Initiatiefvoorstel minimumloon

Onderwerp	**Minimumloon als subgunningscriterium bij aanbestedingen**
Initiatiefnemers	Wilco Bos (PvdA) Anke Buurman-Kuiper (D66) Tim Smit-Brouwer (Harderwijk Anders) Wietske Hollanders (GroenLinks)
Datum	23 maart 2025
Status	Concept

Voorstel

1. De gemeente Harderwijk past de EU-richtlijn over toereikende minimumlonen toe bij aanbestedingen. Deze richtlijn stelt dat het minimumloon ten minste 60% van het mediane loon in Nederland moet bedragen, wat in januari 2024 neerkwam op €16 per uur.
2. Vanaf 1 januari 2026 wordt dit uitgangspunt geïntegreerd in de aanbestedingscontracten van de gemeente Harderwijk, door middel van een kwalitatief gunningscriterium. Dit zorgt ervoor dat aanbieders gestimuleerd worden om eerlijke lonen te hanteren en draagt bij aan een betere financiële positie van werkenden.
3. Het College informeert de gemeenteraad halfjaarlijks over de implementatie en de effecten via een raadsinformatiebrief of de bestuursrapportages.

Context

Inleiding

De gemeente Harderwijk hanteert binnen haar eigen organisatie en gemeenschappelijke regelingen een hoger minimumloon dan het wettelijk minimum. Dit past bij de voorbeeldfunctie van de gemeente. Tegelijkertijd worden sommige lager betaalde werkzaamheden uitbesteed aan contractpartners, waar de gemeentelijke cao niet van toepassing is. Denk hierbij aan vervoersvoorzieningen, afvalinzameling, schoonmaak en catering. Dit voorstel biedt een concrete manier om bij te dragen aan betere arbeidsvoorwaarden binnen deze sectoren.

Voorgeschiedenis

De gemeenteraad heeft meerdere keren uitgesproken dat het wenselijk is om in aanbestedingen aandacht te hebben voor eerlijke lonen. Op 30 maart 2023 werd een motie aangenomen waarin het College werd verzocht:

- Te komen met een voorstel hoe bij de aanbesteding en contractpartners een minimumloon van 14 euro als uitgangspunt kan worden genomen.

- Dit voorstel uiterlijk 1 september 2023 voor te leggen aan de raad.

In de periode daarna zijn aanvullende vragen gesteld en is onderzocht op welke manier dit juridisch en praktisch kan worden toegepast. Hieruit kwam naar voren dat looneisen bovenop het wettelijk minimum niet als harde voorwaarde kunnen worden gesteld, maar wel als kwalitatief gunningscriterium. Dit biedt de mogelijkheid om aanbieders te stimuleren hun werknemers een eerlijk loon te betalen en zo bij te dragen aan een betere financiële positie van werkenden.

Met deze inzichten is in samenwerking tussen verschillende fracties en op basis van eerdere verkenningen een initiatiefvoorstel ontwikkeld. Dit voorstel biedt een duidelijke en uitvoerbare manier om via aanbestedingen een positieve bijdrage te leveren aan arbeidsvoorwaarden, terwijl rekening wordt gehouden met de beleidsruimte van de gemeente en de mogelijkheden binnen aanbestedingsprocedures. Door op deze manier invulling te geven aan de wens van de raad, wordt een stap gezet richting een sociaal en economisch verantwoord inkoopbeleid dat zowel werkenden als de gemeente ten goede komt.

Aanleiding

De landelijke campagne Voor16, opgezet door vakbond FNV en ondersteund door andere organisaties als het Armoedefonds, geeft op haar website de aanleiding goed weer:

Bij de invoering van het minimumloon in 1969 is uitgesproken dat de hoogte van het minimumloon mee moet groeien met de welvaart. In de praktijk is daar weinig van terechtgekomen. Het minimumloon is steeds verder achteropgeraakt. Het minimumloon is niet hoog genoeg meer om rond te komen, en ook mensen met een uitkering raken financieel in de knel.

Hier komt bij dat de EU een richtlijn heeft aangenomen over toereikende minimumlonen, die ook in Nederland geïmplementeerd dient te worden, maar dat nog niet is. Deze richtlijn houdt in dat het minimumloon tenminste gelijk is aan 60% van het mediane loon. Het mediane loon is het midden van alle lonen in Nederland. In januari 2024 kwam dit neer op 16 euro per uur.

Kader

Raadsleden kunnen op basis van de organisatieverordening van de gemeenteraad van Harderwijk 2024, artikel 28, een initiatiefvoorstel indienen. Dit heet het Recht van initiatief.

De gemeente kan een minimumlooneis opnemen in een aanbesteding. Hieraan zijn voorwaarden verbonden, zoals:

- Het gehanteerde minimumloon moet vastgelegd zijn in de wet of in een bindend CAO en van algemene toepassing zijn. Deze mag wel per sector verschillen;
- Er kunnen alleen minimumlooneisen gesteld worden voor die werknemers, die daadwerkelijk betrokken zijn bij de overheidsopdracht en deze in het land van de aanbestedende dienst uitvoeren. Er mag niet geëist worden dat alle werknemers van het bedrijf van de opdrachtnemer dit minimumloon ontvangen;
- Indien het gaat om gedetacheerde werknemers moet het geëiste minimumloon voldoen aan de eisen van de Detacheringsrichtlijn en de Richtlijn minimumloon.

Looneisen bovenop het wettelijk minimum kunnen alleen meegenomen worden als subgunningscriterium en niet als uitsluitingsgrond en dit moet gemotiveerd en gerechtvaardigd kunnen worden. Er kleven dus wel risico's aan het eisen van een loon boven het geldende minimumloonpeil in een aanbestedingsprocedure.

Alternatieven

1. Geen minimumlooneisen opnemen in aanbestedingsvoorwaarden:
Hiermee wordt de verantwoordelijkheid volledig bij de markt gelegd en blijft de invloed van de gemeente beperkt. Dit zou echter betekenen dat Harderwijk geen actieve bijdrage levert aan het verbeteren van arbeidsvoorwaarden en kan daarnaast op termijn conflicteren met Europese richtlijnen.

2. Een bindende minimumlooneis hanteren in plaats van een gunningscriterium:
Dit is juridisch niet houdbaar. Looneisen bovenop het wettelijk minimum kunnen alleen als kwalitatief criterium worden meegenomen, niet als absolute voorwaarde. Daarom is de voorgestelde aanpak via gunningscriteria de meest effectieve en haalbare manier om invloed uit te oefenen.

Conclusie

Dit voorstel draagt bij aan eerlijke beloning en bestaanszekerheid voor werkenden in Harderwijk, binnen de juridische mogelijkheden die aanbestedingsprocedures bieden. Door het gunningsbeleid van de gemeente hierop af te stemmen, stimuleren we aanbieders om werknemers een fatsoenlijk loon te betalen, zonder dat dit leidt tot juridische obstakels. Dit zorgt voor een duurzaam en sociaal verantwoord inkoopbeleid waarmee Harderwijk een positieve impact heeft op de lokale arbeidsmarkt.