

To: [10.2.e] [10.2.e] (FIN/DEELN) [10.2.e]@minfin.nl
Cc: [10.2.e]@minfin.nl; [10.2.e]@minfin.nl; [10.2.e] [10.2.e] (FIN/DEELN) [10.2.e]@minfin.nl; [10.2.e] [10.2.e] (FIN/DEELN) [10.2.e]@minfin.nl; [10.2.e] [10.2.e] (FIN/DEELN) [10.2.e]@minfin.nl; [10.2.e] [10.2.e] (DJZ/PUBLIEK) [10.2.e]@minfin.nl; [10.2.e] [10.2.e] (DJZ/KWALITEIT) [10.2.e]@minfin.nl
From: [10.2.e] [10.2.e] (DJZ/PRIVAAT)
Sent: Thur 8/13/2020 1:16:41 PM
Importance: Normal
Subject: RE: Schending ILO-verdragen?
MAIL_RECEIVED: Thur 8/13/2020 1:16:42 PM
[ILO klm steun \(002\).docx](#)

....
Hoi [10.2.e],

Zie bijgevoegd met dank aan [10.2.e] een analyse over het al dan niet schenden van het ILO-verdrag.

Groet,

[10.2.e]

Van: [10.2.e] [10.2.e] (FIN/DEELN)
Verzonden: maandag 3 augustus 2020 14:06
Aan: [10.2.e] [10.2.e] (10.2.e) [10.2.e] (DJZ/PRIVAAT)
CC: [10.2.e]@minfin.nl; [10.2.e] [10.2.e] [10.2.e] (FIN/DEELN); [10.2.e] [10.2.e] (FIN/DEELN)
Onderwerp: Schending ILO-verdragen?

Hoi [10.2.e],

In de media zijn ook afgelopen week verschillende artikelen verschenen over het al dan niet schenden van ILO-regels door MinFin bij het afspreken van voorwaarden met KLM. De vakbonden brengen dit vaker op en hebben ook hierover bij de EC geklaagd.
<https://www.nrc.nl/nieuws/2020/07/10/vakbonden-stappen-naar-brussel-over-steunpakket-klm-a4005522>

[10.2.e] gaat binnenkort met de vakbonden in gesprek en verwacht dat dit ook een gespreksonderwerp wordt. Hij vroeg daarom of DJZ dit punt zou kunnen uitzoeken (maw: hebben wij in strijd met deze richtlijnen gehandeld?).

Zou jij of iemand anders binnen DJZ dit kunnen oppakken? Als er halverwege volgende week meer duidelijkheid is, zou dit fijn zijn.

Veel dank!

[10.2.e]

To: [10.2.e], [10.2.e] ([10.2.e]), [10.2.e] ST, [10.2.e]@minfin.nl, [10.2.e], [10.2.e] (FIN), [10.2.e]@minfin.nl
Cc: [10.2.e]@minfin.nl, [10.2.e]@minfin.nl, [10.2.e], [10.2.e]@minfin.nl
From: [10.2.e], [10.2.e] ([10.2.e]) (FIN/DEELN)
Sent: Wed 8/19/2020 12:25:28 PM

Importance: Normal
Subject: RE: AFKL | Voorbereiding gesprek vakbonden donderdag 20 augustus 2020

MAIL_RECEIVED: Wed 8/19/2020 12:25:30 PM

- [0. Voorbereiding gesprek vakbonden donderdag augustus 2020 \(versie 19 augustus\).docx](#)
- [Bijlage 1. Brief vakbonden aan ministerie van Financiën \(14072020\).pdf](#)
- [Bijlage 2. Korte achtergrond aanwezigen en organisaties.docx](#)
- [Bijlage 3. Brief SZW en FIN KLM 6 april 2020 over NOW-regeling.pdf](#)
- [Bijlage 4. Onderbouwing kostenbesparing en verschil in arbeidskosten.pptx](#)
- [Bijlage 5. Juridische analyse DJZ en Linklaters ten aanzien van mogelijke schending ILO-verdrag.docx](#)
- [Bijlage 6. Relevante moties ten aanzien van arbeidsvoorwaarden, sociaal plan en betrekken bonden.docx](#)
- [Bijlage 7. Uitspraken minister wetgevingsoverleg TK en plenaire vergadering EK.docx](#)

.....
>>>>>>
Ha [10.2.e], [10.2.e],

Dank voor jullie reactie! We hebben, na input van COMM en DJZ, document 0. nog iets aangepast. Daarnaast hebben we in bijlage 4. ook een wijziging gemaakt. Voor de volledigheid, zie graag de volledige voorbereiding bijgevoegd. Deze zullen wij ook met de minister delen.

[10.2.e] [10.2.e]

11.1

We horen het graag als jullie nog opmerkingen hebben bij de documenten en/of de agenda. Daarnaast horen we het ook graag als jullie het handig vinden als [10.2.e] mee belt (voor agenda punt 2).

Groet,

[10.2.e]

[10.2.e] [10.2.e]

.....
Directie Financieringen | Afdeling Deelnemingen

Ministerie van Financiën | Generale Thesaurie

Korte Voorhout 7 | Den Haag

Postbus 20201 | 2500 EE | Den Haag
.....

T [10.2.e]

M [10.2.e]

834604

00018

E [10.2.e]@minfin.nl

Van: [10.2.e], [10.2.e] ([10.2.e]) ([10.2.e]GT)

Verzonden: woensdag 19 augustus 2020 08:40

Aan: [10.2.e], [10.2.e] ([10.2.e]) (FIN/DEELN); [10.2.e]; [10.2.e] (FIN/[10.2.e])

CC: [10.2.e]@minfin.nl; [10.2.e]

Onderwerp: RE: AFKL | Voorbereiding gesprek vakbonden donderdag 20 augustus 2020

Ha [10.2.e],

Veel dank voor goede en harde werk!

10.2.b +11.1

[10.2.e]

Verzonden met BlackBerry Work

(www.blackberry.com)

[10.2.e] [10.2.e] [10.2.e]

[10.2.e]

[10.2.e] [10.2.e] [10.2.e]

[10.2.e]

[10.2.e] [10.2.e]

[10.2.e]

[10.2.e]

[10.2.e]

Dat [10.2.e]

[10.2.e]

[10.2.e]

10.2.e

10.2.e

10.2.e

Dubbel

10.2.e

10.2.e

10.2.e

1. SP (ontraden en verworpen)		
Indiener en Motie	SP (Alkaya)	De Kamer, gehoord de beraadslaging, verzoekt de regering, bij de redding van KLM <u>geen loonoffer te vragen van werknemers met een inkomen tot anderhalf keer modaal</u> , en gaat over tot de orde van de dag.
Uitslag stemming	Verworpen	
Reactie minister inclusief achtergrond	Ontraden	Dat klinkt sympathiek, maar ik moet de motie wel ontraden. <u>Je wilt juist dat banen zo veel mogelijk behouden worden</u> . Ik moet wel zeggen dat het een merkwaardige motie is voor wie hecht aan consistentie, gegeven het debat zoals we het gevoerd hebben. Want we hebben een debat gevoerd over <u>wat er allemaal nog aan de onderneming is, met de medezeggenschap</u> . Daar heb ik de heer Alkaya als mild kritisch begrepen. Deze motie vraagt het tegenovergestelde. Maar in alle gevallen moet ik haar ontraden
2. PvdD (ontraden en verworpen) (sleutelwoorden "komen tot")		
Indiener en Motie	PvdD (van Raan)	constaterende dat KLM al veel mensen heeft ontslagen en voornemens is om nog meer mensen te ontslaan; overwegende het perspectief op een structureel kleinere luchtvaartsector; verzoekt de regering, <u>in samenwerking met relevante partijen tot een goed sociaal plan te komen voor de werknemers van KLM</u> met als doel hen te begeleiden naar andere sectoren met meer toekomstperspectief, en gaat over tot de orde van de dag
Uitslag stemming	Verworpen	
Reactie minister inclusief achtergrond	Ontraden	De motie op stuk nr. 11 van de heer Van Raan over een sociaal plan moet ik in deze vorm

Bijlage 6. Relevante moties ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en sociaal plan

		<p>ontraden. <u>De regering is hier niet aan zet.</u> Wat ik wel tegen de heer Van Raan kan zeggen is dat wij überhaupt altijd vinden dat waar dit type problematiek speelt en er een sociaal plan moet komen, dat een, zoals de heer Van Raan het verwoordt, goed sociaal plan moet zijn. Dat moet op een respectvolle manier tot stand komen met de medewerkers. Daar is KLM overigens ook zeer toe genegen. <u>Maar ik vind dat ik dat bij de onderneming moet laten, juist gegeven wat we besproken hebben over wat nou allemaal wel en niet vanuit dit huis geregeld zou moeten worden.</u> Dus hier geldt dat niet alleen de regering niet aan zet is, maar ook dat, zoals dat zo mooi heet, in der Beschränkung zeigt sich erst der Meister</p>
<p>3. SGP en CDA (oordeel kamer en aangenomen) (sleutelwoorden “aan te dringen” en “gezinsportemonnee”)</p>		
<p>Indiener en Motie</p>	<p>SGP (Stoffer) en CDA (Slootweg)</p>	<p>constaterende dat als voorwaarde voor steun aan KLM een substantiële bijdrage van het personeel via de arbeidsvoorwaarden vereist wordt; constaterende dat hierdoor werknemers vanaf een modaal inkomen een bijdrage moeten leveren; overwegende dat middeninkomens hierdoor een loonsverlaging tegemoet kunnen zien, wat grote gevolgen kan hebben voor de <u>gezinsportemonnee van deze middeninkomens;</u> <u>overwegende dat de sterkste schouders de zwaarste lasten moeten dragen;</u> verzoekt de regering, er bij KLM op <u>aan te dringen</u> dat</p>

Bijlage 6. Relevante moties ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en sociaal plan

		<p><u>werknemers met een inkomen tot anderhalf keer modaal zo veel als mogelijk worden ontzien</u> bij de herstructureringsplannen, en gaat over tot de orde van de dag</p>
Uitslag stemming	Aangenomen	
Reactie minister inclusief achtergrond	Oordeel Kamer	<p>De motie op stuk nr. 17 van Stoffer en Sloopweg ligt ook een beetje in het kleurbad. Ben je echt <u>principieel</u>, dan zou je moeten zeggen dat we hier als <u>Kamer en kabinet juist niet meer moeten doen</u>. Maar ik hoor op allerlei terreinen graag bij de school van de <u>rekkelijken</u>. Dus ik interpreteer de motie als volgt. <u>Niettegenstaande de afspraken die al met KLM zijn gemaakt en de vrijheid die de onderneming moet hebben om dit te kunnen doen</u>, geldt ook hier dat een <u>salaris van anderhalf keer modaal nog steeds iets fundamenteel anders is dan een salaris van boven de drie ton</u>. Als je dat <u>perspectief meeneemt</u>, houd je <u>voldoende vrijheid</u> bij de onderneming en kan de motie <u>oordeel Kamer</u> krijgen.</p> <p>[Na interruptie van Van Raan]</p> <p>Dan gaan we bijna terug naar artikel 1 van de Grondwet: <u>gelijke gevallen gelijk behandelen, ongelijke gevallen ongelijk</u>. We moeten <u>goed kijken</u> naar wat er staat in het <u>dictum</u>. Ik wil het er nog wel even bij pakken. De motie van de heer <u>Van Raan verzoekt om te komen tot</u>. De <u>regering gaat er niet over</u>, maar ik zou best de <u>boodschap van een sociaal plan willen overbrengen</u>. Maar de motie verzoekt de regering om tot een goed sociaal plan te komen en <u>wij zijn geen partner</u> in het komen tot een goed sociaal plan. Dat is <u>anders dan de motie van Stoffer en</u></p>

Bijlage 6. Relevante moties ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en sociaal plan

		<p>Slootweg, die ik overigens al in een bepaald kleurbad heb gelegd en waar ik een aantal kwalificerende dingen over heb gezegd, waarin de regering wordt <u>verzocht om aan te dringen</u>. Dat is precies de precisie waar de heer Van Raan nog om verzocht. Maar ik dank hem zeer voor zijn opmerkingen, zijn moties en ook zijn precisie.</p>
4. PvdA (Nijboer) Oordeel Kamer en aangenomen (sleutelwoorden "toe te zien" dat "KLM")		
Indiener en motie	Nijboer	<p>overwegende dat in het steunpakket een <u>loonoffer</u> als voorwaarde is opgenomen, maar dat <u>vakbonden en werknemers hier niet in gekend zijn</u>;</p> <p>overwegende dat arbeidsvoorwaarden overeengekomen worden door vakbonden en werkgevers;</p> <p>overwegende dat veel medewerkers van KLM onder een flexcontract en/of op onregelmatige werktijden zwaar werk verrichten voor bescheiden salarissen en overwegende dat de werkdruk veelal hoog is;</p> <p>overwegende dat het ongewenst is dat de toch al zware arbeidsomstandigheden en schrale beloning van de werknemers met lage en middeninkomens nog verder verslechteren;</p> <p>verzoekt de regering <u>toe te zien</u> dat <u>KLM</u> zoals gebruikelijk de <u>bonden betreft</u> om ervoor te zorgen dat de <u>arbeidsomstandigheden</u> voor deze groepen <u>niet verder verslechteren</u>, en gaat over tot de orde van de dag.</p>
Uitslag stemming	Aangenomen	
Reactie minister inclusief achtergrond	Oordeel Kamer	De motie op stuk nr. 8 van de heer Nijboer gaat over arbeidsomstandigheden. Een begrijpelijke motie, die ik oordeel Kamer geef.

Uitspraken minister tijdens plenaire vergadering Eerste Kamer op 7 juli ten aanzien van de moties

Korte samenvatting	Uitgebreide tekst minister
- Contact met de onderneming over de	De heer Schalk vroeg wat er gebeurt met de <u>motie-Stoffer</u> . Die heb ik oordeel Kamer gegeven. Dat betekent dat daar wat het kabinet

Bijlage 6. Relevante moties ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en sociaal plan

<p>motie-Stoffer</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaan niet nu pakket aanpassen - Motie vraagt om mee te nemen. Dat is de opdracht aan de onderneming. - Gezinsinkomen biedt een uitlaatklep aan de onderhandelingstafel tussen werkgever en werknemer 	<p>betreft invulling aan wordt gegeven. <u>Er is contact over met de onderneming.</u> Tegelijkertijd is het <u>niet zo dat we het pakket nu gaan aanpassen.</u> De <u>motie-Stoffer is heel intelligent geformuleerd.</u> Die vraagt om het <u>mee te nemen.</u> Dat is een opdracht aan de onderneming. De motie-Stoffer doet nog iets intelligents, want die heeft het volgens mij over <u>huishoudinkomen, of familie-inkomen of gezinsinkomen.</u> Dat is overigens best een ingewikkelde opdracht aan een onderhandelingstafel tussen werkgever en werknemers. Maar het <u>biedt wel een uitlaatklep,</u> want in de tekst van de motie gaat het, zo meen ik, niet uitsluitend over het loon dat de KLM-medewerkers verdienen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Fundamenteel onderscheid tussen SGP-motie en SP-motie - Motie SP verplichtte. Motie SGP liet juist ruimte. 	<p>Ik heb gemeend de ruimte te kunnen zien in juist het <u>fundamentele onderscheid van de SGP-motie ten opzichte van de SP-motie.</u> De inbreng van de SP was buitengewoon kritisch. Waarom hadden we niet met vakbonden gepraat en waarom was het aan werkgevers en werknemers? Vervolgens eindigde het met een motie die mij verplichtte om het acuut daar ter plekke in de Tweede Kamer te regelen. Dat vond ik niet verstandig en ook niet geheel consistent. De motie van de <u>SGP liet juist veel ruimte,</u> want daarin ging het over het gezinsbudget. Dat was inderdaad de juiste formulering. Bovendien was dat <u>ook een onderwerp om nog eens te bezien, zonder dat daar een verplichting aan ten grondslag lag.</u> Ik wil natuurlijk niet of de ene of de andere kant uit. Om aan dat pakket waar we maanden over gesproken hebben met de onderneming, met de Franse staat, met Air France-KLM en met naar ik meen elf banken, nog een beetje te figuurzagen, daar help ik niemand mee.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Niet in detail over wat besproken is met de onderneming - Positieve grondhouding over motie, maar duidelijk aan onderneming zelf of mogelijk en redelijk is - Onderneming moet nog met vakbonden in gesprek 	<p>[SGP: Wat was de reactie van het bedrijf toen het ging over die middeninkomens?]</p> <p>Minister: <u>niet zo verstandig om op dat tweede punt in detail uit de doeken te doen wat er besproken is met de onderneming.</u> De <u>onderneming realiseert zich dat wanneer ik een motie oordeel Kamer geef, dat politiek betekent dat ik een positieve grondhouding aanneem.</u> Maar ik heb ook <u>duidelijk gemarkeerd in dat debat, met de appreciatie van de motie, dat ik het echt aan de onderneming vond en dat de onderneming zelf moet bezien of dat mogelijk en redelijk is.</u> Hoe dat uiteindelijk zal uitkristalliseren, dat moet de toekomst uitwijzen, want men moet <u>nog met vakbonden in gesprek.</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> - Onderneming ook gevraagd om tijd om de bonden en vertegenwoordigers van de onderneming te praten. 	<p>[Ten aanzien van de, voor dit gesprek, minder relevante motie over ketenpartners: Ik heb de motie van de heer Nijboer juist oordeel Kamer gegeven. In de appreciatie heb ik gezegd — zo is het trouwens ook afgesproken met de onderneming — dat het wat betreft het kabinet echt zeer voor de hand ligt dat de onderneming de rekening voor een deel neerlegt bij de ketenpartners, voor zover dat redelijk is en te realiseren is. Daar zijn de heer Crone en ik het volledig mee eens.</p> <p>Maar toen wij hier vrij expliciet om gevraagd hebben, heeft de</p>

Bijlage 6. Relevante moties ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en sociaal plan

	<p>onderneming gezegd: we begrijpen die vraag en vinden dat zelf bedrijfseconomisch verstandig, maar gun ons daar meer tijd.]</p> <p>Over betrekken bonden: Zo heeft de <u>onderneming ook terecht gezegd: gun ons de tijd om afspraken te maken met de vakbonden en met andere vertegenwoordigers van de onderneming.</u> In dat licht heb ik het geprobeerd te beantwoorden, ook in de Tweede Kamer. Hoewel succes bij dit soort dingen per definitie nooit helemaal verzekerd is, meen ik echt dat de heer Crone en ik aan dezelfde kant van het touw trekken</p>
--	--

1. Uitspraken minister wetgevingsoverleg Tweede Kamer 1 juli 2020

Arbeidsvoorwaarden

Korte samenvatting	Uitgebreide tekst minister
<ul style="list-style-type: none"> - In overleg met medezeggenschap. - Offers juist bedoeld voortbestaan onderneming en banen. 	<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"> - Richting - Sterkste schouders, zwaarste lasten. - Verantwoordelijkheid richting belastingbetaler 	<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"> - Aan onderneming om met vakbonden te praten en afspraken te maken 	<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"> - Piketpaal geslagen over dividend, bonussen, modale salarissen - Aan de onderneming 	<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>
- In de kosten snijden zodat de onderneming een toekomst heeft	<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>
<p>- KLM niet op achterstand door kostenbesparing</p> <p>- Hele onderneming aangemoedigd om te doen wat nodig is. Ook met Franse collega besproken.</p>	<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</u> om ook op <u>andere plekken te doen wat nodig is.</u> Dat heb ik natuurlijk ook <u>besproken</u> met de <u>onderneming zelf</u>, maar <u>ook</u> met mijn <u>Franse collega</u></p>

2. Uitspraken minister plenaire vergadering Eerste Kamer 7 juli 2020

Arbeidsvoorwaarden

Korte samenvatting	Uitgebreide tekst minister
<p>- Begrip voor onder druk staan banen</p> <p>- Voorwaarden om</p>	<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"> - Voorwaarden uitvoerig met onderneming besproken - Nu geen bereidheid voorwaarden aan te passen 	<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"> - Aan de onderneming om afspraken te maken - Kostenbasis moet iets aan gedaan worden - Daarbij van groot belang modaal salaris anders behandelen dan salaris CEO/piloten 	<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"> - Zonder afspraken had kostenbesparing neer kunnen slaan bij hele personeel (en dus ook kleine salarissen) 	<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"> - Verzoek vanuit onderneming om zelf gesprekken te voeren - Daarom ook niks specifiek op arbeidsvoorwaarden gedaan, maar wel een richting afgesproken t.a.v. beïnvloedbare kosten 	<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"> - Door deze crisis ontkom je er niet aan om naar personeelskosten te kijken 	<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"> - Kostenbasis al voor crisis slechter dan vergelijkbare airlines in EU - Dat en crisis is de 	<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"> - Voorkomen belastingbetaler op korte termijn weer aan de beurt 	<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"> - Franse kant ook een kostenbesparingsopgave - Staat minder invloed hierop (14%) 	<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"> - Verschil dat in Frankrijk geen expliciete afspraken over de kostenbesparing zijn gemaakt (aan de voorkant) - Wij vonden het verstandig dat wel te doen 	<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"> - Logisch om ook aan de Franse kant naar de kostenbasis te kijken, maar ga ik niet over en is aan de onderneming 	<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</u> bereid bent om te kijken naar de <u>hoogte van de salarissen</u> en naar alle andere <u>onderdelen</u> van de <u>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"> - Loonsverlaging tijdelijk - Gevolgen pensioenopbouw aan werkgever en werknemer om afspraken over te maken - WW-uitkering kunnen geen specifieke afspraken over worden 	<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"> - Aan de voorkant goed nadenken over hoeveel personeel nodig is 	<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"> - Loonsverlaging na terugbetalen steunpakket terugdraaien is aan de onderneming - Over de kostenbasis van de onderneming kritisch dus niet op voorhand overtuigd dat het verstandig is om het terug te draaien 	<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>

To: [redacted], [redacted] ([redacted]), [redacted] (GT) ([redacted]@minfin.nl); [redacted], [redacted] (FIN/[redacted]@minfin.nl)
Cc: [redacted], [redacted]@minfin.nl; [redacted]@minfin.nl; [redacted]@minfin.nl
From: [redacted], [redacted] ([redacted]) (FIN/DEELN)
Sent: Wed 8/19/2020 1:16:33 PM

Importance: Normal
Subject: FW: AFKL | Voorbereiding gesprek minister 16:30 - 17:15 uur

MAIL_RECEIVED: Wed 8/19/2020 1:16:36 PM

- [0. Voorbereiding gesprek vakbonden donderdag augustus 2020 \(versie 19 augustus\).docx](#)
- [Bijlage 1. Brief vakbonden aan ministerie van Financiën \(14072020\).pdf](#)
- [Bijlage 2. Korte achtergrond aanwezig en organisaties.docx](#)
- [Bijlage 3. Brief SZW en FIN KLM 6 april 2020 over NOW-regeling.pdf](#)
- [Bijlage 4. Onderbouwing kostenbesparing en verschil in arbeidskosten.pptx](#)
- [Bijlage 5. Juridische analyse DJZ en Linklaters ten aanzien van mogelijke schending ILO-verdrag.docx](#)
- [Bijlage 6. Relevante moties ten aanzien van arbeidsvoorwaarden, sociaal plan en betrekken bonden.docx](#)
- [Bijlage 7. Uitspraken minister wetgevingsoverleg TK en plenaire vergadering EK.docx](#)
- [Concept spreeklijn na afoop gesprek bonden 20 augustus 2020.docx](#)

Ter info. Stukken voor voorbereiding bonden zijn met secretariaat minister gedeeld en worden voor hem geprint voor de afspraak van 16:30 uur.

[redacted] [redacted]

Directie Financieringen | Afdeling Deelnemingen

Ministerie van Financiën | Generale Thesaurie

Korte Voorhout 7 | Den Haag

Postbus 20201 | 2500 EE | Den Haag

T [redacted]

M [redacted]

E [redacted]@minfin.nl

Van: [redacted], [redacted] ([redacted]) (FIN/DEELN)

Verzonden: woensdag 19 augustus 2020 12:58

Aan: [redacted]

CC: [redacted] (BOA/Advies); [redacted], [redacted] ([redacted]) (COMM); [redacted], [redacted], [redacted] ([redacted]) (COMM); [redacted], [redacted] ([redacted]) (GT); [redacted], [redacted] (FIN/[redacted]@minfin.nl)

Onderwerp: AFKL | Voorbereiding gesprek minister 16:30 - 17:15 uur

Ha [redacted], [redacted],

Naast een algemene update over de stand van zaken bij AFKL, willen we om 16:30 uur ook graag het gesprek met de bonden dat morgen plaatsvindt bespreken met de minister. Zie graag bijgevoegd de voorbereiding die we voor het gesprek met de bonden hebben opgesteld.

Groet,

[redacted]

[redacted] [redacted]

Korte Voorhout 7 | Den Haag

Postbus 20201 | 2500 EE | Den Haag

T

M

E [@minfin.nl](mailto:10.2.e@minfin.nl)

FNV Luchtvaart <i>FNV Luchtvaart behartigt FNV- belangen van werknemers in de luchtvaartbranche.</i>	<p>10.2.e</p> <p>10.2.e</p> <p>10.2. 10.2.e</p> <p>10.2.e</p> <p>10.2.e</p>
--	---

<p>CNV Vakmensen</p> <p><i>CNV Vakmensen is de vakbond die opkomt voor werknemers in de bouw, voeding, vervoer, industrie, dienstverlening. Met 135.000 leden de grootste bond binnen het CNV.</i></p>	<p>10.2.e</p>	<p>10.2.e</p>	<p>10.2.e</p>
<p>VNC</p> <p><i>De Vereniging Nederlands Cabinepersoneel is sinds 1946 de organisatie voor al het Nederlands cabinepersoneel.</i></p>	<p>10.2.e</p>	<p>10.2.e</p>	<p>10.2.e</p>
<p>KLM (als toehoorders)</p>	<p>10.2.e</p>	<p>10.2.e</p>	
	<p>10.2.e</p>	<p>10.2.e</p>	

1. DJZ

[Na doorvragen of sprake is van schending]

11.1

Uitgebreide advies DJZ

De brief van de vakbonden aan de Europese Commissie stelt mogelijke strijd met de volgende bepalingen:

- ILO convention 98: collectieve onderhandelingsvrijheid
- Handvest EU artikel 28
- Artikel 6 Europees sociaal handvest
- Artikel 8 Europese pijler sociale rechten

Het hoofdargument van de vakbonden is dat er sprake is van schending van conventie 98 ILO. In deze analyse laten we de overige bepalingen daarom buiten beschouwen.

International Labour Organisation

Wat doet ILO?

De International Labour Organisation (hierna: ILO) is een internationale organisatie die zich bezighoudt met een aantal taken op het gebied van werk. Vrijwel alle landen ter wereld zijn er lid van. ILO verzamelt data over kinderarbeid en dwangarbeid, over werkgelegenheid en werkloosheid, over economie en werk, over veiligheid en gezondheid op het werk, over sociale zekerheid en over nog veel meer. Daarnaast ontwikkelt ILO beleid over deze onderwerpen, vaak door het vaststellen van verdragen en aanbevelingen. De ILO heeft op die manier in de loop der jaren een internationaal wetboek van de arbeid, een 'International Labour Code' gecreëerd. De ILO verdragen zijn gericht aan de lidstaten. De lidstaten ratificeren deze verdragen en implementeren deze in hun nationale rechtsorde.

Toezicht door ILO

De ILO houdt toezicht op implementatie en naleving van geratificeerde verdragen. Lidstaten moeten regelmatig rapporteren aan ILO over de door hen geratificeerde verdragen. Dit gebeurt via een hiervoor opgericht comitee: de Committee of Experts (hierna: CoE). De CoE schrijft een rapport wat vervolgens wordt besproken in de Committee on Application of Standards (hierna: CAS). Die maken een lijst van lidstaten die extra aandacht behoeven. Uiteindelijk komt CAS met aanbevelingen om de naleving van verdragen beter te waarborgen.

Is er in een lidstaat een probleem met vakbondsvrijheid (Conventie 87) of collectieve onderhandelingsvrijheid (Conventie 98), dan kan een klacht worden ingediend bij een speciale commissie, de Committee on Freedom of Association (hierna: CFA). Deze commissie komt drie keer per jaar bijeen in Genève om ingediende klachten te behandelen. De CFA is een vaste commissie van de Governing Body, dat is de Raad van Beheer van de ILO. Klachten kunnen worden ingediend door vakorganisaties en werkgeversorganisaties, niet door individuele personen. Klachten kunnen ook worden ingediend tegen lidstaten die de betreffende verdragen niet hebben geratificeerd. Dat kan omdat vakbondsvrijheid tot de kern van de ILO behoort; twee derde van de 'macht' in de ILO behoort immers aan de werkgevers- en werknemersorganisaties, die zonder organisatievrijheid niet kunnen bestaan. De klacht kan leiden tot een aanbeveling van de ILO aan de betrokken lidstaat om de nationale praktijk en/of wetgeving te wijzigen. Ook tegen Nederland zijn in het verleden klachten ingediend bij de CFA. Dit is echter niet vaak voorgekomen.

De ILO probeert via dit systeem naleving van geratificeerde verdragen te bereiken door dialoog en overtuigingskracht. Ook de druk van de internationale gemeenschap die de ILO is, kan – soms gepaard met media-aandacht – nog wel eens succesvol zijn.

Conventie 98: collectieve onderhandelingsvrijheid

Nederland heeft conventie 98 over collectieve onderhandelingsvrijheid geratificeerd. Voor generieke maatregelen die ingrijpen in alle cao's kennen we in Nederland artikel 10 Wet op de loonvorming: *Onze Minister (van SZW) kan, indien naar zijn oordeel een zich plotseling voordoende noodsituatie van de nationale economie, veroorzaakt door één of meer schoksgewijze optredende externe factoren, het nemen van maatregelen ten aanzien van het peil van de loonkosten vereist, algemene regelen vaststellen betreffende lonen en andere op geld waardeerbare arbeidsvoorwaarden.*

Echter in deze casus is art. 10 WLV niet van toepassing, omdat het gaat om ingrijpen in een aantal specifieke cao's in plaats van een generieke maatregel. Nederland kent geen wetgeving voor ingrijpen in specifieke cao's.

Een aantal uitspraken van de CFA

Tijdens de vorige crisis (2008-2014) hebben verschillende landen ingrijpende loonmaatregelen getroffen, zoals Spanje, Griekenland en Portugal. Bij wet werden de lonen in lopende collectieve contracten verlaagd. Dit waren generieke maatregelen en golden dus voor alle cao's.

Vakbonden zijn daartegen opgekomen bij de ILO. De CFA heeft uitspraak in deze zaken gedaan. In de Griekse zaak (CFA 2012 nr. 2820), de Spaanse zaak (CFA 2013 nr. 2918) en de Portugese zaak (CFA 2015, nr. 3072) werd iedere keer benadrukt dat ook in moeilijke crisisomstandigheden de sociale dialoog moet worden geëerbiedigd.

'The Committee draws attention to "the importance it attaches to the promotion of dialogue and consultations on matters of mutual interest between the public authorities and the most representative occupational organizations of the sector involved", as well as "the value of consulting organizations of employers and workers during the preparation and application of legislation which affects their interests'. (CFA 2013 nr. 2918, passage 356)

In zowel de Griekse als de Portugese zaak stelt de CFA dat de maatregelen die getroffen worden van tijdelijke aard moeten zijn. Er moet sprake zijn van 'exceptional circumstances'. De CFA geeft geen oordeel over aangevoerde economische argumenten om in te grijpen in cao's. (CFA 2015 nr 3072, passage 916-917 en CFA 2012 nr 2820 passage 995).

Analyse DJZ

11.1

2. Advies Linklaters

Het recht op vrijheid van collectief onderhandelen tussen de sociale partners volgt uit meerdere internationale verplichtingen, onder andere uit ILO-verdragen 87 en 98. Indien een staat eenzijdig intervenueert in de vrijheid van cao-afspraken die kunnen worden gemaakt, kan dat botsten met deze verplichtingen. Ook kan een door de staat eenzijdig opgelegde verlaging van een afgesproken salaris in strijd komen met artikel 1 van het Eerste Protocol bij het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens betreffende het recht op ongestoord genot van eigendom. In het verleden is het meermaals voorgekomen dat bij wet er beperkingen zijn gesteld aan de vrijheid van collectief onderhandelen en in dat kader is ingebroken op het eigendomsrecht. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de Wet Normering Topinkomens, de Wet bonusverbod staatsgesteunde ondernemingen en de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen. In al deze gevallen achtte de staat de maatregelen gerechtvaardigd.

11.1

Mochten de vakbonden van oordeel zijn dat er sprake is van een schending van de ILO-verdragen, dan kunnen zij een klacht indienen bij de CFA. Er zijn in de periode van het bestaan van de CFA, ongeveer 65 jaar, een tiental klachten ingediend tegen Nederland. Dit komt dus slechts zeer zelden voor.

De klacht die VNV bij de Europese Commissie heeft ingediend ten aanzien van dit onderdeel van de afspraken met KLM, betreft een onderdeel dat valt buiten de tijdelijke kaderregeling die de Europese Commissie hanteert om staatssteun goed te keuren. Om die reden is de klacht dus niet relevant voor het goedkeuringsproces. Hoewel de Europese Commissie in het kader van staatssteun geen voorwaarden stelt aan de (vaste) lonen van personeel, verdient wel opmerking dat staatssteun proportioneel dient te zijn en een verlaging van de (vaste) kosten van een onderneming gedurende de steunperiode erin resulteert dat de omvang van de staatssteun kan worden beperkt.

Vorbereiding gesprek vakbonden donderdag 20 augustus 2020 – 12:00 – 13:00 uur

Locatie: ministerie van Financien, Vuurtoreenzaal

Aanwezig:

Organisatie	Aanwezige personen		
MinFin	10.2.e	10.2.e	
	10.2.e	10.2.e	
	10.2.e	10.2.e	
FNV Luchtvaart	10.2.e	10.2.e	
	10.2.e	10.2.e	10.2.e
		10.2.e	10.2.e
CNV Vakmensen	10.2.e	10.2.e	
VNC	10.2.e	10.2.e	10.2.e
KLM (als toehoorders)	10.2.e	10.2.e	10.2.e
	10.2.e		10.2.e

Bijlagen:

- Bijlage 1. Brief vakbonden aan ministerie van Financien (14072020)
- Bijlage 2. Korte achtergrond bij de organisaties en de aanwezige personen
- Bijlage 3. Brief van SZW en FIN van 6 april 2020 over de NOW-regeling
- Bijlage 4. Onderbouwing van de kostenbesparing (adviseur: ~15%) en het verschil in arbeidskosten
- Bijlage 5. Juridische analyse van DJZ en Linklaters ten aanzien van mogelijke schending van het ILO-verdrag.
- Bijlage 6. Relevante moties ten aanzien van arbeidsvoorwaarden, sociaal plan en betrekken bonden.
- Bijlage 7. Relevante uitspraken van de minister tijdens het wetgevingsoverleg in de Tweede Kamer op 1 juli 2020 en de plenaire vergadering in de Eerste Kamer op 7 juli 2020

Spreeklijn

0. Introductie

-	
-	
-	11.1
-	
-	
-	

- 11.1

Achtergrond gebruik door KLM van de NOW-regeling

- Zie bijlage 3 voor de brief die vanuit SZW en FIN is verstuurd op 6 april over de NOW-regeling en banenbehoud.
- Op basis van het NOW-register van het UWV, heeft alleen KLM EUR 293,4 mln. aan steun ontvangen in het kader van de NOW-regeling 1.0. Voor de hele KLM groep (dus inclusief dochterondernemingen) komt dit tot een bedrag van ruim EUR 307 mln. NS is nummer 2 qua ontvangen steun via de NOW-regeling, maar volgt op ruime afstand met ruim EUR 74 mln. aan steunontvangsten voor de hele groep.

Achtergrond afspraken kostenreductie bij Air France

- 10.1.c + 10.2.g
- Dit willen zij behalen door te besparen op personeelskosten, vernieuwing van de vloot en door het simplificeren van uitgaven, bijvoorbeeld door optimalisatie van uitgaven aan gebouwen en beter kostenbeheersing.

10.1.c + 10.2.g

- In welke mate de kostenreductie gaat bijdragen aan verlaging van de kosten per eenheid tot het niveau van de concurrentie (IAG, Lufthansa), zoals geëist door de Franse overheid, is nog niet duidelijk.

Achtergrond vermindering personeelsbestand AFKL, AF en KLM (en vergelijking Lufthansa en BA)

- Bij AF wordt de reductie gerealiseerd voor eind 2022. Bij KLM in 2021.
- In totaal gaat het om een vermindering van het personeelsbestand met meer dan 10.1.c
- 10.1.c + 10.2.g
- Bij KLM wordt voor ~1.100 FTE's (van de ~4.500/5.000 FTE's die bij KLM verdwijnen) een sociaal plan gemaakt.
- De afname van het aantal FTE's is vergelijkbaar met de door de groep Lufthansa geplande personeelsinkrimping (~16%) maar veel minder dan de inkrimping die door British Airways is aangekondigd (~30%). Zie ook bijlage 4 voor verdere vergelijking van de arbeidskosten tussen de verschillende maatschappijen.

11.1	11.1
------	------

1. Wie heeft initiatief genomen voor arbeidsvoorwaarden?

11.1

11.1

Achtergrond/bij doorvragen

11.1

- Zie bijlage 4 voor verdere onderbouwing van de kostenbesparing en het verschil in arbeidskosten en winstgevendheid tussen een aantal maatschappijen.

2. Opheldering hoe de afspraken zijn gemaakt. Is het een dictaat vanuit de overheid (zoals KLM beweert).

11.1

Achtergrond

- Zie bijlage 7 waarin ook duidelijk naar voren komt dat de minister steeds spreekt over "richting" of "piketpalen" en duidelijk aangeeft dat het aan de onderneming is om dit, samen met de vakbonden en medezeggenschap, verder in te vullen.
- Partijen kunnen met 'dictaat' ook indirect doelen op een mogelijke schending van het ILO-verdrag. De VNV heeft een klacht ingediend bij de Europese Commissie ten aanzien van deze vermeende schending.
- Zie bijlage 5 voor de juridische analyse van DJZ en Linklaters over een mogelijke schending van het ILO-verdrag.

11.1

11.1

3. Moties 1,5 keer modaal

11.1

Achtergrond moties ten aanzien van 1,5 keer modaal en reactie minister

- Zie bijlage 6 voor de relevante moties ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, sociaal plan en betrekken bonden.
- Zie bijlage 7 voor relevante uitspraken van de minister tijdens het wetgevingsoverleg in de Tweede Kamer en de plenaire vergadering van de Eerste Kamer.

4. Waarom geen afspraken over kwaliteit en behoud van werkgelegenheid gemaakt?

11.1

Achtergrond

- Zie bijlage 7 voor relevante uitspraken van de minister tijdens het wetgevingsoverleg in de Tweede Kamer en de plenaire vergadering in de Eerste Kamer. In 1 van deze uitspraken komt naar voren dat er afspraken zijn gemaakt over de kleine salarissen zodat die ontzien worden. Als dit niet was gebeurd, dan was de kostenbesparing bij het hele personeel terecht gekomen en dat hebben we niet redelijk gevonden.
- Zie eveneens bijlage 6 en dan met name de reactie van de minister op motie 3 (SGP en CDA) waarin hij aangeeft dat er juist minder bij de Kamer en de regering dient te liggen en voldoende vrijheid voor de onderneming moet blijven.

5. Termsheets ontvangen

Term sheet

- Term sheet is een overeenkomst tussen de Nederlandse staat, KLM en AF-KLM. Hierin staat meer (bedrijfsvertrouwelijke) informatie dan alleen de arbeidsvoorwaarden. Vandaar dat enige terughoudendheid hierbij geboden is.

Achtergrond

- Wij hebben begrepen van KLM dat aan de bonden is aangeboden om de term sheet vertrouwelijk in te kunnen zien. 1 persoon per bond zou de term sheet in mogen zien en diende te tekenen voor geheimhouding. Maar 1 bond heeft van deze optie gebruik gemaakt. Bij KLM staat de vraag uit welke bond hiervan gebruik heeft gemaakt.

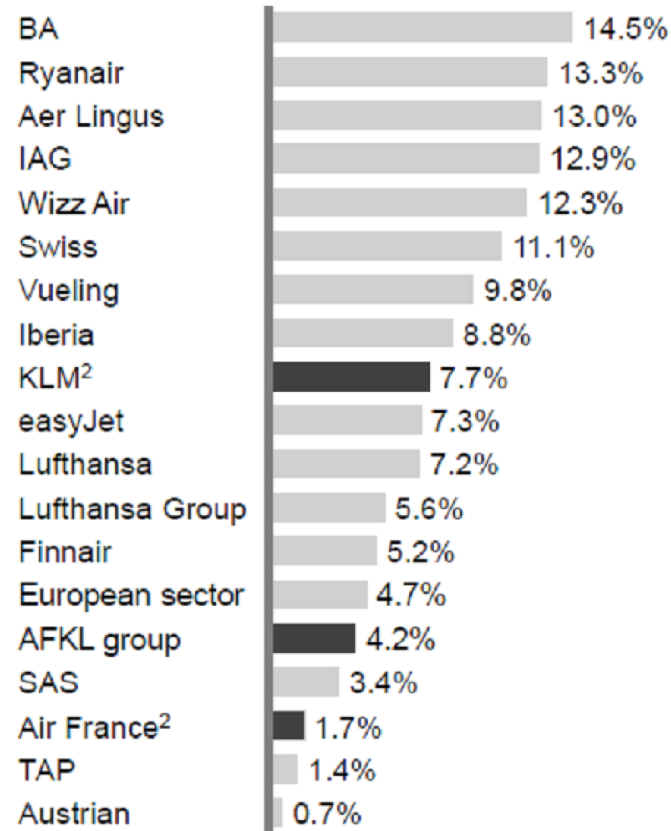
10.1.c

AFKL, AF, KL positioning by profitability and unit cost

FOR DISCUSSION
PRELIMINARY

European airline profitability

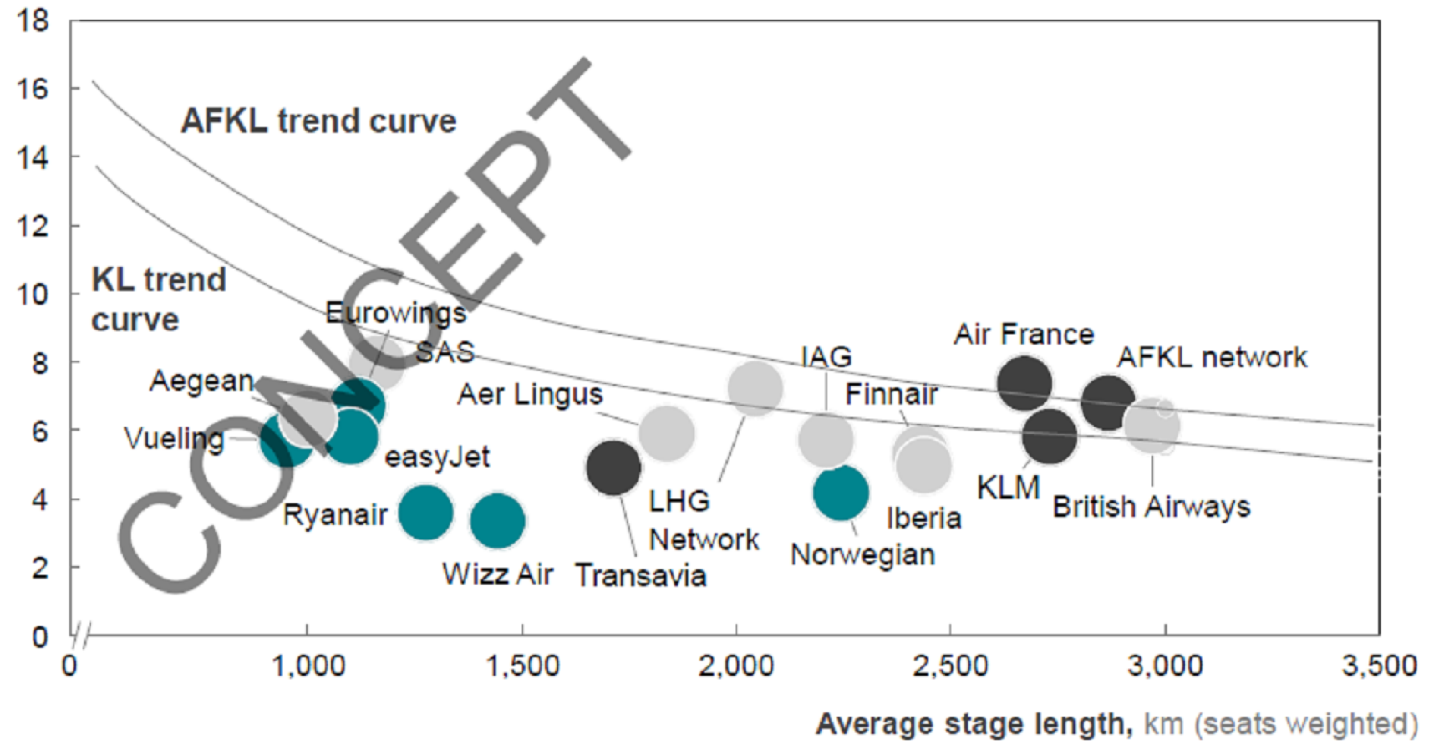
Operating margin
2019, %



Unit cost¹ vs. stage length

Unit cost, unadjusted for stage length, 2019, EUR cents

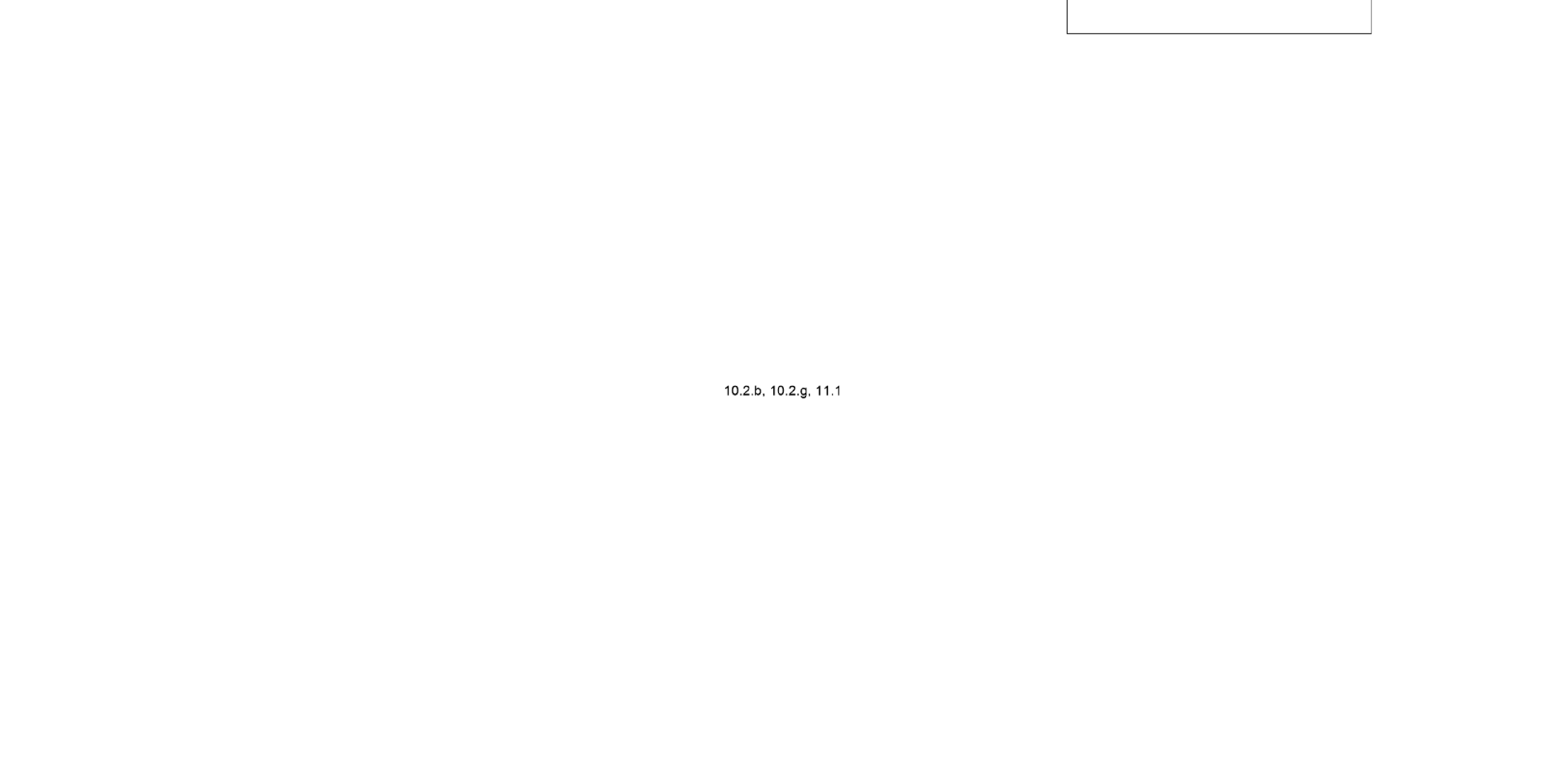
● FSC ● LCC ● AFKL



Assessment of outcomes vs key priorities for the Dutch state

10.2.b., 10.2.g, 11.1

FOR DISCUSSION
INDICATIVE



10.2.b, 10.2.g, 11.1