.

Macro economische dialoog

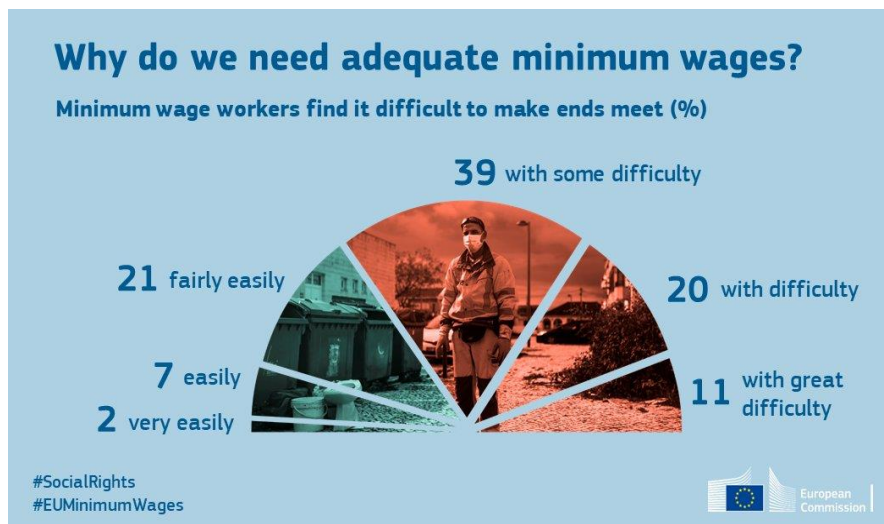
Op 3 november vond de macro economische dialoog digitaal plaats, namens het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) nam secretaris-generaal Luca Visentini deel. De dialoog ging over de huidige en toekomstige economische situatie, werkgelegenheid en de economische groei in Europa maar ook over het RRF (Herstel en Veerkrachtfonds). De dialoog is een uitwisseling tussen de Europese instellingen met de Europees sociaal partners over een scala aan economische onderwerpen. Namens het EVV heeft Visentini het volgende ingebracht:

The ETUC urges the EU institutions to find a compromise very soon on the Recovery and Resilience facility and the Multiannual Financial framework. At the same time, the ETUC cannot accept an EU budget that is not sufficient enough to deliver the ambitious green and digital transformation and adequate resources for cohesion, convergence and social priorities; additionally, no reference is included in the RRF to the social dimension and the European Pillar of Social Rights, respect for social dialogue, collective bargaining and workplace democracy as compulsory conditions for funding, as well as to the need for the full involvement of Social Partners in the design, implementation and monitoring of the national Recovery plans. The ETUC insists on the emergency measures for employment support and income compensation to be prolonged for as long as necessary to face the second wave of the virus, and extended to cover all workers, including non-standard and self-employed. Last but not least, the ETUC strongly advocates the prolongation of the General Escape clause of the SGP.

VERDIEPING

Europese Commissie publiceert richtlijnvoorstel over toereikende minimumlonen

De Europese Commissie presenteerde op 28 oktober haar voorstel voor een [EU-richtlijn voor toereikende minimumlonen](#). De Commissie benadrukte dat het de hoogste tijd is dat alle werkenden in de Europese Unie een toereikend minimumloon moeten ontvangen: werk moet lonen en een waardige levensstandaard verzekeren.



De Europese Commissie benadrukt dat teveel mensen geen toereikend minimumloon ontvangen en daarom moeite hebben de eindjes aan elkaar te knopen.

Lidstaten de minimumlonen op een toereikend niveau vaststellen, heeft dat volgens de Europese Commissie niet alleen een belangrijke positieve sociale impact, maar heeft dat ook bredere economische voordelen.



Korte samenvatting van de hoofdlijnen van het richtlijnvoorstel:

Het richtlijnvoorstel maakt een duidelijk onderscheid tussen die lidstaten die een wettelijk minimumloon hebben (21 lidstaten, waaronder Nederland) en 7 lidstaten die dat niet hebben, maar in plaats daarvan een loonvormingsstelsel hebben dat gebaseerd is op collectieve onderhandelingen zonder wettelijke basis voor het minimumloon (zoals Denemarken en Zweden bijvoorbeeld). De Commissie stelt voorop dat autonome collectieve onderhandelingen in alle lidstaten heel belangrijk is:

- In lidstaten met een wettelijk minimumloon ondersteunen collectieve onderhandelingen de algemene loonontwikkelingen en dragen zo bij tot meer toereikende minimumlonen.
- In lidstaten waar de lonen uitsluitend in collectieve arbeidsovereenkomsten worden vastgelegd, wordt het niveau van het minimumloon en het aandeel beschermde werknemers rechtstreeks bepaald door het systeem van collectieve onderhandelingen.
- In een context van een afnemende dekkinggraad van cao's is het daarom belangrijk dat de lidstaten sociale partners en hun autonome collectieve onderhandelingen bevorderen.

Daarom stelt het richtlijnvoorstel dat alle lidstaten maatregelen moeten nemen om het bereik van collectieve onderhandelingen (verder) te vergroten, met name door de capaciteit van de sociale partners te ondersteunen en de loononderhandelingen tussen de sociale partners aan te moedigen. Als de dekkinggraad van de cao's onder de 70% ligt, zullen de lidstaten ook moeten voorzien in een kader van randvoorwaarden voor collectieve onderhandelingen, hetzij bij wet of via een overeenkomst met de sociale partners, en moeten de lidstaten een actieplan opstellen om collectieve onderhandelingen te bevorderen.

In veel EU lidstaten, en ook in Nederland, loopt de dekkinggraad gevoelig terug. In Nederland was de dekkinggraad in 2019 76%. Als ZZP'ers worden meegeteld dan valt het percentage werkenden dat onder een cao valt terug tot 66%. Alle trends zijn naar beneden. We kunnen ook in Nederland dus zeker wat hebben aan de verplichting voor de overheid om een actieplan op te stellen dat bevordert dat onafhankelijke vakbonden in autonome onderhandelingen cao's sluiten.

Daarnaast bevat het richtlijnvoorstel een aantal bepalingen die alleen gelden voor lidstaten die een wettelijk minimumloonstelsel hebben (de richtlijn mag niet gebruikt worden om lidstaten te verplichten een wettelijk minimumloonstelsel in te voeren of het niveau van het wettelijk minimumloon neerwaarts bij te stellen).

De richtlijn verplicht lidstaten met een wettelijk minimumloon om:

- Stabiele en duidelijke criteria voor de vaststelling en aanpassing van het wettelijk minimumloon vast te stellen en regelmatig en tijdig te toetsten in hoeverre de hoogte van dat wettelijk minimumloon nog toereikend is, en indicatieve referentiewaarden vast te stellen als leidraad voor de beoordeling van de toereikendheid.
- Lidstaten moeten het gebruik van uitzonderingen op en inhoudingen van het wettelijk minimumloon voor specifieke groepen werknemers zo veel mogelijk beperken (denk minimumjeugdloon of inhouding i.v.m. materiaal/huisvesting)
- Lidstaten moeten zorgen voor de daadwerkelijke betrokkenheid van de sociale partners bij de vaststelling van wettelijke minimumlonen, met name wat betreft: de bepaling van de criteria voor de vaststelling en actualisering van de wettelijke minimumlonen, uitzonderingen en inhoudingen, deelname aan overlegorganen en bijdrage aan gegevensverzameling.
- Lidstaten moeten zorgen voor effectieve toegang van werknemers tot wettelijke minimumloonbescherming door de controles en inspecties ter plaatse te versterken, richtsnoeren voor handhavingsautoriteiten te ontwikkelen en ervoor te zorgen dat informatie over wettelijke minimumlonen openbaar is.

De richtlijn vraagt de lidstaten om indicatieve referentiewaarden te gebruiken als leidraad voor hun beoordeling van de toereikendheid met betrekking tot het algemene niveau van de brutolonen, maar schrijft geen specifieke indicator voor. Het gebruik van indicatoren die algemeen op internationaal niveau worden gebruikt, zoals 60% van het bruto mediane loon en 50% van het gemiddelde brutoloon, kan –volgens de Commissie– helpen bij de beoordeling van de toereikendheid van het minimumloon in verhouding tot het brutoloon. Die indicatoren zullen de lidstaten helpen om te beoordelen of een minimumloon redelijk is in vergelijking met de lonen van andere werknemers in hetzelfde land, en informeren over het effect van minimumlonen op loonongelijkheid.

Aparte aandacht verdient het feit dat lidstaten zelf ook geen neutrale speler in de markt zijn. Door openbare aanbestedingen en concessieverlening hebben ze grote invloed. De markt voor openbare aanbestedingen heeft een omvang van ongeveer 20% van het EU BBP. Dat is niet niets en dat maakt dat de vraag hoe de overheid omgaat met lonen en cao's bij dergelijke aanbestedingen en concessieverleningen zeker ook relevant is voor de loonontwikkeling in een lidstaat.

Het Commissievoorstel bepaalt daarom dat lidstaten maatregelen moeten nemen om ervoor te zorgen dat ondernemers bij overheidsopdrachten of concessieovereenkomsten de lonen naleven die zijn vastgesteld in de relevante collectieve overeenkomsten en het wettelijke minimumloon. In de toelichting benadrukt de Commissie dat dit artikel over openbare aanbestedingen en concessies moet gelden in de hele keten.

Als laatste bepaalt het Commissievoorstel dat lidstaten moeten zorgen voor:

- De ontwikkeling van effectieve instrumenten voor gegevensverzameling over de dekking en toereikendheid van het minimumloon, met jaarlijkse rapportage aan de Europese Commissie.
- Dat werkenden toegang hebben tot effectieve en onpartijdige geschillenbeslechting en een recht op verhaal, met inbegrip van passende compensatie, onverminderd de specifieke vormen van verhaal en geschillenbeslechting waarin collectieve overeenkomsten voorzien.
- Voorzien in effectieve, evenredige en afschrikkende sancties voor inbreuken op nationale bepalingen inzake minimumloonbescherming.

Afsluiting

Het richtlijnvoorstel voor toereikende minimumlonen borgt dus niet dat iedere werkende een recht op een fatsoenlijk minimumloon heeft, maar richt zich met name tot die lidstaten met een wettelijk minimumloonstelsel. Voor deze wettelijke minimumloonstelsels geeft de Europese Commissie een aantal voorwaarden, die de lidstaten moeten naleven.

Toch is dit een heel belangrijk voorstel. In de eerste plaats maakt de Europese Commissie duidelijk dat te veel mensen in de EU geen fatsoenlijk minimumloon ontvangen en roept de Commissie de lidstaten op te streven naar lonen die mensen in staat stellen rond te komen. De Commissie heeft niet de juridische bevoegdheid om te bepalen wát een toereikend minimumloonniveau per lidstaat is. Ook benadrukt de Commissie nu hoe cruciaal collectieve onderhandelingen en onafhankelijke vakbonden zijn voor de loonontwikkeling en arbeidsvoorwaarden in de lidstaten.

Daarmee maakt dit wetsvoorstel duidelijk dat lidstaten juist nu zich moeten inzetten om te zorgen voor een fatsoenlijk loon voor alle werkenden. En dat is een belangrijk signaal!

Alle EU vakbonden zullen zich de komende weken binnen onze Europese vakbondskoepel (ETUC) intensief gaan bezighouden met dit wetsvoorstel. Esther Lynch (ETUC bestuurder) verwoordde gelijk al dat het voorstel zeker goede bedoelingen heeft, maar dat er nog veel formuleringen scherper moeten om (onbedoelde) negatieve consequenties uit te sluiten. Samen met ETUC blijft FNV zich ervoor inzetten dat iedere werkende een fatsoenlijk loon ontvangt: we noemen de norm van 60% mediaaninkomen daarom een “threshold for decency”!

AGENDA

Equal Pay day.

DATUM: 11 november 2020

TIJD: Vanaf 15.53 uur – 17.00 uur

Op 11 November is het Equal Pay day. De FNV een livestream <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/2020/10/equal-pay-day-2020>. Met sprekers als Judy Hoffer, bestuurslid FNV, en Liliane Ploumen, Tweede Kamerlid wordt er gediscussieerd waarom dit nog zo lang duurt. Ook is er een debat over een beter beloning van vrouwen in de zorg met vicevoorzitter Kitty de Jong.

Aanmelden kan via de website.

ETUC/ETUI-workshop for EWCs members on Transnationality

DATUM: Donderdag 12 november 2020

Let op: Dit is een digitale workshop via Zoom.

Organisatie: European Trade Union Institute (ETUI), European Trade Union Confederation (ETUC).

Informatie en aanmelding.

ETUI Conference "New beginnings? The European Pillar of Social Rights and the new Commission.

DATUM: Maandag 16 november 2020

Let op: Dit is een digitale conferentie via Zoom.

Organisatie: European Trade Union Institute (ETUI).

Informatie en aanmelding.