

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 2369

Vragen van de leden **Inge van Dijk** en **Palland** (beiden CDA) aan de Staatssecretaris en de Minister van Financiën, alsmede aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, over *het bericht «Medewerkers op Schiphol krijgen deze zomer 840 euro per maand extra»* (ingezonden 7 juni 2022).

Antwoord van Staatssecretaris **Van Rij** (Financiën – Fiscaliteit en Belastingdienst), mede namens de Ministers van Financiën en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 19 april 2023). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021–2022, nr. 3518.

#### Vraag 1

Bent u bekend met de berichten «Medewerkers op Schiphol krijgen deze zomer 840 euro per maand extra»<sup>1</sup> en «Schiphol en vakbonden bereiken «akkoord op hoofdlijnen», stakingsdreiging afgewend»?<sup>2</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Klopt het dat in dit akkoord geen sprake is van de verhoging van het CAO-loon, maar dat een loonsverhoging wordt uitgekeerd in de vorm van onder andere een bruto-uitkering van een hogere toeslag (€ 1,40 bruto per uur extra) en een «zomerbonus» (€ 5,25 bruto per uur extra)?

#### Antwoord 2

Ja.

#### Vraag 3

Kunt u aangeven wat het gemiddelde bruto maandloon is voor verschillende groepen medewerkers waarop dit akkoord ziet, zoals beveiligers, sjouwers, begeleiders van invalide reizigers, schoonmakers, incheckers en chauffeurs?

<sup>1</sup> NOS, 1 juni 2022, via <https://nos.nl/artikel/2431030-medewerkers-op-schiphol-krijgen-deze-zomer-840-euro-per-maand-extra>.

<sup>2</sup> NOS, 31 mei 2022, <https://nos.nl/index.php/artikel/2430946-schiphol-en-vakbonden-bereiken-akkoord-op-hoofdlijnen-stakingsdreiging-afgewend>.

### Antwoord 3

Op basis van informatie ontvangen van ondernemingen werkzaam op Schiphol is onderstaand overzicht opgesteld.

Categorie	Brutoloon per maand
Beveiligers (o.b.v. minimumuurloon in cao)	€ 2.278
Sjouwiers (bagagemedewerkers)	€ 2.140
Begeleiders van invalide reizigers <sup>1</sup>	€ 2.428
Incheckers (o.b.v. bodem salarisschaal)	€ 2.231
Chauffeurs	€ 3.016
Schoonmakers	€ 2.150

<sup>1</sup> Voor begeleiders van invalide reizigers geldt dat sprake is van loon per vier weken. Dit is omgerekend naar loon per maand.

Bovenstaande bedragen zijn exclusief vakantiegeld, onregelmatigheidstoeslag of winstuitkering.

### Vraag 4

Kunt u per groep aangeven hoeveel deze medewerkers met dit akkoord er gemiddeld bruto per maand op vooruitgaan?

### Antwoord 4

In het sociaal akkoord wordt de arbeidsmarkttoeslag toegelicht voor een fulltime werkweek van 38 uur. Op basis hiervan komt de arbeidsmarkttoeslag neer op € 230 per maand. De zomertoeslag komt in dat geval neer op € 864,50 per maand.

Zowel voor de zomertoeslag als de arbeidsmarkttoeslag geldt dat deze alleen betaald worden over daadwerkelijk gewerkte uren en dus niet over vakantie-uren, opleidingsuren of ziekte-uren.

### Vraag 5, 6, 7, 8, en 9

Kunt u een inschatting geven van de gemiddelde marginale druk voor deze groepen medewerkers?

Kunt u per groep aangeven hoeveel deze medewerkers er per groep gemiddeld netto per maand op vooruitgaan?

Kunt u in het antwoord op vraag 4, 5 en 6 twee praktische voorbeelden voor 2 specifieke situaties uitwerken (situatie 1: alleenstaande zonder kinderen en situatie 2: alleenverdiener zonder kinderen met voor beide situaties de uitgangspunten: een bruto loon van € 22.400,- (minimumloon), een huur van € 750,- per maand, eventuele partner geboren na 1963, geen substantieel vermogen en geen rekening gehouden met pensioen, met verwijzing naar de overeenkomstige voorbeelden in deze bron<sup>3</sup>), waarin wordt ingegaan op de stijging van het brutoloon, de invloed op toeslagen en andere inkomensafhankelijke regelingen en de gevolgen voor het netto-inkomen?

Kunt u in het antwoord op vraag 4, 5 en 6 ook een praktisch voorbeeld uitwerken voor de situatie: alleenverdiener met 2 kinderen met als uitgangspunten: een bruto loon van € 22.400,- (minimumloon), een huur van € 750,- p/maand, eventuele partner geboren na 1963, geen substantieel vermogen en geen rekening gehouden met pensioen, met verwijzing naar het overeenkomstige voorbeeld in deze bron<sup>4</sup>), waarin wordt ingegaan op de stijging van het brutoloon, de invloed op toeslagen en andere inkomensafhankelijke regelingen en de gevolgen voor het netto-inkomen?

In hoeverre bestaat het risico dat medewerkers er netto nauwelijks op vooruitgaan, vanwege een negatief effect op het recht op toeslagen en andere inkomensafhankelijke regelingen? Zijn hier voorbeelden van te geven en zo ja, welke?

<sup>3</sup> EW, 12 mei 2022, <https://www.ewmagazine.nl/opinie/achtergrond/2022/05/in-cijfers-wat-als-het-minimumloon-met-10-procent-stijgt-884106/>.

<sup>4</sup> EW, 12 mei 2022, <https://www.ewmagazine.nl/opinie/achtergrond/2022/05/in-cijfers-wat-als-het-minimumloon-met-10-procent-stijgt-884106/>.

Antwoord 5, 6, 7, 8, en 9

De zomertoeslag van € 5,25 bruto per uur gold twee weken in de meivakantie en 13 weken vanaf 1 juni tot begin september. Daarnaast was de arbeidsmarkttoeslag € 230 per maand gedurende een kleine 4 maanden. In totaal komt dat neer op € 3.882 bruto extra op jaarbasis voor een full-time medewerker, dat is gemiddeld € 323 bruto per maand.

Onderstaande tabel toont voor de gevraagde voorbeelden wat zij gemiddeld netto per maand overhouden en hoe hoog de marginale druk op het extra inkomen is. Daarbij is uitgegaan van het maandbedrag aan brutoloon uit het antwoord op vraag 3 met erbovenop 8% vakantiegeld. Daarnaast is uitgesplitst door welke regelingen het extra maandelijks netto-inkomen lager is dan het maandelijks bruto-inkomen. In de berekeningen is er verder van uitgegaan dat iedereen woont in een huurwoning van € 750 per maand en dat de Schiphol-medewerkers alleenstaand zijn zonder kinderen. Er is geen rekening gehouden met pensioen. Bij het gezin met kinderen is aangenomen dat het om jonge kinderen gaat (jonger dan 6 jaar) die niet naar de kinderopvang gaan. Ook met de andere uitgangspunten van de vraagsteller is rekening gehouden.

Een belangrijke nuance is dat de gevraagde voorbeelden niet per se een representatief beeld geven van het totaal aan werknemers. In heel Nederland is in 2023 bij slechts 4% van de werknemers de marginale druk hoger dan 70%.

Categorie	Extra per maand bruto	Verskil belasting-schijven per mnd <sup>1</sup>	Verskil algemene heffings-korting per mnd	Verskil arbeids-korting per mnd	Verskil zorg-toeslag per mnd	Verskil huur-toeslag per mnd	Extra per maand netto <sup>2</sup>	Marg. druk extra inkomen
Alleenstaande zonder kinderen met bruto-inkomen van € 22.400	€ 323	- € 120	- € 19	+ € 8	- € 44	- € 105	€ 44	87%
Alleenverdiener zonder kinderen met bruto-inkomen van € 22.400	€ 323	- € 120	- € 19	+ € 8	- € 44	- € 71	€ 77	76%
Alleenverdiener met 2 jonge kinderen en bruto-inkomen € 22.400	€ 323	- € 120	- € 19	+ € 8	- € 44	- € 71	€ 77	76%
Beveiligers (bruto-inkomen € 29.523)	€ 323	- € 120	- € 19	+ € 8	- € 30	- € 64	€ 98	70%
Sjouwvers (bruto-inkomen € 27.734)	€ 323	- € 120	- € 19	+ € 8	- € 44	- € 82	€ 67	79%
Begeleiders (bruto-inkomen € 31.467)	€ 323	- € 120	- € 19	+ € 8	- € 8	- € 27	€ 157	51%
Incheckers (bruto-inkomen € 28.914)	€ 323	- € 120	- € 19	+ € 8	- € 37	- € 73	€ 82	75%
Chauffeurs (bruto-inkomen € 39.087)	€ 323	- € 120	- € 19	- € 19	€ 0	€ 0	€ 165	49%
Schoonmakers (bruto-inkomen € 27.846)	€ 323	- € 120	- € 19	€ 8	- € 44	- € 81	€ 68	79%

<sup>1</sup> De belasting wordt hoger. Er staat een minteken omdat de extra belasting in mindering komt op het bruto-inkomen.

<sup>2</sup> Dit is de som van de voorgaande kolommen (kan licht afwijken vanwege afronding op hele euro's). Bij de alleenverdiener met 2 jonge kinderen is er ook recht op kindgebonden budget, maar het verschil is bij het gegeven inkomen € 0.

Gemiddeld genomen gaan de medewerkers er € 67 tot € 165 per maand op vooruit in 2022. Dat is € 804 tot € 1.980 op jaarbasis. De marginale belastingdruk voor sommige van deze medewerkers hoog is, tot 79%. Voor de voorbeeldhuishoudens is de maximale marginale belastingdruk 87% (zie tabel).

In de voorbeelden wordt de afruil tussen gerichte inkomensondersteuning en marginale druk duidelijk. In dergelijke gevallen is sprake van stapeling van afbouw van inkomensafhankelijke regelingen zoals toeslagen. Deze inkomensafhankelijke regelingen geven huishoudens met een laag of middeninkomen een tegemoetkoming in de kosten van bijvoorbeeld huur of kinderen en zorgen daarmee weer juist voor een lagere gemiddelde druk (wat levert werken op). In de berekening van de gemiddelde druk is rekening gehouden met huurkosten van € 750 per maand.

#### Vraag 10

In hoeverre bestaat het risico dat medewerkers in 2023 te veel ontvangen toeslagen moeten terugbetalen omdat hun inkomen in 2022 is gestegen, terwijl zij dit bij het aanvragen van toeslagen op voorhand niet konden inschatten? Zo ja, acht u dit wenselijk?

#### Antwoord 10

Toeslagen bieden financiële ondersteuning voor noodzakelijke kosten van levensonderhoud voor burgers die dit het hardste nodig hebben. Bij een hoger inkomen is minder ondersteuning nodig. Toeslagen bouwen dan ook af naar mate het inkomen hoger is. De hoogte van het voorschot dat de burger ontvangt van Dienst Toeslagen wordt onder andere bepaald door het geschatte jaarinkomen dat een burger binnen een toeslagjaar verdient. Wanneer er gedurende het jaar aanvullende inkomsten zijn, dan worden deze bij het definitief vaststellen van de toeslag meegerekend. Om de voorschotten zoveel mogelijk aan te laten sluiten op de definitieve vaststelling, is het van belang dat aanvragers tussentijdse verhogingen (of verlagingen) tijdig aan Dienst Toeslagen doorgeven. Via onder meer campagnes wijst Toeslagen burgers erop om haar of zijn gegevens regelmatig te controleren en eventueel aan te passen. De recent gestarte campagne «Check. Pas aan. En door.» is hier een voorbeeld van. Daarnaast attendeert Toeslagen burgers proactief indien zij verschillen constateert tussen de aanvraag en tussentijds bekend geworden gegevens. Desondanks bestaat er een risico dat burgers toeslagen moeten terugbetalen, dit is inherent aan de voorschotssystematiek die de basis vormt van het huidige toeslagensysteem. Als de burger de terugvordering niet in één keer kan terugbetalen, dan is het mogelijk om een betalingsregeling te treffen voor het terugbetalen van de toeslag. Als er sprake is van bijzondere omstandigheden in een specifieke situatie waarbij de terugvordering van het gehele bedrag onevenredig zou zijn, heeft Dienst Toeslagen de mogelijkheid de terugvordering te matigen.

#### Vraag 11

Bent u van mening dat werknemers actief op dit risico dienen te worden gewezen door de werkgever en ziet u hierin voor uzelf een rol weggelegd?

#### Antwoord 11

Ik heb Schiphol gevraagd of hier oog voor is. De onderneming heeft aangegeven dat dat het geval is en dat onderaannemers van Schiphol hun medewerkers hier actief op wijzen.

#### Vraag 12

Deelt u de mening dat akkoorden over loonsverhoging, waarover inmiddels breder wordt gesproken in verschillende sectoren (bijvoorbeeld bij personeel van Defensie), positief zijn in het licht van de inflatie en het versterken van de koopkracht, maar dat mensen hier ook voldoende van moeten merken in hun netto-inkomen?

#### Antwoord 12

Ja. Structureel herstel van de koopkracht zal primair voort moeten komen uit loonsverhogingen, dus akkoorden daarover zijn positief. Ik deel ook de mening dat mensen hier voldoende van moeten merken in het netto-inkomen en gelukkig is dat voor het overgrote deel van de huishoudens ook het geval. Het kabinet heeft dan ook maatregelen genomen om de lasten op arbeid structureel te verlagen. Zo wordt de arbeidskorting verhoogd en het tarief in de eerste schijf van de inkomstenbelasting verlaagd.

#### Vraag 13

Welke mogelijkheden zijn er om incidentele loonsverhogingen in de vorm van toeslagen of bonussen zodanig vorm te geven dat de ontvangers hier netto het meeste aan overhouden? Kunt u hierbij ingaan op het voorbeeld van de corona-zorgbonus, die kon worden aangewezen als eindheffingsloon en daardoor bijvoorbeeld niet van invloed was op toeslagen en andere inkomensafhankelijke regelingen? Kan deze mogelijkheid van meerwaarde zijn bij incidentele nabetalings aan werknemers, ook in andere sectoren?

#### Antwoord 13

Dergelijke vergoedingen kunnen door een werkgever worden aangewezen als eindheffingsloon conform artikel 31, eerste lid, onderdeel f, van de Wet op de loonbelasting 1964 (de werkkostenregeling). Voor het aanwijzen van een vergoeding van een bepaalde omvang geldt dat deze vergoeding niet meer dan 30% mag afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is.<sup>5</sup> Dit is de gebruikelijkheidstoets. Het deel dat boven die 30%-grens uitkomt, is loon van de werknemer waarover loonheffingen zijn verschuldigd. Door het aanwijzen komt de vergoeding ten laste van de vrije ruimte. Deze vrije ruimte is een forfaitaire vrijstelling voor door de werkgever aan te wijzen vergoedingen en verstrekkingen aan eigen werknemers, zoals een personeelsfeest of een kerstpakket. De omvang van de vrije ruimte bedraagt een percentage van de totale fiscale loonsom. Voor zover de aangewezen vergoedingen de vrije ruimte overschrijden, dient de werkgever een eindheffing af te dragen van 80% over de overschrijding. Daarbij hoeft de werkgever geen premies werknemersverzekeringen af te dragen. Het zal per situatie verschillen of het toepassen van deze eindheffing voor de werkgever voordeliger is dan het brutoeren van het loon van de werknemer.

Het aanwijzen van de vergoeding als eindheffingsbestanddeel leidt er bovendien toe dat deze vergoeding geen gevolgen heeft voor de heffing bij de werknemer van inkomstenbelasting, de premie volksverzekeringen, de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw en voor het inkomen dat relevant is voor inkomensafhankelijke regelingen.

Bij de zorgbonus dienden de zorgaanbieders deze bonus verplicht aan te wijzen als eindheffingsloon via de werkkostenregeling voor zowel werknemers als derden. De zorgbonus kwam hiermee ten laste van de vrije ruimte en is doorgaans (deels) als eindheffingsloon belast bij de werkgever. Het was niet de bedoeling dat het ten laste brengen van de zorgbonus op de vrije ruimte invloed zou hebben op overige vergoedingen en verstrekkingen die een zorgaanbieder aan haar personeel wenste te verstrekken. Gelet hierop ontvingen werkgevers ook een subsidiebedrag ten behoeve van de verschuldigde eindheffing veroorzaakt door de zorgbonussen.

#### Vraag 14

In hoeverre vormt ons huidige belasting- en toeslagenstelsel, dat voor sommige groepen een hoge marginale druk meebrengt, een belemmering voor het versterken van de koopkracht van werknemers, als loonsverhogingen van acute en incidentele aard zijn?

#### Antwoord 14

Er bestaat geen directe relatie tussen marginale druk en koopkrachtverbetering. Beleidsmaatregelen kunnen bijvoorbeeld tegelijkertijd de koopkracht verbeteren en de marginale druk verhogen. De marginale druk is wel van belang voor het netto-effect van loonsverhogingen. Er is een kleine groep Nederlanders die als gevolg van het belasting- en toeslagenstelsel relatief weinig overhoudt van een loonsverhoging. Ongeveer 4% van de werknemers houdt van een loonsverhoging per saldo 30% of minder over. Dit is een belangrijk probleem dat de volledige aandacht van het kabinet heeft, maar niet eenvoudig op te lossen is. Tegelijkertijd houdt dus 96% van de werknemers (ruim) meer dan 30% over van een loonstijging.

#### Vraag 15

Bent u bereid om Schiphol erop te wijzen dat structureel werk ook gewoon in (meer) vaste arbeidscontracten dient plaats te vinden onder goede arbeidsvoorwaarden?

#### Antwoord 15

Het kabinet zet in op het stimuleren van duurzame arbeidsrelaties door de wendbaarheid voor ondernemingen te vergroten en flexibele arbeid te reguleren. Daarbij vormen arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd in beginsel de werkvorm voor het organiseren van structureel werk. Dat geldt ook voor Schiphol. Verder is het aan werkgevers(organisaties) en werk-

<sup>5</sup> Vergoedingen van maximaal € 2.400 per persoon per jaar worden in beginsel door de Belastingdienst als gebruikelijk beschouwd. De afwijking van 30% geldt niet voor dit bedrag.

nemersorganisaties om over de arbeidsvoorwaarden, waaronder het loon en contractvormen, te onderhandelen. Het is goed om te zien dat partijen nu een akkoord hebben bereikt. Daarnaast hebben de Ministers van I&W en van SZW op 8 juli jl. conform de toezegging aan uw Kamer een gesprek gevoerd met KLM en Schiphol over arbeidsomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden. In dit gesprek hebben beide Ministers nogmaals benadrukt dat ze van Schiphol en KLM een voorbeeldrol verwachten op beide gebieden. Op 2 november jl. zijn beide bewindspersonen ook op werkbezoek geweest op Schiphol. De Kamer is hier apart over geïnformeerd middels de brief die vanuit I&W naar de Kamer verzonden is.<sup>6</sup> Daarnaast heeft op 21 december 2022 nogmaals een bestuurlijk overleg plaatsgevonden tussen deze Ministers, de FNV en de directie van Schiphol om de voortgang van de genomen maatregelen te bespreken.

#### Vraag 16

Waarom is gekozen voor tijdelijkheid van de zomertoeslag, die loopt tot begin september (daarna komt er voor een deel van de werknemers een bruto toeslag van 1,40 euro per uur; die geldt voor een jaar) en waarom is gekozen voor een selectieve groep (en niet voor medewerkers die de grondafhandeling doen)?

#### Antwoord 16

Van Schiphol begrijp ik dat hierbij de volgende overwegingen een rol hebben gespeeld:

- De zomertoeslag gold voor alle medewerkers om tijdens de drukke zomermaanden het werken op Schiphol aantrekkelijk te houden.
- Voor de langer geldende Schiphol arbeidsmarktoeslag geldt dat Schiphol deze heeft toegekend aan partijen waarmee het een directe contractrelatie heeft (schoonmaak, PRM<sup>7</sup>, beveiliging, besloten busvervoer). Afhandelaren hebben een contract met de luchtvaartmaatschappij waarvoor zij de diensten verzorgen.
- Bij de eveneens dit jaar tot stand gekomen *cao Passagiers- en bagageafhandeling* heeft Schiphol de afhandelaren en hun opdrachtgevers opgeroepen in overleg te gaan over de loonontwikkeling.

#### Vraag 17

Wat betekent het voor de gemaakte afspraken, indien Schiphol, de bonden en de werknemers er niet voor 1 september uitkomen om een structurele oplossing te vinden?

#### Antwoord 17

Schiphol en de vakbonden hebben in eerste instantie overeenstemming bereikt over een zomerbonus (welke liep tot 1 september 2022) en een Schipholtoeslag die loopt tot 1 september 2023. Begin oktober hebben Schiphol en de vakbonden bekend gemaakt dat er ook een structurele afspraak is gemaakt over een hoger loon, aanpassing van roosters en betere rustruimtes voor beveiligers op Schiphol. De beveiligers op Schiphol krijgen vanaf november 2022 € 2,50 per uur extra boven op het bruto cao-loon.

<sup>6</sup> Kamerstuk 29 665, nr. 452.

<sup>7</sup> PRM: *Persons with Reduced Mobility*. Dit betreft begeleiding van passagiers met een functiebeperking of verminderde mobiliteit.