

NR	ONDERWERP	VRAAG	ANTWOORD
1.	NVI 2 Vraag 239 en 246	<p>Naar aanleiding van de beantwoording van vraag 239 en 246 in de tweede Nota van Inlichtingen (NVI 2), merkt Inschrijver op dat de gesuggereerde werkwijze — waarbij de Opdrachtgever kosten verhaalt op de Opdrachtnemer die deze vervolgens verrekent met het loon — juridisch niet houdbaar is. Inschrijver wijst de Opdrachtgever op de volgende fundamentele juridische belemmeringen:</p> <p>1) Voor een rechtmatige verrekening (art. 6:127 BW jo. 7:632 BW) is wederkerigheid vereist. De uitzendkracht heeft in dit geval een mogelijke schuld aan een derde (de Opdrachtgever) en niet aan de werkgever (de Opdrachtnemer).</p> <p>2) Een machtiging van de uitzendkracht om vorderingen van derden op het loon in te houden, heft deze wettelijke beperkingen niet op. Dergelijke constructies zijn bovendien niet afdwingbaar en strijdig met dwingendrechtelijke loonbeschermingsbepalingen.</p> <p>3) De huidige eis legt een volledig financieel incassorisico bij de Opdrachtnemer voor eigendommen waar zij geen eigenaar van is en geen feitelijk toezicht op heeft. Door deze constructie legt de Opdrachtgever het volledige financiële risico en het incassorisico bij de Opdrachtnemer voor bedrijfsmiddelen waar de Opdrachtnemer geen enkele controle over heeft (geen leiding en toezicht). Dit acht Inschrijver disproportioneel (Voorschrift 3.9 A Gids Proportionaliteit) en daarmee in strijd met de aanbestedingsregels.</p> <p>Om de Opdrachtgever te ondersteunen, stelt Inschrijver een alternatieve werkwijze voor waarbij Inschrijver het ondertekenen van de gebruikersovereenkomst van de Opdrachtgever door de uitzendkracht bij aanvang van de opdracht faciliteert en zorg draagt voor de actieve instructie en aanmaning van de uitzendkracht tot tijdige retournering bij uitdiensttreding.</p> <p>Kunt u bevestigen dat de vergoedingsplicht voor de Opdrachtnemer komt te vervallen? Zo nee, kunt u uw standpunt — met inachtneming van de genoemde bezwaren — nader onderbouwen?</p>	<p>1) Wij zijn van mening dat uw stelling niet juist is. De uitzendkracht heeft namelijk geen schuld aan een derde, maar aan zijn/haar eigen werkgever. Opdrachtgever verhaalt het bij Opdrachtnemer. Opdrachtnemer kan een beroep doen op een schadevergoeding en dus op grond van artikel 7:632 lid 1 a de opgelopen schade verhalen op de uitzendkracht. Als het wettelijk is toegestaan zou dat op het loon kunnen en anders moet het via een andere weg, zoals via aansprakelijkheidsstelling.</p> <p>2) Dat klopt inderdaad, dat is ook niet wat wij voorstellen.</p> <p>3) Dit is niet disproportioneel. Opdrachtnemer is werkgever van de uitzendkracht, dus heeft Opdrachtgever niet het recht om te verrekenen. Bij opzettelijke schade of het niet inleveren van eigendommen kan Opdrachtgever niet anders dan de schade verhalen bij Opdrachtnemer; dit recht bestaat op grond van artikel 7:632 lid 1 a.</p> <p>Uw voorgestelde alternatieve werkwijze is de werkwijze die Opdrachtgever al heeft. Als eigendommen niet geretourneert worden, gaat Opdrachtgever met Opdrachtnemer in gesprek, met als doel ervoor te zorgen dat de eigendommen alsnog geretourneert worden. Het kan ook zijn dat Opdrachtgever nog een aanmaning doet richting de uitzendkracht, maar dat kan alleen in overleg met Opdrachtnemer. Mocht dat niet lukken dan kan in het uiterste geval overgegaan worden tot het verhalen van de eigendommen. Dit is in de laatste jaren overigens nog nooit voorgekomen.</p> <p>Wij zien geen strijd met de aanbestedingsregels, omdat je het risico daar legt waar het hoort te liggen; de Aanbestedingswet en met name de Gids Proportionaliteit maakt geen inbreuk op de regeling van het Burgerlijk Wetboek. Niet valt in te zien dat het Burgerlijk Wetboek disproportioneel zou zijn.</p> <p>Wij kunnen niet bevestigen dat de vergoedingsplicht voor Opdrachtnemer komt te vervallen, immers het gaat om de werknemer van Opdrachtnemer die de huisregels niet nakomt door eigendommen niet in te leveren.</p>
2.	NVI 2 Vraag 280	<p>In uw antwoord op vraag 280 geeft u nogmaals aan dat u de pensioencompensatie in de kostprijs opgenomen dient te worden. Op enkele andere vragen (oa 65, 108, 266, 248) antwoordt u dat "lokale arbeidsvoorwaarden" (ook zijnde geen onvoorwaardelijke voorwaarden) separaat gefactureerd dienen te worden. Hierin zit een discrepantie.</p> <p>De uit te betalen pensioencompensatie dient per inlener (gemeente) bepaald te worden. Ondanks dat de werkgeverspremies (NP/OP en AOP) voor de gemeentes gelijk zijn, ontstaat er, als gevolg van de gemiddelde salarishoogte tussen de gemeenten, in de praktijk een verschil in de hoogte van de te betalen pensioencompensatie. Dat verschil maakt dat pensioencompensatie een "lokale arbeidsvoorwaarde" is. Daarnaast hebben medewerkers die de (ABP) pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt geen recht op pensioencompensatie. Het is dus een voorwaardelijke (of geen onvoorwaardelijke) voorwaarde.</p> <p>We willen u daarom nogmaals verzoeken, met het bovenstaande in ogenschouw nemende, te bepalen dat pensioencompensatie, samen met andere lokale / geen onvoorwaardelijke voorwaarde niet in de kostprijs op te laten nemen maar separaat door te belasten. Kunt u hiermee akkoord gaan?</p>	<p>Door deze uitgebreide vraagstelling erkennen we dat pensioencompensatie in de praktijk per inlener en per uitzendkracht kan verschillen en afhankelijk is van individuele en situatie-afhankelijke factoren, zoals het salarisniveau en het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Dit maakt het lastig om pensioencompensatie op een eenduidige en vooraf bepaalde wijze te verwerken in de omrekenfactor. U kunt daarom pensioencompensatie onder lokale arbeidsvoorwaarden opnemen en separaat doorbelasten.</p>
3.	NVI 2 Vraag 237	<p>Naar aanleiding van uw antwoord op vraag 237 uit de tweede Nota van Inlichtingen, in samenhang met Eis 38 en onder andere uw eerdere antwoorden op vraag 6, 11 en 172 NVI 1, stellen wij graag een verduidelijkende vraag om een ongelijk speelveld in de prijsstelling te voorkomen.</p> <p>Uw antwoord op vraag 237 NVI 2 levert voor Inschrijver verwarring op. In Eis 38 staat namelijk dat Opdrachtnemer in overeenstemming met de CAO voor Uitzendkrachten ervoor moet zorgen dat Uitzendkrachten toegang hebben tot scholingsmogelijkheden die minimaal gelijkwaardig zijn aan die van de medewerkers bij de Opdrachtgever. In uw antwoord op vraag 11 en 172 bevestigt u dat Inschrijver ervoor dient te zorgen dat de uitzendkrachten toegang krijgen tot een algemeen/duurzaam werken en leven pakket. Echter, in uw antwoord op vraag 237 lijkt u ineens een andere richting in te slaan. Dit zou kunnen leiden tot irrationele inschrijvingen, waarbij marktpartijen geen reservering voor opleidingen in hun kostprijs opnemen. Dit antwoord levert daarmee voor Inschrijver een groot risico op en staat haaks op Eis 38 en uw antwoorden op vraag 6, 11 en 172 NVI 1 waarbij wordt aangegeven dat Opdrachtnemer zelf verantwoordelijk is voor het aanbieden van gelijkwaardige scholingsmogelijkheden voor 'duurzaam werken en leven'. Het is voor ons dan ook essentieel, ter borging van een gelijk speelveld en reële tarieven, dat deze verantwoordelijkheid voor het faciliteren en financieren primair uitdrukkelijk bij Opdrachtnemer ligt. Kunt u bevestigen dat Opdrachtnemer zelf verantwoordelijk is voor het aanbieden van gelijkwaardige scholingsmogelijkheden zoals in Eis 38 en NVI 1 ook door u wordt aangegeven en dat hiervoor een reële reservering in de eigen prijsstelling dient te worden opgenomen? Wij verzoeken u dringend uw antwoord hierop in een NVI op te nemen. Indien u hiertoe niet bereid bent zien wij ons genoodzaakt ons tot de klachtencommissie te wenden.</p>	<p>Wij kunnen bevestigen dat Opdrachtnemer zelf verantwoordelijk is voor het aanbieden van gelijkwaardige scholingsmogelijkheden en dat daarvoor een reële reservering in de eigen prijsstelling moet worden opgenomen. Dit kan opgenomen worden in het prijsinvoulformulier onder 'opleiding'.</p>
4.	NVI 2 Vraag 248	<p>Naar aanleiding van uw antwoord op vraag 248 uit de tweede Nota van Inlichtingen stellen wij graag een verduidelijkende vraag om ervoor te zorgen dat wij gezamenlijk aan de geldende wet- en regelgeving kunnen (blijven) voldoen.</p> <p>Allereerst onderschrijven wij uw standpunt dat situationeel toe te kennen (lokale) arbeidsvoorwaarden niet op voorhand in de standaard tarieven (de omrekenfactor) verdisconteerd hoeven te worden. Wij zijn het met u eens dat deze voorwaarden uitsluitend separaat doorberekend dienen te worden, mits de uitzendkracht hier daadwerkelijk aanspraak op maakt. Hierover bestaat dus geen verschil van inzicht. Onze vraag zag echter specifiek op het borgen van onze gezamenlijke (wettelijke) verplichtingen. Op grond van de ABU CAO zijn wij juridisch verplicht onze uitzendkrachten gelijkwaardig te belonen. Dit betekent dat wij de arbeidsvoorwaarden die bij de Opdrachtgever in een specifieke functie van toepassing zijn, zullen moeten waarden tot een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket voor onze uitzendkrachten. Deze waardering kunnen wij enkel op een juiste manier en conform de ABU CAO uitvoeren, indien u ons informeert over de in de specifieke functies van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden bij de betreffende Opdrachtgever. Op grond van artikel 12a Waadi bent u wettelijk verplicht ons hierover volledig te informeren. Hetgeen u nu in uw antwoord op vraag 248 aangeeft, namelijk dat u de volledige arbeidsvoorwaarden niet voor aanvang van de werkzaamheden met ons kan delen, kunnen wij juridisch gezien dan ook niet accepteren. Naast dat u zich hiermee niet aan uw eigen wettelijke verplichtingen houdt en u hierdoor de vaststelling en waardering van het arbeidsvoorwaardenpakket ook voor ons onmogelijk maakt, zijn wij op grond van de ABU CAO ook verplicht onze uitzendkrachten vóór iedere terbeschikkingstelling te informeren over de geldende arbeidsvoorwaarden. Deze informatieverplichting wordt nog nadrukkelijker met de inwerkingtreding van de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) per 1 januari 2027. Om de arbeidsvoorwaarden te kunnen waarden tot een gelijkwaardig pakket en de uitzendkracht hierover vooraf correct te kunnen informeren, is inzicht in de geldende lokale arbeidsvoorwaarden onmisbaar. Wij realiseren ons uiteraard dat deze informatieverplichting de uitzendkracht niet automatisch een onvoorwaardelijk recht geeft op een situationele voorwaarde. Echter, zonder tijdige informatieverstreking vanuit u over de geldende arbeidsvoorwaarden, worden wij (maar ook uzelf) niet in staat gesteld om aan de geldende wettelijke verplichtingen te voldoen. Voor ons is dan ook van essentieel belang dat wij voor aanvang van de werkzaamheden volledig worden geïnformeerd over de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden en zoeken daarom graag naar een pragmatische en werkbare oplossing die losstaat van de tariefstelling. Kunt u bevestigen dat partijen, na definitieve gunning, in overleg zullen treden om tot een structurele werkspraak te komen voor het tijdig aanleveren van de volledige arbeidsvoorwaarden? Op deze manier worden zowel Opdrachtnemer als Opdrachtgever in staat gesteld om correct invulling te geven aan de geldende verplichtingen uit de Waadi, de ABU CAO en de aankomende Wtta. Wij verzoeken u dringend uw antwoord in een NVI op te nemen. Indien u hiertoe niet bereid bent, dan zien wij ons helaas genoodzaakt om deze vraag als klacht in te dienen bij de klachtencommissie.</p>	<p>Dat kunnen wij bevestigen. Wij onderschrijven het belang van correcte naleving van de WAADI, de ABU-cao en de aankomende Wtta, en het uitgangspunt dat uitzendkrachten gelijkwaardig moeten worden beloond. Om een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket te kunnen vaststellen en de uitzendkracht voorafgaand aan de terbeschikkingstelling correct te informeren, begrijpen we dat het wenselijk is dat Opdrachtnemer voor aanvang van de werkzaamheden inzicht krijgt in de arbeidsvoorwaarden die voor de betreffende functie bij Opdrachtgever van toepassing zijn.</p> <p>Opdrachtgever zal daarom na definitieve gunning met Opdrachtnemer in overleg treden om te komen tot een structurele en werkbare werkspraak voor het tijdig beschikbaar stellen van deze relevante arbeidsvoorwaarden. Deze informatieverstreking is bedoeld voor waardering en informatievoorziening en impliceert nadrukkelijk geen automatisch of onvoorwaardelijk recht op toepassing van alle (lokale of situationele) arbeidsvoorwaarden.</p>

5.	NVI 2 Vraag 251	<p>Naar aanleiding van uw antwoord op vraag 251 uit de tweede Nota van Inlichtingen stellen wij graag naar aanleiding van tegenstrijdige antwoorden een verduidelijkingsvraag om de verantwoordelijkheden van partijen helder te hebben.</p> <p>Wij constateren een inconsistentie in uw uitleg van artikel 10.2 Raamovereenkomst. In uw antwoord op vraag 132 NV11 bevestigt u namelijk namelijk dat leiding en toezicht bij Opdrachtgever berust en dat de verplichting in artikel 10.2 van de Raamovereenkomst ziet op een spanningsverplichting, waarbij Opdrachtgever de verplichting heeft de uitzendkracht contractueel te binden aan de geheimhoudingsverplichting. Hierin kunnen wij ons vinden. Echter, in uw antwoord op vraag 251 NV12 geeft u - anders dan u in uw antwoord op vraag 132 NV11 aangeeft - aan dat de plicht van Opdrachtgever verder gaat dan een informatieverplichting en u ons niet kan vrijwaren. Ook geeft u aan dat Opdrachtgever sancties kan verbinden aan een overtreding en dat Opdrachtgever enkel de constatering kan doen op overtreding van de geheimhoudingsverplichting door uitzendkrachten. Dit antwoord staat haaks op de eerder door u gegeven antwoorden en sluit bovendien niet aan op de vraag die wordt gesteld. Omdat Inschrijver geen leiding en toezicht heeft op de werkvloer en dus ook geen invloed kan uitoefenen op het uiteindelijke gedrag van de uitzendkracht, kunnen wij niet instaan voor de naleving van de geheimhoudingsverplichting door uitzendkrachten. Inschrijver acht het dan ook onredelijk en in strijd met het proportionaliteitsbeginsel en artikel 3.9 A Gids Proportionaliteit om te stellen dat u enkel een constatering kan doen. U heeft immers juist als feitelijk werkgever grip op de situatie en wij verwachten dan ook dat u hierin uw rol oppakt net zoals u dat doet voor uw eigen personeel. Uiteraard hebben wij als opdrachtnemer naast een informatieverplichting ook invloed op de werving en selectie en de screening van de uitzendkracht. Ook zijn wij bereid ervoor te zorgen dat onze uitzendkrachten een geheimhoudingsverklaring ondertekenen. Echter, hetgeen u nu in uw antwoord op vraag 251 NV1 aangeeft, kunnen wij - juist gezien de gevraagde dienstverlening waar leiding en toezicht bij u ligt - niet accepteren. Wij verzoeken u dan ook uitdrukkelijk in lijn met bovenstaande en uw antwoord op vraag 132 te bevestigen dat wij enkel aansprakelijk en/of verantwoordelijk kunnen worden gesteld indien de schade voortkomt uit een schending van onze eigen verplichtingen (waar wij dus invloed op hebben) zoals het niet juist doorgeleiden van informatie/niet laten ondertekenen geheimhoudingsverklaring of een fout/gebrek in de werving en selectie en screening. Vanwege de tegenstrijdigheid met uw eerdere antwoorden en de daaruit voortvloeiende risico's voor Inschrijver, verzoeken wij u dringend deze vraag expliciet te beantwoorden en in een NVI op te nemen. Indien een verduidelijking uitblijft, achten wij ons helaas genoodzaakt een formele klacht in te dienen bij de klachtencommissie.</p>	<p>Wij kunnen bevestigen dat Opdrachtnemer alleen aansprakelijk en/of verantwoordelijk kan worden gesteld voor schade die voortkomt uit een schending van hun eigen verplichtingen.</p>
6.	NVI 2 Vraag 274	<p>Gelet op uw antwoord op vraag 274 uit de tweede Nota van Inlichtingen en de tegenstrijdigheid hiervan met het betreffende artikel (4.6) in de Raamovereenkomst, stellen wij graag de volgende verduidelijkingsvraag.</p> <p>Uw antwoord op vraag 274 NVI 2 strookt niet met de inhoud van artikel 4 Raamovereenkomst en creëert voor Inschrijver een onbeheersbaar risico. Artikel 4.6 Raamovereenkomst spreekt immers expliciet over de uitvoering van de 'in het vorige lid omschreven diensten' (zijnde de transitiewerkzaamheden uit artikel 4.5 Raamovereenkomst). De uitleg in uw antwoord dat deze sanctie betrekking zou hebben op 'verschillende feiten' is zeer breed en kan mogelijk (onterecht) ruimer worden uitgelegd dan de diensten waar artikel 4.6 Raamovereenkomst naar verwijst. Dit levert voor Inschrijver een groot risico op. Inschrijver is als beursgenoteerde onderneming onder de Corporate Governance Code verplicht risico's te beheersen en kan geen ongemaximeerde boete in de vorm van een kosteloze uitvoering van diensten accepteren voor niet nader gedefinieerde feiten. Een dergelijke onbegrensde sanctie, die bovendien geldt naast de mogelijkheid tot het vorderen van schadevergoeding, achten wij dan ook in strijd met het proportionaliteitsbeginsel (Voorschrift 3.9 A Gids Proportionaliteit). Wij verzoeken u dan ook uitdrukkelijk in lijn met de tekst van artikel 4.6 Raamovereenkomst te bevestigen dat de sanctie in artikel 4.6 betrekking heeft op de diensten zoals opgenomen in artikel 4.5 Raamovereenkomst waar ook expliciet in artikel 4.6 Raamovereenkomst naar wordt verwezen. Hetgeen u nu aangeeft strookt immers niet met de inhoud van de Raamovereenkomst. Kunt u dit bevestigen en uw antwoord in een NVI opnemen? Zo niet, dan zien wij ons helaas genoodzaakt een formele klacht in te dienen bij de klachtencommissie.</p>	<p>Opdrachtgever benadrukt dat de boete in 4.6, zoals daar ook staat, ziet op de werkzaamheden in 4.5 en niet breder toepasbaar is. Daarnaast kent de overeenkomst andere boetes die zien op andere feiten. Opdrachtgever geeft nogmaals aan niet bereid te zijn om alle boetes (dus voor verschillende feiten) te maximeren of in mindering te brengen op een evt. schadevergoeding</p>
7.	NVI 2 vraag 279	<p>U geeft bij vraag 279 aan dat het bepalen van aannames over loon-niveaus, pensioen en compensaties onderdeel is van het ondernemersrisico en de marktkennis van de inschrijver. U gaat er hierbij aan voorbij dat de pensioencompensatie ook betaald dient te worden aan uitzendkrachten. De mogelijk verschillende aannames vanuit inschrijvers leiden daardoor niet alleen tot een prijsverschil in tarief aan de inlener maar direct ook tot verschillen in de hoogte van de pensioencompensaties. Kunt u, op basis van deze informatie, een gemiddeld salaris delen of de pensioencompensatie separaat laten doorbelasten?</p>	<p>Zie ook het antwoord op vraag 2. Om te voorkomen dat verschillen in aannames over loon- en pensioenniveaus leiden tot verschillen in de feitelijke toepassing van pensioencompensatie, wordt deze niet in de omrekenfactor verdisconteerd, maar separaat toegepast en doorbelast, uitsluitend als en voor zover deze daadwerkelijk van toepassing is.</p> <p>Het delen van een gemiddeld salaris achten wij niet passend, omdat dit geen betrouwbare of representatieve basis biedt voor de toekomstige inzet. Met de gekozen systematiek wordt geborgd dat uitzendkrachten gelijkwaardig worden beloond en dat de omrekenfactor onderling objectief vergelijkbaar blijven.</p>
8.	NVI 2 vraag 279	<p>Kunt u bevestigen dat er voor de pensioencompensatie rekening gehouden dient te worden met zowel het NP/OP deel als het AOP deel van het ABP pensioen?</p>	<p>Wij bevestigen dat uitzendkrachten gelijkwaardig worden beloond aan vaste medewerkers in een gelijke of gelijkwaardige functie bij de inlener. Bij de toepassing van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden wordt daarom gekeken naar het volledige werkgeverspensioen, bestaande uit zowel het OP/NP-deel als het AOP-deel, voor zover deze onderdelen daadwerkelijk van toepassing zijn.</p> <p>Omdat pensioencompensatie situatie- en persoonsafhankelijk is, wordt deze niet opgenomen in de omrekenfactor, maar separaat toegepast en doorbelast, uitsluitend als en voor zover dit aan de orde is.</p>
9.	NVI 2 vraag 248	<p>In het antwoord op vraag 248 NV12 geeft u aan niet te kunnen bevestigen dat vóór aanvang van de terbeschikkingstelling alle arbeidsvoorwaarden worden verstrekt. Wij wijzen erop dat de informatievoorziening vóór aanvang geen keuze is, maar een wettelijke verplichting op grond van artikel 12a jo. artikel 8 WAAADI, zodat de opdrachtnemer vanaf de eerste werkdag kan voldoen aan de verplichting tot gelijkwaardige beloning. Kunt u bevestigen dat de aanbestedende dienst vóór aanvang van de terbeschikkingstelling alle voor de toepassing van artikel 8 WAAADI relevante arbeidsvoorwaarden zal verstrekken, waaronder mede begrepen lokale arbeidsvoorwaarden en bedrijfsregelingen die gelden voor vergelijkbare werknemers? Indien de aanbestedende dienst van mening is dat bepaalde informatie niet vooraf hoeft te worden gedeeld, vernemen wij graag op welke wettelijke grondslag dit standpunt is gebaseerd.</p>	<p>Zie het antwoord op vraag 4.</p>
10.	Nvi2 vraag 235	<p>Is het akkoord dat inschrijvers, ten behoeve van de leesbaarheid en samenhang van de beantwoording, onderdelen van het onder bullet 1 gevraagde stappenplan (bijvoorbeeld acties en verantwoordelijkheden) opnemen in het onder bullet 4 gevraagde stappenplan, zolang alle gevraagde onderdelen binnen het totale gunningscriterium volledig en herkenbaar worden uitgewerkt?</p>	<p>Dat is niet akkoord.</p>
11.	nvi 2 vraag 279	<p>Zoals u zelf al bevestigt is de hoogte van de pensioencompensatie afhankelijk van de hoogte van het bruto uurloon. Daarmee is het gemiddelde bruto-uurloon voor inschrijver een wezenlijke kostencomponent binnen de aangeboden tariefopbouw. Dat sprake is van een momentopname en dat de toekomstige populatie kan afwijken, neemt niet weg dat deze informatie relevant is. Integendeel: de huidige populatie vormt de meest concrete en objectieve referentie voor de te verwachten inzet. En ongeacht of de huidige flexkrachten wel of niet overgaan, blijft het gemiddelde bruto uurloon van de huidige inzet een relevante indicator. Inschrijvers die niet over deze informatie beschikken, moeten aannames doen over een kostenpost met directe impact op het tarief. Zonder deze informatie ontstaat het risico dat inschrijvers op uiteenlopende en mogelijk onvergelijkbare aannames calculeren, terwijl de zittende partij haar aanbidding kan baseren op feitelijke historische gegevens. Wij verzoeken aanbestedende dienst daarom nogmaals, met het oog op transparantie en het waarborgen van een gelijk speelveld, om het gemiddelde bruto uurloon van de huidige populatie flexkrachten te verstrekken, zodat alle inschrijvers op basis van dezelfde uitgangspunten een realistische en vergelijkbare aanbidding kunnen doen.</p>	<p>Zie het antwoord op vraag 7.</p>

12.	nvi 2 vraag 280	Door pensioencompensatie niet separaat zichtbaar te maken, maar op te laten nemen binnen de algemene kostprijscomponent pensioen, ontstaat het risico dat inschrijvers deze post verschillend verwerken en calculeren. Dat raakt rechtstreeks aan de transparantie en vergelijkbaarheid van de inschrijvingen. Daarmee ontstaat het risico dat aanbiedingen op onderdelen niet zuiver vergelijkbaar zijn, terwijl het prijsblad juist bedoeld is om tot een eenduidige prijsvergelijking te komen. Wij verzoeken aanbestedende dienst daarom alsnog om het prijsblad zodanig aan te passen dat pensioenpremie en pensioencompensatie afzonderlijk kunnen worden opgegeven.	Zie het antwoord op vraag 7.
-----	-----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------