

Bijlage 22 Hoe gaat GVB om met equal pay

Waarom equal pay

Equal pay staat voor gelijk loon voor gelijk werk. Sinds 30 maart 2015 moeten uitzendkrachten vanaf de eerste dag worden betaald volgens de bij de inlener geldende of wettelijk verplichte beloningsregeling of cao. Uitzendkrachten hebben daardoor dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in vaste dienst zijn bij het inlenende bedrijf. Dit heet de inlenersbeloning. De uitzendorganisatie en de inlener zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het goed toepassen van de inlenersbeloning.

Op wie is equal pay van toepassing

De inlenersbeloning is van toepassing op uitzendkrachten die een functie invullen waarvoor een functiebeschrijving aanwezig is.

Op wie is equal pay niet van toepassing¹

- Uitzendkrachten die een functie invullen die niet in het functiehuis voorkomt
- Uitzendkrachten die voor onbepaalde tijd in dienst zijn bij de intermediair
- Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (zoals schoolverlaters, herintreders of langdurig werklozen)
- Mensen die worden bemiddeld vanuit de Participatiewet
- Mensen die het uitzendbureau van werk-naar-werk begeleidt

Over welke beloningsonderdelen gaat equal pay

De inlenersbeloning is erop gericht dat de uitzendkracht hetzelfde salaris verdient (en ontvangt) als de andere personeelsleden die dezelfde werkzaamheden uitvoeren (en volgens de voor GVB geldende cao of regeling worden betaald). De inlenersbeloning is samengesteld uit:

- Het bruto loon van de schaal waarin de werknemer is ingedeeld
- ATV/ADV dagen
- Toeslagen voor overwerk, feestdagen en onregelmatige uren²
- Initiële loonsverhogingen
- Kostenvergoedingen
- Periodieken

Bedrijfskleding

Medewerkers en uitzendkrachten in bepaalde functies bij GVB gebruiken bij het werk bedrijfskleding van GVB. Het Kledingreglement is van toepassing op deze uitzendkrachten en zij moeten zich daaraan houden. Als medewerkers bij GVB een vergoeding ontvangen voor bijvoorbeeld schoenen of een zonnebril, dan komt de uitzendkracht ook voor een vergoeding in aanmerking. GVB en de uitlener zullen daarover praktische afspraken maken.

¹ GVB bepaalt (al dan niet met het uitzendbureau) hoe met de beloning van deze doelgroepen om te gaan.

² Bij het bepalen of een feestdagtoeslag moet worden betaald, is het uitgangspunt de feestdagen waar bij GVB een toeslag voor geldt (nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koningsdag en 5 mei).

Non equal pay verplichtingen

Op grond van de wet dient de hiervoor genoemde inlenersbeloning voor de uitzendkrachten te worden toegepast. Dit is anders voor eenmalige financiële uitkeringen en voor non-financiële uitkeringen. Daarvoor wordt de volgende lijn voorgesteld.

Eenmalige financiële uitkeringen behoren niet tot de verplichting vanuit equal pay. De directie van GVB kan er onverplicht voor kiezen de eenmalige financiële uitkering ook aan uitzendkrachten uit te betalen (bijvoorbeeld een eenmalige bonus).

Vanuit equal pay is GVB ook niet verplicht om non-financiële uitkeringen (denk aan de chocoladeletters, teamuitjes, etc.) uit te delen aan uitzendkrachten. Wel kan een leidinggevende in het kader van het GVB Leiderschap beslissen de uitzendkrachten hierin mee te nemen en geen onderscheid te maken. Voor deze uitkeringen geldt dus niet voor alle uitzendkrachten dezelfde lijn, maar geldt individueel maatwerk op grond van de beslissing van de leidinggevende.

GVB is niet verplicht om uitzendkrachten een kerstpakket te verstrekken. GVB vindt het wel belangrijk dat uitzendkrachten een kerstpakket ontvangen en vertrouwt erop dat het uitzendbureau als werkgever dat verzorgt. Zonder dat de kosten voor een kerstpakket aan GVB worden doorbelast.

Tarief bij inlenen

Gezien het vaststellen van toekomstige loonsverhogingen en periodieken is het van belang om de uitzendkrachten waar equal pay voor van toepassing is, in te lenen voor een tarief dat goed en exact terug te leiden is naar een GVB salarisschaal en trede die geldt voor de functie die de uitzendkracht uitvoert, zodat toekomstige verhogingen herkenbaar doorberekend kunnen worden.

Wat betekent equal pay bij solliciteren

Uit equal pay volgt dat uitzendkrachten tegelijk met interne medewerkers geïnformeerd moeten worden over vacatures. Echter geldt wel bij GVB het aanname beleid dat interne medewerkers voorrang hebben op deze vacatures.

Equal pay vloeit voort uit de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI). In artikel 8 van deze wet is vastgelegd dat de ter beschikking gestelde arbeidskracht ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden heeft als die welke gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt. Het gaat daarbij om het loon en overige vergoedingen en om bepalingen met betrekking tot de arbeidstijden, daaronder begrepen overwerk, rusttijden, arbeid in nachtdienst, pauzes, de duur van de vakantie en het werken op feestdagen. De gelijke bandeling strekt zich ook uit over bedrijfsvoorzieningen. Tot slot leidt equal pay ertoe dat binnen de onderneming ontstane vacatures tijdig en duidelijk ter kennis worden gebracht van aan de hem ter beschikking gestelde arbeidskrachten. In de ABU en de NBBU-cao is het recht op de inlenersbeloning nader uitgewerkt.