

## 1. Uitspraken minister wetgevingsoverleg Tweede Kamer 1 juli 2020

## Arbeidsvoorwaarden

Korte samenvatting	Uitgebreide tekst minister
<ul style="list-style-type: none"> <li>- In overleg met medezeggenschap.</li> <li>- Offers juist bedoeld voortbestaan onderneming en banen.</li> </ul>	<p><u>Salarisoffers</u> zijn juist <u>bedoeld</u> om de <u>onderneming voort te laten bestaan</u> en daarmee de <u>banen voort te laten bestaan</u>. Ik denk dat de heer Van der Linde daar de spijker op z'n kop sloeg. Het is van de ene kant wel zo dat we hebben gezegd: we vinden het echt wat anders of iemand een modaal salaris verdient of minder. Daarnaast moet je op het gebied van met name de hele grote salarissen bekijken hoe je dat gaat invullen, juist in dialoog met de ondernemingsraad, juist in dialoog met de medezeggenschap en juist in dialoog met de vakbonden. Je hebt dan het kale salaris, de secundaire arbeidsvoorwaarden en allerlei dingen die daarin georganiseerd zijn. Het is niet aan mij om vervolgens te bepalen dat het vooral uit het kale salaris moet of dat het een discussie over secundaire arbeidsvoorwaarden moet worden en welke dat dan zijn. De onderneming heeft tegen ons gezegd dat ze het verstandig vindt dat ze dat zelf gaat bespreken en uitonderhandelen. De onderneming zegt wel heel duidelijk dat er wat gedaan moet worden aan de kosten. Op die manier hebben we het proberen te doen. Ik vind dat eerlijk gezegd redelijk</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richting</li> <li>- Sterkste schouders, zwaarste lasten.</li> <li>- Verantwoordelijkheid richting belastingbetaler</li> </ul>	<p>Ik ben het er wel mee eens dat het arbeidsvoorwaardengesprek en het salarisgesprek echt tussen de bestuurders van de onderneming en de medezeggenschap moet plaatsvinden. Wij hebben daarbij wel een <u>aantal richtingen aangegeven</u>, want het is voor een onderneming gewoon cruciaal dat het <u>niet verder kan op deze kostenbasis</u> – dat wil ik nog een keer benadrukken en een paar sprekers hebben daar ook op gewezen – want dan is de onderneming gewoon niet in staat om deze fase te overleven. Vanuit de <u>verantwoordelijkheid die ik ook heb om het geld van de belastingbetaler op een goede manier te besteden</u>, vind ik dus dat je dat type voorwaarden moet aanleggen. Dat is één. Twee is dat ik het politiek, vanuit de <u>maatschappelijke lens</u> gezien, echt <u>redelijk</u> vind om een <u>salaris van € 30.000 anders te behandelen dan een salaris van € 300.000</u>. Bedrijfseconomisch zou je daar anders naar kunnen kijken</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aan onderneming om met vakbonden te praten en afspraken te maken</li> </ul>	<p>Het is aan het <u>bestuur van de onderneming</u> om te <u>praten</u> met de <u>medezeggenschap</u> en de <u>vakbonden</u>, om daar afspraken over te maken. Voor ons geldt dat wij als kabinet moeten kijken onder welke voorwaarden het verstandig en redelijk is om de onderneming te ondersteunen met belastinggeld, want daar gaat het uiteindelijk om. Vervolgens is het aan de onderneming zelf om een verstandige dialoog, in redelijkheid, te voeren met de medezeggenschap, om te kijken hoe je daar op een goede manier uitkomt.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Piketpaal geslagen over dividend, bonussen, modale salarissen</li> <li>- Aan de onderneming</li> </ul>	<p>Daarbij hebben we een <u>aantal piketpalen geslagen</u> die wij <u>verstandig</u> vinden. We hebben een piketpaal geslagen over <u>dividend</u>, over <u>bonussen</u>, over <u>modale salarissen</u> en we hebben ook aangegeven dat het echt <u>aan de onderneming</u> is om te kijken hoe je dat vervolgens <u>toepast</u></p>

hoe je het toepast	
- Ruimte voor de onderneming om in gesprek te gaan met vakbonden	Hoe ga je om met secundaire versus primaire arbeidsvoorwaarden? Ik denk dat dat verstandig is. Er is ook <u>ruimte voor de onderneming</u> om met de <u>verschillende vakbonden daarover in gesprek</u> te gaan.
- Begrip dat vakbonden voor eigen belangen opkomen	Dat vervolgens <u>vakbonden specifiek voor de belangen van hun eigen groep</u> opkomen, zo <u>hoort het ook</u> , of dat nou het grondpersoneel is, het cabinepersoneel of de piloten, dat <u>begrijp ik volkomen</u> . Maar dat is dan aan de ondernemer.
- Redelijke en eerlijke manier omgaan met mensen met minder sterke schouders - Geen enkel ontslag of verlies van flexibele banen kan niet - Piketpaal geen forse salarisoffers lagere inkomens	[Nijboer: ook gewezen op het risico dat vaste contracten worden vervangen door flexibele contracten met slechtere arbeidsvoorwaarden. Dat zou ik echt heel ongewenst vinden].  Minister: Daarbij hebben we juist erop aangedrongen om op een <u>redelijke, eerlijke manier om te gaan met mensen met minder brede schouders</u> . Maar helemaal naar de andere kant gaan hangen en zeggen dat dit <u>tot geen enkel ontslag</u> mag leiden of dat het <u>nooit</u> tot <u>verlies van flexibele banen</u> mag leiden, kan <u>ook weer niet</u> . Ik vind dat daar een opdracht voor de onderneming ligt om dit in redelijkheid te doen. De <u>piketpaal</u> die wij heel bewust hebben willen slaan, is dat we <u>geen forse salarisoffers</u> gaan vragen van mensen die <u>misschien € 25.000 verdienen</u> . Dat vind ik gewoon redelijk.
- Ruimte voor vakbonden om in overleg met onderneming afspraken te maken - Niet aan kabinet om in detail voor te schrijven. Dit is aan de onderneming. - 20% niet minimum, zie CEO.	[Nijboer: vakbonden hebben daarnaast nog ruimte om daar in overleg met de onderneming afspraken over te maken]  Minister: Zeker. Soms zijn secundaire arbeidsvoorwaarden wel degelijk heel kostbaar. Het is logisch dat je dan <u>met elkaar in gesprek gaat over de vraag hoe je het doet</u> . En hoe doe je het in <u>redelijkheid</u> ? Hoe maak je een <u>onderscheid</u> ? We weten allemaal uit de krant dat er ook grote verschillen zijn tussen piloten onderling. Je kan zeggen dat dat te maken heeft met dienstjaren en ervaring en dat het logisch is dat daar een verschil tussen is, maar er is toch een fors verschil tussen het salaris dat een zeer ervaren piloot verdient – overigens ook het salaris dat hij verdiende toen hij een stuk minder ervaren was – en het type contracten waarop mensen vandaag de dag worden aangenomen. Maar ik vind dat het <u>niet aan ons als leden van het kabinet</u> is om het <u>op dat detailniveau voor te schrijven</u> . Dat is gewoon <u>aan de onderneming</u> . We hebben ook aan het salaris van de <u>bestuursvoorzitter gezien dat 20% niet het maximum</u> is, want daar gaat het <u>echt om 50%</u> .

#### Kostenreductie (van 15%)

Korte samenvatting	Uitgebreide tekst minister
- Kostenreductie om tot terugbetaling te komen.	De heer Stoffer vroeg ook hoe we ervoor gaan zorgen dat KLM de <u>leningen kan terugbetalen</u> . Daarop zeg ik: juist door <u>echt flink</u> met de <u>kosten aan de gang</u> te gaan.
- Beïnvloedbare kosten (50% van totale	De heer Van der Linde vroeg welke kosten beïnvloedbaar zijn. Ik denk dat de heren Sneller en Bruins daar ook naar vroegen. Je moet

kosten)	<p>onderscheid maken tussen verschillende kostencategorieën. Een belangrijke kostencomponent voor een luchtvaartmaatschappij is het personeel. We hebben dat vaker met elkaar besproken. Die valt uiteen in grond, cabine, piloten en management. Daarnaast heb je de kosten van de infrastructuur, dus de vliegtuigen. Daar kan je meestal op hele korte termijn niet zo veel mee. En de kosten van de kerosine; daar kan je meestal op korte termijn ook niet zo heel veel mee, ervan uitgaande dat je net zo veel blijft vliegen als je van plan was. Je kan hoogstens op het moment dat je nieuwere vliegtuigen koopt, erop rekenen dat je kerosinekosten naar beneden gaan, want oudere vliegtuigen zijn gewoon minder zuinig dan nieuwere. En dan heb je nog een aantal niet-beïnvloedbare kosten, zoals landingsrechten en overvlieg rechten. Die zijn relatief klein, maar daar valt ook relatief weinig uit te halen. Als je dat totaal neemt, kom je onvermijdelijk ook op alles wat met personeel te maken heeft.</p> <p>De heer Van der Linde vroeg hoeveel van de totale kosten beïnvloedbare kosten zijn. Voor de goede orde, die 15% gaat over de beïnvloedbare kosten. Ik denk dat je een scheiding moet maken tussen wat evident beïnvloedbaar is en wat moeilijker beïnvloedbaar en eigenlijk niet beïnvloedbaar. <u>Maar die beïnvloedbare kosten schatten we op ongeveer 50%.</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- In de kosten snijden zodat de onderneming een toekomst heeft</li> </ul>	<p>Het doel is om ervoor te zorgen dat de onderneming daadwerkelijk met de kosten aan de gang gaat. Waarom? Niet omdat wij zo graag willen snijden, integendeel, maar <u>omdat wij willen dat de onderneming een toekomst heeft</u>. Die toekomst zal de onderneming moeten vormgeven in een buitengewoon lastig financieel-economisch klimaat. Dat is de hele logica. Daarom zitten wij hier nu al een aantal uur te praten over de salarissen en de andere componenten. Los van dat er verschillende opvattingen in de Kamer leven over wat voor salarissen er in de private sector verdiend zouden mogen worden, hadden we deze discussie niet gehad als het niet zou gaan om belastinggeld dat we in een onderneming stoppen die zelf in heel zwaar weer verkeert</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- KLM niet op achterstand door kostenbesparing</li> <li>- Hele onderneming aangemoedigd om te doen wat nodig is. Ook met Franse collega besproken.</li> </ul>	<p>De heer Sneller vroeg ook nog naar de balans in de holding qua kosten-basis. Daar heb ik net al wat over gezegd in de richting van de heer Van der Linde. De heer Stoffer vroeg ook iets wat daarop lijkt: wordt KLM nou niet op achterstand gezet? Ik denk eerlijk gezegd het tegenovergestelde. Ik vind het <u>verstandig dat we bij KLM doen wat nodig is</u>. Daarnaast wil ik graag de <u>hele onderneming aanmoedigen om ook op andere plekken te doen wat nodig is</u>. Dat heb ik natuurlijk ook <u>besproken met de onderneming zelf</u>, maar <u>ook met mijn Franse collega</u></p>

**2. Uitspraken minister plenaire vergadering Eerste Kamer 7 juli 2020**

**Arbeidsvoorwaarden**

Korte samenvatting	Uitgebreide tekst minister
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Begrip voor onder druk staan banen</li> <li>- Voorwaarden om</li> </ul>	<p>Ik vind het wel heel belangrijk om nog een keer te zeggen, om namens het kabinet nog een keer te markeren dat we heel goed begrijpen dat alle Nederlanders van wie de banen onder druk staan en die bang zijn</p>

<p>onderneming voort te laten bestaan</p>	<p>voor verlies van inkomen of überhaupt verlies van hun baan zich grote zorgen maken. Dat geldt natuurlijk in het bijzonder bij deze onderneming, want het is nogal wat als je opeens ziet dat 80%, 90% van de vluchten aan de grond staat en je je realiseert dat daarmee ook voor jezelf of voor een van je naasten even geen plaats is. We begrijpen dat zeer.</p> <p>We zijn juist op dit pakket uitgekomen, omdat het ons menens is met het <u>laten voortbestaan van de onderneming</u>.</p>
<p>- Maatschappelijke context vraagt ook om voorwaarden sterkste schouders zwaarste lasten</p>	<p>Ligt het niet voor de hand dat je ook je afvraagt in welke maatschappelijke context zo'n debat plaatsvindt en je om die reden <u>dus voorwaarden stelt op het gebied van de sterkste schouders die dan ook de zwaarste lasten moeten dragen</u>, op het gebied van hinder en op het gebied van klimaat? Het kabinet heeft gemeend om dat wel te moeten doen. Op die manier zijn we dus ook op die zogenaamde bail-in uitgekomen.</p>
<p>- Afspraken met de onderneming gemaakt en niet met de vakbonden</p> <p>- Hoofdpijnen met onderneming afspraken gemaakt over redelijke en verstandige voorwaarden</p> <p>- Gesprek over arbeidsvoorwaarden dient plaats te vinden binnen de onderneming</p> <p>- Belastinggeld beschikbaar gesteld dus afvragen wat redelijk en verstandig is</p> <p>- Ook bekijken wat politiek verstandig is</p> <p>- Sterkste schouders zwaarste lasten</p> <p>- Staat de onderneming vrij hoe de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden wordt ingevuld</p>	<p>De heer Van Apeldoorn vroeg waarom de vakbonden er niet bij betrokken zijn. Dat was een echo van de vraag van de SP-fractie in de Tweede Kamer. Het antwoord gaat dus misschien wel teleurstellen, maar in ieder geval niet verrassen. Wij maken <u>afspraken met de onderneming</u>. Wij vinden het <u>verstandig</u> om met de <u>onderneming</u> op <u>hoofdpijnen</u> te bespreken wat in de <u>optiek</u> van de <u>onderneming</u> en in <u>de optiek van de Staat der Nederlanden</u> nou <u>redelijke en verstandige</u> voorwaarden zijn. Overigens: wie zijn er allemaal bij zo'n complexe afspraak betrokken? Nou, nogal wat partijen: de Nederlandse Staat, de Franse staat, KLM, Air France-KLM en ook elf banken, geloof ik. Het is dus geen sinecure om daar op een redelijke en verstandige manier soep van te koken.</p> <p>Vervolgens geldt dat het <u>gesprek over de arbeidsvoorwaarden</u> natuurlijk niet dient plaats te vinden aan de tafel van minister Van Nieuwenhuizen of die van mij. Dat dient <u>plaats te vinden binnen de onderneming</u>. Maar het ligt wel voor de hand dat als wij <u>belastinggeld</u> ter beschikking stellen, je je ook <u>afvraagt wat redelijk en verstandig</u> is geredeneerd vanuit de belastingbetaler, en bovendien wat condities zijn die door het kabinet, de Tweede Kamer en de Eerste Kamer ook <u>politiek verstandig</u> worden <u>geacht</u>. Er leven toch sterke gevoelens — ik vermoed dat dat in beide Kamers het geval is, maar zeker in de Tweede Kamer — dat het voor de hand ligt om, als er gesneden moet worden in personeelskosten, de <u>sterkste schouders zwaardere lasten</u> te laten dragen dan de minder sterke schouders. Dat hele pakket maakt dat het <u>nu aan de onderneming</u> is om <u>onderling in gesprek</u> te gaan. Het <u>staat de onderneming ook helemaal vrij</u> hoe men dingen via secundaire of juist via primaire <u>arbeidsvoorwaarden wil oplossen</u>. In mijn optiek is het volstrekt redelijk dat er van het hoogste management en van de piloten echt wat anders wordt gevraagd dan van de mensen met een minder dan modaal salaris.</p>
<p>- Aan onderneming om te structureren</p>	<p>het is <u>aan de onderneming om het te structureren</u>. Men zal ook daar moeten bezien in hoeverre zaken via <u>natuurlijk verloop</u> moeten en in hoeverre er toch de noodzaak is van <u>gedwongen ontslag</u>, en hoe men precies <u>invulling wil geven</u> aan het vragen van een <u>loonoffer</u>.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voorwaarden uitvoerig met onderneming besproken</li> <li>- Nu geen bereidheid voorwaarden aan te passen</li> </ul>	<p>De heer Frentrop vroeg of ik bereid ben om de voorwaarden aan te passen als ze niet te dragen zijn. Juist omdat we zo <u>uitvoerig met de onderneming gesproken</u> hebben, denk ik dat <u>het binnen deze voorwaarden zou moeten kunnen</u>. Als de onderneming echt het gevoel gehad zou hebben dat dit ondragelijk zou zijn, waren we iets anders overeengekomen. Ik zou de <u>onderneming met alle betrokkenen dus eerst een kans willen geven om er samen uit te komen</u>.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aan de onderneming om afspraken te maken</li> <li>- Kostenbasis moet iets aan gedaan worden</li> <li>- Daarbij van groot belang modaal salaris anders behandelen dan salaris CEO/piloten</li> </ul>	<p>Ik ben juist van de lijn dat het <u>aan henzelf is om vervolgens met werknemers afspraken te maken</u>. Maar wij hebben wel gemeend dat het verstandig was — maar ik herhaal mezelf, voorzitter — om nadrukkelijk mee te geven dat er wat gedaan moet worden aan de kostenbasis. Dat is één. Twee: wat ons betreft is het echt van <u>groot belang om daar een salaris van modale omvang anders te behandelen dan een salaris zoals bijvoorbeeld dat van de bestuursvoorzitter</u>, van ongeveer een miljoen, of van <u>piloten</u>, van in sommige gevallen drie ton.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zonder afspraken had kostenbesparing neer kunnen slaan bij hele personeel (en dus ook kleine salarissen)</li> </ul>	<p>Mensen met <u>kleine salarissen</u>, die vaak bij de grondafdeling werken en dus niet werken in de cabine, die niet werken in de cockpit en die niet werken bij het management, hebben we <u>juist geprobeerd te ontzien</u>. Hadden we dat <u>niet afgesproken</u>, dan was natuurlijk de <u>kostenbesparing neergeslagen bij het hele personeel</u>. Dat was dan de realiteit geweest</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verzoek vanuit onderneming om zelf gesprekken te voeren</li> <li>- Daarom ook niks specifiek op arbeidsvoorwaarden gedaan, maar wel een richting afgesproken t.a.v. beïnvloedbare kosten</li> </ul>	<p>de <u>nadrukkelijke wens vanuit de onderneming</u> was: "Geef ons nou de <u>gelegenheid om veel van die gesprekken zelf te voeren</u> zoals uiteindelijk het <u>gesprek over de arbeidsvoorwaarden</u>. Geef ons de mogelijkheid om zelf het gesprek te voeren met de ketenpartners zonder dat we dat allemaal aan de voorkant regelen. Want misschien lukt het dan niet en dan wordt zo'n hele deal afhankelijk van: ben je er met alles en iedereen uit?" Ik vond dat een redelijk verzoek vanuit de onderneming. Zie ook waarom we <u>niks specifiek</u> hebben gedaan over de arbeidsvoorwaarden, maar <u>wel een richting</u> hebben afgesproken ten aanzien van de <u>beïnvloedbare kosten</u>.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Door deze crisis ontkom je er niet aan om naar personeelskosten te kijken</li> </ul>	<p>Ik heb daar aangegeven dat we allemaal het liefste willen dat elk bedrijf de coronacrisis doorkomt zonder gedwongen ontslagen, maar dat je dat nou eenmaal niet kan beloven. Dit bedrijf bevindt zich namelijk in een existentiële crisis, en als je 80% à 90% van je vloot aan de grond hebt, dan <u>ontkom je er niet aan om te kijken naar al je kosten en dus ook naar je personeelskosten</u>.</p>

#### Kostenreductie

Korte samenvatting	Uitgebreide tekst minister
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kostenbasis al voor crisis slechter dan vergelijkbare airlines in EU</li> <li>- Dat en crisis is de</li> </ul>	<p>Want laten we wel zijn: ondanks alle warme gevoelens die wij met elkaar hebben voor deze onderneming, moet je constateren dat de <u>kostenbasis van Air France-KLM al voor corona slechter</u> was dan het gemiddelde van <u>vergelijkbare luchtvaartmaatschappijen in Europa</u>. Degenen die meer verstand hebben van de</p>

<p>inspiratie geweest dat iets met kosten moet gebeuren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voorkomen belastingbetaler op korte termijn weer aan de beurt</li> </ul>	<p>luchtvaartindustrie dan ik, hebben al voor corona gezegd dat dit potentieel problematisch was. Dit geldt voor <u>beide dochters</u>: voor het Franse deel van de onderneming en voor het Nederlandse. Het geldt meer voor het Franse onderdeel dan voor het Nederlandse, maar ook het Nederlandse was niet vrij van die kwaal. Daar komt <u>corona overheen</u>. Dan staat opeens 80%, 90% — inmiddels is het iets teruggelopen, naar 70% — van de vluchten aan de grond. Dat is precies de <u>inspiratie</u> geweest voor minister Van Nieuwenhuizen en mij en het hele kabinet om te zeggen: dames en heren, er moet wel wat <u>gebeuren met de kosten</u>. Waarom? Omdat de <u>belastingbetaler</u> over drie, zes of negen maanden <u>anders opnieuw aan de beurt</u> is</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Franse kant ook een kostenbesparingsopgave</li> <li>- Staat minder invloed hierop (14%)</li> </ul>	<p>de salarissen van in ieder geval een deel van het management, maar ook van andere stukken van de onderneming liggen aan de Franse kant hoger dan aan de Nederlandse kant. Aan de <u>Franse kant</u> van de onderneming ligt er zeker zo'n grote <u>kostenbesparingsopgave</u> als aan de Nederlandse kant. De heer Van Rooijen kan zich dus voorstellen dat het kabinet heeft aangegeven dat het echt <u>aanbeveling verdient</u> dat men er aan de <u>Franse kant serieus naar kijkt</u>, niet alleen vanuit een soort eerlijkheidsprincipe binnen dezelfde onderneming maar simpelweg ook vanuit de bedrijfseconomische logica. Tegelijkertijd heb ik daar natuurlijk <u>minder invloed</u> op. De Staat is namelijk voor <u>14% aandeelhouder</u>.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verschil dat in Frankrijk geen expliciete afspraken over de kostenbesparing zijn gemaakt (aan de voorkant)</li> <li>- Wij vonden het verstandig dat wel te doen</li> </ul>	<p>Men heeft in <u>Frankrijk</u> gezegd dat dat gesprek ook gevoerd moet worden, maar men heeft ervoor gekozen om dat in <u>eerste instantie bij de onderneming neer te leggen</u> en heeft daar <u>geen expliciete afspraken</u> over gemaakt. Daar heeft men dus een <u>andere keuze</u> gemaakt. Juist gegeven de historie van de onderneming, met een kostenbasis waarbij al vraagtekens te zetten waren — ik formuleer het voorzichtig — en deze dramatische periode in ogenschouw nemend, ook ten aanzien van de kosten, hebben <u>wij gedacht dat het verstandig zou zijn om aan de voorkant afspraken te maken</u>.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Logisch om ook aan de Franse kant naar de kostenbasis te kijken, maar ga ik niet over en is aan de onderneming</li> </ul>	<p>Ik vind dat het <u>aan de onderneming</u> is om naar de <u>hele kostenbasis</u> te kijken. Als je aan de <u>Nederlandse kant bereid bent om te kijken naar de hoogte van de salarissen</u> en naar alle andere <u>onderdelen van de beïnvloedbare kosten</u>, dan vind ik <u>het op zichzelf voor de hand liggen</u> om dat ook in de andere onderdelen van de onderneming <u>aan de Franse kant te doen</u>. Maar <u>daar ga ik niet in mijn eentje over</u>, en dan formuleer ik het voorzichtig. Ik vind dus dat dat <u>aan de onderneming</u> is.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Loonsverlaging tijdelijk</li> <li>- Gevolgen pensioenopbouw aan werkgever en werknemer om afspraken over te maken</li> <li>- WW-uitkering kunnen geen specifieke afspraken over worden</li> </ul>	<p>[Vraag 50Plus: Ik had nog een vraag gesteld over de gevolgen van loonsverlaging. Ik had gevraagd of die tijdelijk is. Twee. Een loonsverlaging heeft, zeker als die 10% of meer zou kunnen zijn, voor welke groep dan ook, onmiddellijk grote gevolgen voor de pensioenopbouw van de werknemers. Als ze dat loonoffer brengen en daarna toch ontslagen worden, krijgen ze ook nog een lagere WW.]</p> <p>Minister: ja, per definitie zijn die <u>ingrepen tijdelijk</u>, want die gelden voor de duur van de lening. We hopen dat die binnen een paar jaar</p>

<p>gemaakt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aan de voorkant goed nadenken over hoeveel personeel nodig is</li> </ul>	<p>wordt terugbetaald. Sooner rather than later, hoop ik, want dat is goed voor de onderneming; dat zegt iets over de onderneming. Dan is het gewoon weer helemaal aan de onderneming zelf om beslissingen te nemen over de salarissen.</p> <p>Ten tweede over de <u>pensioenen</u>. Dat is typisch iets waarvan ik vind dat het <u>aan de werkgever en de werknemer</u> is om afspraken over te maken in dat hele pakket van secundaire voorwaarden.</p> <p>Drie. Ik denk dat het <u>niet kan</u> om specifieke, <u>andere WW-afspraken</u> te maken voor deze groep werknemers. Ik vind het wel fair — zo is het natuurlijk ook bedoeld — dat KLM met een holistisch perspectief komt op de vraag: hoeveel personeel hebben we nodig en wat zijn de loonkosten van de personeelsleden die blijven? Het is heel <u>ongelukkig</u> als je in eerste instantie <u>wel om een loonoffer</u> vraagt en <u>alsnog tot ontslag over moet gaan</u>. Ik <u>kan niet beloven dat dat nooit gebeurt</u>, want we weten niet hoe deze crisis zich ontwikkelt. Maar ik ben het zeer met de heer Van Rooijen eens dat het <u>verstandig is om daar aan de voorkant goed over na te denken</u>.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Loonsverlaging na terugbetalen steunpakket terugdraaien is aan de onderneming</li> <li>- Over de kostenbasis van de onderneming kritisch dus niet op voorhand overtuigd dat het verstandig is om het terug te draaien</li> </ul>	<p>[50PLUS: De minister zegt dat de afspraken tijdelijk zijn en dat ook de loonsverhoging, welke dat ook is, tijdelijk is. Dat zou kunnen betekenen dat als de periode afgelopen is en als het weer beter gaat, die loonsverlaging ten dele geleidelijk wordt teruggedraaid]</p> <p>Minister: Dat is dan in ieder geval <u>aan de onderneming</u>. Alleen heb ik niet voor niks ook wel een paar <u>kritische noten</u> gekraakt over de <u>kostenbasis van de onderneming, al voor corona</u>. Ik ben er dus <u>niet op voorhand van overtuigd dat het vervolgens verstandig is om daarna alle salarissen weer terug te brengen</u> op het niveau van voor de crisis. Maar dat is dan aan de onderneming, want als we zo meteen weer groen licht hebben als de lening is terugbetaald, vind ik dat het dan ook weer <u>primair aan de onderneming zelf is</u></p>