

Informatienota voor de raad

Datum 1 juni 2023

Onderwerp	Voorgestelde wijze van afdoening motie minimumloon 14,- voor iedereen die (indirect) voor de gemeente werkt
Versienummer	V1.0
Portefeuillehouder	P. Guldemon
Informant	R. de Graaf/B.L. Hoekstra
Afdeling	Human Resources
Telefoon	038 498 2652/038 498 2379
Email	r.de.graaf@zwolle.nl/bl.hoekstra@zwolle.nl
Bijlagen	1. Motie €14,- voor iedereen die (indirect) voor de gemeente werkt

Wij stellen u voor kennis te nemen van:

de voorgestelde wijze van afdoening van de motie minimumloon van €14,- voor iedereen die (indirect) voor de gemeente werkt.

Datum

1 juni 2023

[Toelichting op het voorstel](#)**Inleiding**

Op 11 juli 2022 heeft de raad het college opgeroepen om:

- *De raad liefst voor de begroting 2023 of anders zo snel als mogelijk inzicht te geven in de mogelijkheden voor het hanteren van een minimaal uurloon van €14 bij alle nieuwe contracten (als gevolg van bijvoorbeeld aanbestedingen, subsidieverstrekingen) in de laagstbetaalde functies.*
- *Daarbij de financiële en maatschappelijke gevolgen voor de gemeente, de betreffende organisaties en bedrijven en de betreffende werknemers in beeld te brengen; - Daarbij ook zaken als armoedeval en het wegvallen van toeslagen mee te nemen.*
- *Ook alternatieven voor het sturen op een minimumloon van €14 voor aan de gemeente gerelateerde partners aan te dragen.*

In deze informatienota leest u welke minimumlonen op dit moment door de gemeente Zwolle worden gehanteerd, waar eventuele sturingsruimte zit en wat de gevolgen daarvan zijn.

Kernboodschap

Zwolle hanteert veelal al een minimumloon van €14,-. Waar dat (nog) niet het geval is zijn de sturingsmogelijkheden (juridisch) zeer beperkt en situationeel bepaald. Financiële consequenties zijn vooraf niet in concrete bedragen te vertalen. Wel is inzicht te geven in de algemene gevolgen en de risico's die dit met zich meebrengt.

Toelichting**1. De gemeente Zwolle hanteert op dit moment vrijwel overal een minimumloon van €14,-**

Hieronder wordt per "ring van invloed" geschetst welk minimumloon wordt gehanteerd.

Binnenring (ring 0): Medewerkers gemeente Zwolle en directe inhuur

De gemeente Zwolle valt onder de cao-gemeenten. Deze cao hanteert een minimumloon van €14,-. Alle medewerkers van de gemeente Zwolle krijgen dit minimumloon. Ook voor alle *directe* inhuur, payroll en uitzendkrachten wordt dit minimumloon gehanteerd.

Ring 1: Medewerkers verbonden partijen

Vrijwel alle verbonden partijen vallen rechtstreeks onder de cao-WSGO of hebben zich verbonden om die cao te volgen. Hierbij kan gedacht worden aan de Omgevingsdienst, Regionaal Serviceteam Jeugd, SSC-ONS, Veiligheidsregio, GBLT, HCO TIEM (sociaal werk- en ontwikkelbedrijf) etc. Deze cao is gelijk aan de cao-gemeenten. In deze cao wordt €14,- dan ook als minimumloon gehanteerd.

Datum

1 juni 2023

Voor ROVA geldt een andere cao. ROVA is een NV waarvoor de cao-GEO (Grondstoffen Energie en Omgeving) geldt. Op dit moment wordt de ondergrens van €14,- in deze cao nog niet toegepast. Per 1 november 2023 is de volgende cao-verhoging en geldt alleen nog voor een kleine groep medewerkers een minimaal uurloon van € 13,30. Per 1 januari 2024 ligt het minimumloon ook bij ROVA op €14,-.

Ring 2: Faciliterende diensten

Zwolle huurt (welooverwogen) veel diensten in. De meest voor de hand liggende zijn bijvoorbeeld de schoonmaak, catering, beveiliging en parkeerbeheer. Maar ook zaken zoals postbezorging, onderhoud van onze 180 gebouwen en het beheer intern groenklimaat besteden we uit. Deze werknemers zijn *niet* rechtstreeks in dienst bij de gemeente Zwolle. Zij hebben de specifieke opdrachtnemer als werkgever. Veel van die bedrijven hanteren al een minimumuurloon op/boven €14,-. Voor een aantal geldt dat (nog) niet. Dat is bijvoorbeeld het geval bij schoonmaak, catering en parkeerbeheer.

- Schoonmaak

Voor ons schoonmaakbedrijf geldt de cao-schoonmaak die loopt t/m 30 juni 2024. Het laagste salaris is volgens deze cao € 12,15 per uur. Afhankelijk van de functie en de schaal van de betreffende medewerkers is het loon hoger. Dit betekent niet dat de specifieke medewerkers van dit bedrijf die voor Zwolle werken geen €14,- per uur verdienen. Vanwege de privacyregels (AVG) kan dit echter niet specifiek worden vastgesteld.

- Catering

Onze cateraar valt onder de cao-contractcatering die loopt t/m 31 maart 2024. Een beperkt aantal loonschalen in deze cao kennen uurlonen die lager liggen dan €14,-. Net als bij schoonmaak betekent dit niet dat de medewerkers die voor Zwolle werken geen €14,- per uur verdienen. Inschaling gebeurt op basis van een functiehandboek. Afhankelijk van de functie en de inschaling kan het loon van deze medewerkers dus op dit moment al rond/boven €14,- zijn. Ook hier kan dit echter vanwege de privacyregels (AVG) niet specifiek worden vastgesteld.

- Parkeerbeheer

Het bedrijf waar Zwolle de centralisten voor parkeerbeheer inhuurt valt onder de cao-particuliere beveiliging. De cao loopt tot 30 juni 2023. Alleen de aanvangsschaal (die twee periodieken kent) ligt iets onder de € 14,-. Wanneer de opleiding tot centralist is afgerond stroomt een werknemer door naar de vervolgschaal die een minimumloon boven €14,- kent. Ook hier kan vanwege privacy niet worden vastgesteld of de concrete medewerkers die voor Zwolle werken op/boven €14,- verdienen.

Ring 3: Inkoop en aanbestedingen voor bedrijfsvoering, inwoners en de fysieke stad

Producten voor eigen bedrijfsvoering

Als gemeente kopen we bij diverse partijen producten in voor de eigen bedrijfsvoering. Enkele voorbeelden daarvan zijn schrijfwaren, kantoorinrichting en keukenapparatuur van onze bedrijfsrestaurants. Voor deze producten is niet inzichtelijk te maken of de hele keten van productie tot en met verkoop een minimumloon van €14,- hanteert.

Diensten voor inwoners

Enkele voorbeelden van de inkoop voor inwoners zijn thuisondersteuning, dagbesteding en ouderenzorg. Het beeld dat is opgehaald laat zien dat de aanbieders die deze diensten leveren al lonen boven het wettelijk minimumloon hanteren van rond of boven de €14,-. De inkoop hiervan moet

Datum 1 juni 2023

Europees worden aanbesteed volgens de standaard die daarvoor geldt. Veel van deze zaken worden niet alleen voor Zwolle ingekocht, maar kopen we bijvoorbeeld als regio in (regionaal georganiseerde zorg etc.).

Voorzieningen fysieke stad

Naast de hierboven genoemde inkoop en aanbestedingen sluit de gemeente Zwolle nog veel andere contracten af (al dan niet via aanbesteding). Voorbeelden daarvan zijn zaken die nodig zijn voor het onderhoud van de openbare voorzieningen, het bouwen van wijken, huisvesting van scholen etc. Bij deze contracten is geen inzicht in het minimumloon dat door de betreffende aanbieder wordt gehanteerd.

Ring 4: Subsidies

Zwolle kent verschillende subsidieregelingen. Naast de meer bekende subsidies voor zorg en welzijn (bv. beschermd wonen en maatschappelijke opvang) kan ook worden gedacht aan kunst, cultuur en historie (bv. de regeling cultuur en kwaliteit en de regeling tegemoetkoming energiekosten sociale, culturele en maatschappelijke basis), regelingen voor wonen, bouwen en verbouwen (zoals klimaatadaptatie en stedelijke vernieuwing), sport (bv. regeling tegemoetkoming energiekosten en aangepast sporten) en bewonersinitiatieven. De aantallen organisaties die gebruikmaken van subsidies zijn groot, de soorten organisaties divers evenals de individuele werknemers daarvan. Het is niet inzichtelijk te maken wat al deze individuele werknemers van deze organisaties betaald krijgen. Aan subsidies mag ook geen voorwaarde voor een specifiek loon worden gesteld (hierover meer onder het kopje 2. Juridische mogelijkheden..)

Ring 5: Overige inkoop/contracten in de keten

Hierboven is inzicht gegeven in het minimumloon dat binnen de genoemde ringen wordt gehanteerd. Hoe de organisaties binnen deze ringen hun eigen productie/inhuur/inkoop en aanbestedingen etc. hebben georganiseerd is niet bekend en in het kader van de uitwerking van deze motie ook niet concreet te maken. De verwachting is dat niet overal in deze ketens een minimumloon van €14,- wordt geboden. Zo zal de betonvlechter die aan de fundering werkt van een woning voor de uitbreiding van Stadshagen daar naar alle waarschijnlijkheid niet aan voldoen.

Naast de structurele inkoop koopt de gemeente (direct en indirect) ook incidenteel zaken in, bijvoorbeeld voor het afscheid van een collega. Het is waarschijnlijk dat in al deze ketens niet altijd €14,- wordt geboden.

2. De juridische mogelijkheden voor het hanteren van een minimumloon van €14,- zijn zeer beperkt

De mogelijkheden om als werkgever/afnemer/opdrachtgever een specifiek minimumloon te eisen kunnen niet in het algemeen worden benoemd, maar moeten van geval tot geval worden bezien.

Daarvoor gelden in ieder geval de volgende juridische beoordelingskaders:

- a. Cao's.
- b. Wet gelijke behandeling.
- c. Specifieke contractregels.

Datum

1 juni 2023

Ad a: Cao's

Op dit moment is het wettelijk volwassenen minimumloon €12,40 bruto per uur bij een 36-urige werkweek. Vanaf 1 januari 2024 wordt dit het wettelijk minimumuurloon per uur ongeacht de lengte van de werkweek. Door werkgevers en werknemersorganisaties worden in aanvulling daarop in de verschillende cao's afspraken gemaakt over het in die branche/bij die werkgever(s) gehanteerde minimumloon. Dit minimumloon is regelmatig hoger dan het wettelijk minimumloon.

In de cao-gemeenten geldt sinds 1 januari 2022 een minimumloon van €14,- bruto per uur. Ook in verschillende andere cao's wordt dit minimum al gehanteerd. We zien daarnaast dat een minimumloon van €14,- op dit moment ook op veel onderhandelingstafels ligt. De afgelopen maanden is in verschillende cao's dit minimum steeds vaker afgesproken. In het algemeen is het dan ook de verwachting dat de minimumlonen in veel cao's binnen afzienbare termijn op of rond de €14,- uitkomen. Dat geldt ook voor de cao's binnen de hierboven genoemde "ringen van invloed" 0-5 waar nu nog geen minimum van €14,- geldt.

Wanneer een cao een lager minimumloon hanteert kan niet zomaar van dat loon worden afgeweken. In een zogeheten "minimum-cao" zijn minimum loonafspraken opgenomen. Afwijken daarvan -in het voordeel van de werknemer- is dan toegestaan. In een zogeheten "standaard-cao" staan vaste loonafspraken. Hiervan afwijken is niet mogelijk. Ook niet wanneer dat in het voordeel is van de werknemer. Concreet betekent dit, dat voor deze werknemers geen minimumloon van €14,- mag worden gehanteerd. Het hangt dus van de specifiek geldende cao (standaard of minimum) af of €14,- per uur mag worden betaald (hierna genoemd: cao-ruimte).

*Voor de voorbeelden die worden genoemd in de ringen 0-5 betekent dit dat voor ROVA (ring 1) en parkeerbeheer (ring 2) op dit moment geen minimumloon van €14,- mag worden gehanteerd. De betreffende cao's zijn standaard cao's. Van die cao's mag niet worden afgeweken. In die gevallen bestaat op grond van de geldende cao's **geen** sturingsruimte op de hoogte van het minimumloon.*

Ad b: Wet gelijke behandeling

Wanneer er cao-ruimte is, dan kan het bieden van een hoger loon alsnog in strijd zijn met de Wet gelijke behandeling. Werkgevers mogen op grond van deze wet geen onderscheid maken tussen (gelijke) werknemers die hetzelfde werk doen. Voor de hoogte van het loon betekent dit dat werknemers die hetzelfde werk doen daarvoor ook hetzelfde loon moeten krijgen.

Wanneer Zwolle een hoger loon eist voor werknemers die voor Zwolle werken en het bedrijf dat die mensen levert niet alleen Zwolle als afnemer heeft werkt dit ongelijkheid tussen werknemers in de hand. Dit onderscheid is verboden. De Commissie gelijke behandeling toets en handhaaft dit.

*Voor de voorbeelden die worden genoemd in de ringen 0-5 betekent dit dat voor de schoonmaak en catering (beide ring 2) geen hoger loon kan worden geëist, ondanks dat van de betreffende cao's mag worden afgeweken. In die gevallen bestaat op grond van de Wet gelijke behandeling/verboden onderscheid tussen werknemers **geen** sturingsruimte op de hoogte van het minimumloon.*

Ad c. Specifieke contractregels

Naast cao's en de Wet gelijke behandeling bepalen ook de specifieke contractregels of er sturingsruimte is. Belangrijkste voorbeelden daarvan zijn regels voor aanbestedingen en subsidies.

Datum

1 juni 2023

Aanbestedingen

De (Europese) regels voor aanbestedingen laten geen *algemene* verplichting voor een specifiek minimumloon toe. Of er sturingsruimte is bij specifieke aanbestedingen moet per aanbesteding worden bekeken. De juridische kaders hiervoor zijn complex. Het hanteren een specifiek gunningscriterium, selectiecriterium en/of geschiktheidseis is aan veel regels is gebonden.

Er is geen jurisprudentie bekend over een concreet minimumloon als gunningscriterium. Of een dergelijke eis de toets van de rechter doorstaat is vooraf dan ook niet zeker. De Aanbestedingswet verbindt verschillende eisen aan het stellen van voorwaarden en criteria. Er mogen alleen eisen, voorwaarden en criteria worden gesteld aan de inschrijvers en inschrijvingen die in een redelijke verhouding staan tot het voorwerp van de opdracht. Uit de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep blijkt daarnaast dat gunningscriteria niet oneigenlijk mogen worden gebruikt om andere doelen te bereiken.

Theoretisch kan hier ruimte zijn voor het sturen op een concrete looneis. Of in een concreet geval in de praktijk ook aan de eisen uit de Aanbestedingswet en de rechtspraak wordt voldaan moet van geval tot geval worden bekeken en gemotiveerd. Nut en noodzaak moeten worden onderbouwd en het vrije verkeer van diensten mag hierdoor niet worden gehinderd. Dit moet ook in verbinding worden gezien met de eerdergenoemde noodzakelijke cao-ruimte het verbod op ongelijke behandeling van werknemers (Wet gelijke behandeling). De verwachting is dan ook dat de totale sturingsruimte bij inkoop/aanbestedingen (mits geaccepteerd door de rechter) heel beperkt zal zijn.

Belangrijke beperking is daarnaast dat Zwolle verschillende producten/diensten gezamenlijk met andere organisaties inkoop/aanbesteedt. Voorbeelden hiervan zijn regionale zorg en ICT-middelen. Gezamenlijke inkoop gebeurt door een gezamenlijk pakket van eisen te stellen. Het opnemen van een looneis in het eisenpakket kan dan alleen wanneer alle deelnemende organisaties deze eis stellen. Zwolle heeft in deze gevallen *geen zelfstandige* sturingsruimte op de hoogte van het minimumloon.

Doordat veel factoren daarbij een rol spelen en elke aanbesteding de eigen kenmerken heeft is op dit moment niet aan te geven of, en zo ja welke aanbestedingen daarvoor mogelijk in de toekomst in aanmerking zouden komen en wat het effect zal zijn voor de kosten die dit voor de gemeente met zich meebrengt. Evenmin is nu inzichtelijk te maken wat dit voor extra kosten voor de (potentiële) opdrachtnemers en het welvaartsniveau van de specifieke werknemers betekent. Onder het kopje *Gevolgen en risico's* worden daarom meer in het algemeen de gevolgen van het hanteren van een looneis genoemd.

Mogelijk biedt Europese en/of nationale wetgeving op termijn meer ruimte om een looneis te stellen. Op dit moment kunnen we daar als gemeente nog niet vanuit gaan of op voorsorteren. Daarom lijkt maatwerk/een verkenning per aanbesteding op dit moment de maximaal haalbare mogelijkheid om invulling te kunnen geven aan deze motie.

Subsidies

Bij het verlenen van subsidies is het stellen van een looneis niet mogelijk, ook niet in specifieke gevallen. De Hoge Raad heeft dit meermaals uitgesproken. Voorwaarden die aan een subsidie worden verbonden moeten het doel van die specifieke subsidie dienen. Er is beperkt ruimte voor niet- doel gebonden verplichtingen. Het opleggen daarvan mag niet standaard en moet van geval tot geval worden beoordeeld en gemotiveerd. De niet-doel gebonden verplichtingen moeten in dat specifieke

Datum 1 juni 2023

geval dan wel enig verband houden met de concrete gesubsidieerde activiteit. De verplichtingen mogen dan ook alleen betrekking hebben op de wijze waarop of de middelen waarmee de gesubsidieerde activiteit wordt verricht. De gesubsidieerde activiteiten worden weliswaar steeds verricht met behulp van medewerkers, maar een looneis heeft geen betrekking op de medewerkers, alleen op hun inkomens. De Hoge Raad vindt het verband tussen een loonverplichting en de gesubsidieerde activiteit daarmee te ver verwijderd om toegestaan te zijn.

Wel is het inmiddels gebruikelijk bij Zwolse (cultuur)subsidies dat een soort inspanningsverplichting voor de subsidieontvanger wordt gehanteerd om voor “een eerlijke beloning” te zorgen. Hierbij moeten de organisaties zich vanzelfsprekend houden aan de geldende cao's. Deze Fair Practice Code is (mede) ingesteld naar aanleiding van de wens tot normering van topinkomens in de cultuursector en heeft als doel een gezonde en toekomstbestendige sector. De code is door de sector zelf ontwikkeld. Deze inspanningsverplichting is als voorwaarde bij een subsidie nog niet getoetst door de rechter. Belangrijk verschil met een concrete looneis is wel dat het hier gaat om een brede gedragscode van de sector zelf, met samenhangende richtlijnen die een gezonde sector tot doel hebben en waar door de subsidieontvanger op eigen wijze invulling aan kan worden gegeven.

3. Gevolgen en risico's

Het op concrete bedragen waarderen van de gevolgen/risico's is niet mogelijk. Hieronder worden daarom meer in het algemeen de (mogelijke) gevolgen/risico's geschetst.

Gevolgen voor de specifieke werknemer

- Hoger loon, mogelijk daling besteedbaar inkomen

Het ligt voor de hand dat in bepaalde gevallen het hanteren van een looneis van €14,- een hoger loon voor een individuele werknemer kan betekenen. Dat betekent echter niet automatisch dat het besteedbaar inkomen van die betreffende werknemer daarmee ook altijd stijgt.

Het uurloon is niet de enige inkomstencomponent dat het besteedbaar inkomen/welvaartsniveau van een specifieke medewerker bepaalt. Ook bijvoorbeeld toeslagen, vergoedingen, (lokale) tegemoetkomingen (verder te noemen: aanvullingen) en kwijtscheldingen hebben hier invloed op. De aanvullingen en kwijtscheldingen zijn gebaseerd op een bepaald (landelijk of gemeentelijk) vastgesteld inkomen. Het verhogen van het uurloon kan dan in een specifieke (gezins)situatie betekenen dat geen recht (meer) bestaat op een aanvulling of kwijtschelding. Gevolg daarvan is dat het besteedbaar inkomen van werknemers die in die groep vallen als gevolg van de looneis door Zwolle juist kan dalen.

Gevolgen voor gemeente en opdrachtnemers

- Tariefverhogingen gemeente en extra kosten voor opdrachtnemers

Opdrachtnemers kunnen de extra loonkosten één op één doorberekenen aan de gemeente Zwolle. Daarmee is de opdrachtnemer echter niet klaar. Het salaris is de basis voor verschillende andere kosten en berekeningen van de opdrachtnemer. Hierbij kan worden gedacht aan pensioenpremies, WW, ziektekosten, toeslagen, overwerk etc. Voor de opdrachtnemer brengt dit “gevolg” kosten mee die niet zomaar door het doorberekenen in de prijs (kunnen) worden gedekt.

- Minder aanbieders/minder keuze/minder kwaliteit

Aanbieders van goederen en diensten kunnen ervoor kiezen om niet mee te gaan in de looneis en zich niet aan te bieden voor een opdracht of aanbesteding. Om de kosten voor zichzelf beperkt te houden

Datum 1 juni 2023

kunnen opdrachtnemers er ook voor kiezen minder kwaliteit te bieden voor hetzelfde geld. Zowel op keuze als kwaliteit kan de gemeente inboeten.

- Doorwerking in de keten

Opdrachtnemers maken vaak op hun beurt weer gebruik van onderaannemers. Dit is bijvoorbeeld gebruikelijk bij (grote) ruimtelijke projecten. Wanneer €14,- minimumloon wordt geëist voor werknemers in de uitvoering van die concrete aanbesteding heeft dat ook effect op de contracten (en dus de kosten) die daaruit voortvloeien.

- Doorwerking in processen

Een looneis bij bijvoorbeeld aanbestedingen grijpt in op de processen om te komen tot de aanbesteding. Niet alleen aan de kant van de gemeente, maar ook bij processen van de potentiële opdrachtnemers. Die kosten zijn wellicht minder zichtbaar, maar wel reëel.

- Toezicht en handhaving

In gevallen waarin een looneis wordt gesteld zal ook gecontroleerd en gehandhaafd moeten worden. De vraag is in welke mate controle daadwerkelijk mogelijk is. De salarisstrook van de desbetreffende medewerker is voor ons niet inzichtelijk. Vanwege privacy (AVG) mag een werkgever die gegevens ook niet zomaar met ons delen. Of een werknemer daadwerkelijk minimaal €14,- krijgt valt dan ook niet te controleren. Alleen de cijfers en documenten van de opdrachtnemer kunnen ons ter beschikking worden gesteld. Meer dan erop vertrouwen dat de opdrachtnemer eerlijk is over het betaalde loon kunnen we in feite dan ook niet.

Wanneer wordt geconstateerd dat de opdrachtnemer de looneis niet nakomt kunnen rechtsmiddelen worden ingezet om de looneis te handhaven. In praktijk kan de impact daarvan op de continuïteit groot zijn en bestaat naast bv. het eisen van nakoming ook de kans dat een opdracht wordt beëindigd. Vraag is in hoeverre dat wenselijk is. Zowel de gemeente als de opdrachtnemer zal controle en eventueel handhaving ook moeten borgen in de processen.

Wanneer ervoor wordt gekozen de looneis niet te controleren/handhaven is het in feite een loze eis. Vraag is dan of het stellen van een looneis aan opdrachtnemers wel de juiste weg is om het verhogen van het minimumloon voor werknemers te stimuleren.

4. Ontwikkelingen in Europa, landelijk en in andere gemeenten

Europese ontwikkelingen

Op 14 september 2022 is een Europees akkoord bereikt over een richtlijn voor minimumlonen in de Europese Unie. Dat akkoord houdt in dat er *geen* gemeenschappelijk Europees minimumloon komt. Er komt ook geen verplichting voor de lidstaten om een minimumloon in te voeren. Wel komt er een richtlijn met criteria aan de hand waarvan lidstaten kunnen bepalen of het minimumloon dat in een land wordt gehanteerd toereikend is. Dit in relatie tot de kosten van levensonderhoud en andere inkomens in de betreffende lidstaat. In Nederland wordt er door de vakbonden vanuit gegaan dat dit een minimumloon van €14,- betekent. Het is de verwachting dat het formaliseren van dit politiek akkoord in wetgeving/richtlijnen nog enkele jaren in beslag neemt. Ook is de richtlijn niet bindend. De verwachting is wel dat de richtlijn door Nederland wordt nageleefd. De bonden hebben aangegeven in te zetten op dit minimum en gelet op de geschetste ontwikkelingen van de flinke loonstijgingen in de cao's is het de verwachting dat het feitelijk minimumloon in de cao's dat niveau in Nederland al eerder bereiken.

Datum

1 juni 2023

Landelijke ontwikkelingen

In mei 2022 is in de Tweede Kamer de motie Kathmann aangenomen op basis waarvan het kabinet met inzicht moet komen hoe gemeenten het minimumloon van € 14 als voorwaarde kunnen hanteren bij aanbestedingen. Er is op het moment van het schrijven van dit stuk nog geen zicht op hoe vorm wordt gegeven aan deze motie en binnen welk tijdsbestek dat zal gebeuren.

Andere gemeenten

In verschillende gemeenten zijn inmiddels moties/initiatieven geweest voor het verhogen van het minimumloon naar €14,-. Voorbeelden daarvan zijn de gemeenten Utrecht, Heerlen en Den Haag. In de Zwolse motie wordt daar ook naar verwezen. Goed om daarbij in beeld te hebben is dat die moties/initiatieven weliswaar dezelfde strekking hebben (€14,- minimumloon), maar niet steeds eenzelfde reikwijdte hebben. De mate waarin op dit moment nog geen €14,- wordt gehanteerd is daarbij ook per gemeente verschillend. Niet elke gemeente besteedt bijvoorbeeld dezelfde taken uit en de vorm waarin dat gebeurt kan ook verschillen. Dat maakt dat de speelruimte voor elke gemeente anders kan uitvallen. Eén op één vergelijking met die gemeenten is daarom niet mogelijk.

De verschillende gemeenten verkennen op dit moment dan ook ieder voor zich hoe de uitwerking vorm kan krijgen en wat dit concreet (financieel) betekent voor die gemeente. Omdat het genoemde krachtenveld voor alle gemeenten wel hetzelfde is lijkt voor wat betreft de aanbestedingen de gedeelde conclusie te zijn dat maatwerk per aanbesteding op dit moment het maximaal haalbare is. Dat het effect daarvan niet vooraf over de hele linie inzichtelijk is te maken is eveneens een gedeelde conclusie.

5. Alternatieven voor het sturen op een concreet minimumloon van 14,-.

De vraagstukken rond het minimumloon lenen zich er minder voor om op gemeentelijk niveau te worden opgelost. Sturing op gemeentelijk niveau kan ook ongewenste neveneffecten hebben voor de individuele werknemer. Als alternatief voor het gemeentelijk sturen op een minimumloon van €14,- kan de sturing bijvoorbeeld worden gezocht in de landelijke lobby en het steunen van landelijke initiatieven om het wettelijk minimumloon te verhogen naar €14,-. Het college heeft bijvoorbeeld bij de VNG bepleit dat cao "Aan de Slag" en de cao van de SW-bedrijven gelijk moeten worden getrokken met die van de gemeenteambtenaren.

Het landelijk verhogen van het minimumloon heeft daarbij ook verschillende extra positieve effecten ten opzichte van individuele gemeentelijke sturing. Bij het verhogen van het landelijk minimumloon stijgen de uitkeringen mee. Het doel van de verhoging (hoger besteedbaar inkomen) slaat zo neer op een groter deel van de bevolking. Ook de AOW stijgt mee met het minimumloon. Omdat de inkomensgrens voor toeslag ook gekoppeld is aan het minimumloon verliezen mensen hun recht op toeslagen dan ook niet wanneer het loon stijgt.

6. Conclusie

In veel gevallen voldoet Zwolle al aan het minimumloon van €14,-. De verdere mogelijkheden om vorm te geven aan de motie zijn zeer beperkt en situationeel bepaald. Een compleet inzicht en overzicht van de gevolgen (kosten) is niet te geven. Voor aanbestedingen geldt dat een verkenning per aanbesteding het maximaal haalbare is om invulling te geven aan de motie. Hoewel het college zich kan vinden in de wens om het minimumloon te verhogen naar €14,-, acht het college het niet wenselijk om die weg te bewandelen. Het college blijft van mening dat het sturen op de hoogte van het minimumloon (breder dan de verantwoordelijkheid als werkgever) een aangelegenheid voor de Rijksoverheid is. Daarnaast

Datum 1 juni 2023

acht het college het, gegeven hetgeen hiervoor is geschetst, niet doelmatig om lokaal nog meer te doen ter bevordering van een minimumloon van €14,-.

Financiën

Op dit moment zijn geen op concrete bedragen waardeerbare financiële gevolgen te geven. Dat er financiële gevolgen zijn is zeer aannemelijk.

Communicatie

-

Vervolg

Bij gelegenheid zal het college namens de gemeente Zwolle bepleiten dat verhoging van het wettelijk minimumloon wenselijk is om daarmee de bestaanszekerheid van inwoners te vergroten.

Openbaarheid

Openbaar

Burgemeester en Wethouders van Zwolle,

voorzitter, Peter Snijders

secretaris, Dick Emmer