

2022Z11284

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).

Vraag 1

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

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 brutouitkering van een hogere toeslag (€ 1,40 bruto per uur extra) en een «zomerbonus» (€ 5,25 bruto per uur extra)?

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?

Vraag 4

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

Vraag 5

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

Vraag 6

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

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

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

Vraag 7

Kunt u in het antwoord op vraag 4, 5 en 6 twee praktische voorbeelden voor 2 twee 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 bron³), waarin wordt ingegaan op de stijging van het brutoloon, de invloed op toeslagen en andere inkomensafhankelijke regelingen en de gevolgen voor het netto-inkomen?

Vraag 8

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 bron⁴), waarin wordt ingegaan op de stijging van het brutoloon, de invloed op toeslagen en andere inkomensafhankelijke regelingen en de gevolgen voor het netto-inkomen?

Vraag 9

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?

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?

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?

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?

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 nabetalingen aan werknemers, ook in andere sectoren?

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?

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

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

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?

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)?

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?