

Vraag Nr.	Over document	Verwijzing hoofdstuk	Tekst waarover	Nieuw tekstvoorstel c.q. vraag	Antwoord:
1	NVI Inhuur uzk Overeenkomst en bijlagen vraag 17	Bijlage 4, prijsmodel inhuur uitzendkrachten	In uw antwoord geeft u aan dat u niet bereidt bent een aangepast prijsmodel te hanteren, waarin de diverse elementen separaat vermeldt dienen te worden. Hierdoor is het voor u niet inzichtelijk welke marge er aangehouden wordt in de tarieven. In PVE P04 geeft u aan dat o.a. overuren belast dienen te worden zonder opslagpercentage. Klopt het dat u met opslagpercentage de winstmarge bedoelt? Hoe verwacht u dit te kunnen gaan hanteren, indien enkel de omrekenfactor bij u bekend is?		De RBG is bereidt dit alsnog te herzien. Bijlage 4 zal worden aangepast conform het antwoord op vraag 3 Nvl2 tabblad Algemeen. Met opslagpercentage wordt bedoeld de opslag als er gewerkt wordt op een zaterdag, deze zou dan bijvoorbeeld 150% van het uurtarief inclusief omrekenfactor kunnen zijn.
2	Nvl 1	Nvl vraag 9 & 12	OVK 11 en AIV 24.2	Kunt u bevestigen dat onder Personeel niet wordt verstaan de uitzendkrachten (die zijn immers ook apart gedefinieerd), maar het vaste personeel van de Opdrachtnemer?	Nee dat kan de RBG niet. De Uitzendkrachten zijn in loondienst van opdrachtnemer en vallen dus onder de definitie van Personeel.
3	Nvl 1	Nvl vraag 28 & 51 & 67	AIV 9.1 & 9.2	Als werkgever heb je een zorgplicht voor je medewerkers: je bent verplicht om hun veiligheid en gezondheid zo goed mogelijk te beschermen. Dat geldt ook voor de thuiswerkplek. Ook indien uw uitzendkrachten thuiswerken bent u als opdrachtgever degene met leiding en toezicht en verantwoordelijk conform artikel 7:658 BW. Als werkgever moet je zorgen voor een veilige en gezonde werkplek, waar de medewerkers geen klachten kunnen oplopen. Dat staat in de Arbeidsomstandighedenwet. Uiteraard kan Inschrijver u uitbereid toelichten waar u zoals op moet letten. Echter, Inschrijver kan niet akkoord gaan met uw antwoord, bent u bereid deze aan te passen? Zo nee, kunt u dit dan gemotiveerd toelichten?	De RBG gaat hier niet mee akkoord. De RBG is niet de werkgever, de opdrachtnemer is de werkgever en dus verantwoordelijk voor een goede thuiswerkplek.
4	Nvl 1	Nvl vraag 59 & 67	aiv 24.5 & 9.2	Inschrijver veronderstelt dat de aansprakelijkheidsbeperking ook ziet op de vrijwaring door Opdrachtnemer zoals opgenomen in artikel 9.2 AIV en artikel . Kunt u dat bevestigen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Nee dat kan de RBG niet bevestigen. Inschrijver is de werkgever van de Uitzendkracht, indien de Uitzendkracht of werkgever een van de genoemde regels overtreedt is inschrijver aansprakelijk.

5	Nvl 1	Nvl vraag 61	aiv 15.3	Inschrijver kan zich niet vinden in uw antwoord aangezien de genoemde verplichtingen direct volgen uit de wet. In het kader van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) en de wet identificatieplicht heeft u als feitelijk werkgever, naast de formele werkgever (uitzender) ook zelf wettelijke verplichtingen. Deze wettelijke verplichtingen wilt u nu verleggen naar de uitzender. Zowel de identificatieplicht als de tewerkstellingsvergunning (indien werkgever een werknemer met een niet-Nederlandse nationaliteit werkzaamheden laat verrichten) gelden voor zowel de formele werkgever als de feitelijk werkgever. Indien u vreemdelingen laat werken via een uitzendbureau wordt zowel de formele werkgever (uitzendbureau) als de feitelijk werkgever (de inlener) aangemerkt als werkgever in de zin van de Wav. Niet alleen de formele werkgever, maar ook de feitelijk werkgever dient de identiteitsdocumenten van de vreemdelingen te bewaren. Bovendien legt artikel 15 Wav ook een verplichting op aan de inlener van uitzendkrachten met betrekking tot controle aan de poort van vreemdelingen, voordat die uitzendkracht aanvangt met de werkzaamheden. Dit zijn toch echt verplichtingen die u zelf dient uit te voeren en waar Opdrachtnemer geen invloed op kan uitoefenen. Inschrijver vind het disproportioneel dat u uw eigen wettelijke verplichtingen wil verleggen naar de Opdrachtnemer, deze bepaling is dan ook strijdig met Voorschrift 3.9 A Gids Proportionaliteit: De aanbestedende dienst alloceert het risico bij de partij die het risico het best kan beheersen of beïnvloeden. Bent u bereid om artikel 20 aan te passen aan bovenstaande situatie en beide partijen verantwoordelijk te laten zijn voor hun eigen verplichtingen? Zo nee, kunt u dan gemotiveerd toelichten waarom u een dergelijk (ongebruikelijk) eis stelt?	De RBG is zicht bewust van de verplichtingen naar aanleiding van artikel 15 van de Wav. Volgens artikel 15 van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) heeft de inlener een aantal verplichtingen met betrekking tot de controle en administratie van identiteitsbewijzen van vreemdelingen die bij hen werken. Identiteitscontrole: De formele werkgever moet ervoor zorgen dat de inlener een kopie ontvangt van het identiteitsbewijs van de vreemdeling voordat deze begint met werken. Identiteitsvaststelling: De inlener moet de identiteit van de vreemdeling vaststellen aan de hand van het ontvangen identiteitsbewijs en een kopie hiervan opnemen in de administratie. Bewaarplicht: De inlener moet de kopie van het identiteitsbewijs bewaren tot ten minste vijf jaar na het einde van het kalenderjaar waarin de arbeid door de vreemdeling is beëindigd. De RBG verwacht in deze van de formele werkgever dat die de 1e controle uitvoert en de RBG voorziet van kopieën van het identiteitsbewijs zoals in artikel 15 Wav wordt omschreven. De RBG is dus niet bereid artikel 20 aan te passen.
6	Nvl 1	Nvl vraag 19	Prijmodel Inhuur Uitzendkrachten	In uw eerdere antwoord gaf u aan dat de kosten met betrekking tot de transitievergoeding separaat gefactureerd mogen worden. Kan de RBG bevestigen dat deze kosten gelden voor alle medewerkers van inschrijver die uit dienst treden na werkzaam te zijn geweest bij de RBG en dat deze betrekking hebben op de gehele wettelijke transitievergoeding? Zo nee, kunt u dan concreet aangeven voor welke categorie medewerkers en voor welk deel van de transitievergoeding deze gefactureerd mogen worden?	De RBG is niet verantwoordelijk voor de transitievergoeding, de RBG is niet de werkgever van de Uitzendkracht. Het antwoord op vraag 19 uit de Nvl1 is niet correct. Inschrijver dient bij haar inschrijving uit te gaan van het antwoord zoals hier boven gegeven.
7	Nvl 1	Vraag 98		Kunt u toelichten hoe het 7e het aandachtspunt bij vraag 2 ('Hoe zorgt u ervoor dat u gekwalificeerde kandidaten kunt inzetten voor deze opdracht') precies verschilt van het 4e aandachtspunt bij vraag 1 ('Wijze waarop Inschrijver ervoor zorgt dat zij Uitzendkrachten tijdig en passend plaatsen bij Opdrachtgever').	De RBG bedoelt met het 4de aandachtspunt bij vraag 1 dat de medewerker past in de cultuur van de organisatie, aandachtspunt 7 bij vraag 2 gaat over de gevraagde functie eisen.
8	Nvl 1	Vraag 46		Opdrachtgever geeft aan dat het bij vraag 5 specifiek gaat over de medewerkers die bij opdrachtgever aan het werk zijn. Wat bedoelt u in dat kader met het 4e aandachtspunt ('Wijze waarop inschrijver investeert.'). Immers, de voorgaande aandachtspunten gaan al over de wijze waarop inschrijver investeert in goed werkgeverschap, begeleiding en persoonlijke ontwikkeling. Wat wenst opdrachtgever bij het 4e aandachtspunt specifiek terug te lezen?	Inschrijver dient voor de tekst bij aandachtspunt 4 het volgende te lezen "Wijze waarop Inschrijver investeert bij ziekteverzuim en/of uitval van de Uitzendkracht."

9	NVI I	Vraag 29/31	inschrijver wil u er met klem op attenderen dat de wijze waarop u nu prijzen uitvraagt tot gevolg heeft dat u geen transparantie heeft in een eerlijk prijsvergelijk. Geen enkele inschrijver vult in kolom C hetzelfde uurloon in. Wat maakt dat tarieven die hier uit voortvleien niet transparant zijn en bovenal ook niet te vergelijken zijn. Wij willen u er daaom andermaal verzoeken om t.b.v eerlijk prijsvergelijk een uurlonen per functie af te geven waar inschrijvers mee dienen te rekenen. Het tarief wat het gevolg is van het uurloon * kostprijs + marge, geeft dan een omrekenfactor. Wanneer u niet bereidt bent om uurlonen af te geven, wil inschrijver graag van u weten hoe u een reeel vergelijk gaat maken tussen afgegeven uurlonen in kolom C. Ter illustratie Partij A rekent met een uurloon van 12 euro , partij B hanteert voor dezelfde functie een uurloon 14 euro, met respectievelijk tarieven van 24 euro/ factor 2 en 28 euro/ factor 2. nu lijkt partij B veel duurder, echter omdat zij met een hoger uurloon rekenen ontstaat er een verschil waarop u gaat beoordelen. Mede ook omdat opdrachtgever geen open kostprijs uitvraagt, is de partij die het meest strategisch inschrijft winner op het gebied van prijs. Dit mag en kan niet uw bedoeling zijn. Daarom andermaal het verzoek om de prijstemplate transparant te maken en de uurlonen waarmee gerekend dient te worden in kolom C al in te vullen. De omrekenfactor is hetgeen u op dient te beoordelen. Hierbij willen wij u ook andermaal op attenderen dat het uurloon nimmer vaststaat, deze kan gelijk zijn voor flexkraften, maar ook op basis van fase (A,B,C), ervaring, schaal,etc anders zijn. B) inschrijver wil graag een voorbeeld ontvangen waarin u bijlage 4C invult voor twee voorbeeld uitzenders. met daarbij een onderbouwing van de te hanteren tarieven per functie. Op deze wijze wil inschrijven graag inzicht krijgen in uw rekenmethode.	De RBG is bereidt dit alsnog te herzien. Bijlage 4 zal als volgt worden aangepast: Kolom C wordt ingevuld door de RBG met de genoemde uurlonen uit Bijlage 4b. Inschrijver dient in kolom G de omrekenfactor in te vullen. Het opgegeven uurloon in kolom C is het maximale uurloon uit de schaal conform de uurlonen uit de COA Waterschappen op dit moment. Het door inschrijver ingevulde omrekenfactor is de waarde die voor die functiegroep in de overeenkomst wordt opgenomen van de winnende inschrijver. De Uitzendkracht wordt bij aanvang ingedeeld in de schaal passend bij de functiegroep en ervaring. Aan de hand van dit uurtarief wordt de omrekenfactor toegepast. De omrekenfactor staat vast voor de duur van de overeenkomst (inclusief verlengingen), behalve als de wettelijke bepalingen m.b.t. werkgeverslasten worden aangepast. Gedurende de looptijd van de overeenkomst zullen alleen nog de uurtarieven wijzigen o.b.v. de CAO voor Waterschappen. Gezien bovenstaand antwoord is de RBG van mening geen voorbeeld te hoeven geven.
10	NVI Algemeen	Vraag 79	Voor inschrijvers is op dit moment onduidelijk of en wanneer er wijzigingen in de ABU-CAO zullen plaatsvinden die van invloed zijn op de tarieven in 2024. Het niet toestaan van aanpassingen in de tarieven kan een onevenredige last vormen voor inschrijvers en de realistische prijsvorming belemmeren. Bent u bereid om, indien er wijzigingen in de ABU-CAO plaatsvinden, tariefaanpassingen toe te staan, na schriftelijke goedkeuring van de RBG? Dit zou bijdragen aan een eerlijk speelveld en voorkomen dat inschrijvers worden benadeeld door onvoorspelbare wijzigingen.	Zie het antwoord op vraag 7 in tabblad "Algemeen".

11	NVI Algemeen	Vraag 29		De eis om één tarief in kolom C in te vullen negeert de realiteit dat uurlonen significant variëren afhankelijk van ervaring, specialisatie en beschikbaarheid van de kandidaat, wat grote invloed heeft op de marge en de haalbaarheid voor inschrijvers om de beste kandidaten aan te bieden. Door een vast tarief op te leggen zonder rekening te houden met deze variabiliteit, wordt de flexibiliteit van inschrijvers om de meest gekwalificeerde kandidaat aan te bieden beperkt. Dit kan ertoe leiden dat, vanwege margetechnische redenen, juist de beste kandidaten buiten beeld blijven. Gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt is het voor inschrijvers essentieel om competitieve tarieven te kunnen hanteren, die recht doen aan de variabele loonkosten per kandidaat. Bovendien laat de markt zelf een dergelijke constructie, waarbij één tarief zonder loononderscheid wordt opgelegd, nooit zien, juist vanwege deze nadelige effecten. Aangezien de RBG heeft aangegeven te streven naar het binnenhalen van de beste kandidaat, verzoeken wij u nogmaals om toe te staan dat in kolom C een rekenuurloon wordt ingevuld, vermenigvuldigd met de omrekenfactor. Dit maakt de tarieven transparant en realistisch, zonder de concurrentie en kwaliteit te beperken. Dit geeft de RBG een duidelijker beeld van de prijsvorming en houdt tegelijkertijd rekening met de huidige marktomstandigheden. Kunt u toelichten hoe de RBG denkt dat het huidige model, gezien de krapte op de arbeidsmarkt en het ongebruikelijke karakter van de voorgestelde tariefstructuur, daadwerkelijk zal bijdragen aan het verkrijgen van de beste kandidaat, zonder inschrijvers onevenredig te benadelen?	Zie het antwoord op vraag 9.
----	--------------	----------	--	---	------------------------------