



HOE GAAT GVB OM MET BELONING VAN UITZENDKRACHTEN?

Gelijke beloning volgens de inlenersbeloning

Gelijk loon voor gelijk werk is het uitgangspunt. Een uitzendkracht moet vanaf de eerste dag dat deze werkt, betaald worden volgens beloningsregeling of cao bij de inlener. De uitzendkracht krijgt zo dezelfde arbeidsvoorwaarden voor hetzelfde werk als een werknemer die bij de inlener in dienst is. Dit heet de **inlenersbeloning**. Het uitzendbureau en de inlener zijn samen verantwoordelijk voor het goed toepassen van de inlenersbeloning. Als GVB een uitzendkracht inleent, moet GVB dus met het uitzendbureau bespreken welk loon de uitzendkracht krijgt op basis van de GVB-cao.

Naast dezelfde arbeidsvoorwaarden geldt ook dat een aantal bepalingen uit de HARP van toepassing is verklaard op uitzendkrachten, ter voorkoming van ongelijke arbeidsomstandigheden tussen eigen en ingeleend personeel. In een bijlage bij de HARP is aangegeven om welke bepalingen het gaat.

Op wie is de inlenersbeloning van toepassing?

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

Op wie is de inlenersbeloning niet van toepassing? (*)

- 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 de inlenersbeloning?

Welke elementen uit de GVB-cao onder de inlenersbeloning vallen, is opgenomen in de checklist in de bijlage. Een aantal elementen is altijd van toepassing. Afhankelijk van de functie die de uitzendkracht invult, wordt bepaald welke aanvullende elementen precies op de uitzendkracht van toepassing zijn. Het is dus belangrijk om dit per inleenopdracht secuur te bepalen en met het uitzendbureau te bespreken. Op basis daarvan kan het tarief van de uitzendkracht door het uitzendbureau worden bepaald (en periodiek worden aangepast) en door GVB worden gecontroleerd.(**)

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

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

Tarief bij inlenen

Het is van belang om uitzendkrachten in te lenen voor een tarief dat goed en exact terug te leiden is naar een GVB-salarisschaal en -trede die gelden voor de functie die de uitzendkracht uitvoert. Daarmee kunnen we ook toekomstige loonsverhogingen en periodieken goed vaststellen en kunnen toekomstige verhogingen herkenbaar doorberekend worden.

Inschalen naar relevante werkervaring

Bij de inschaling is relevante werkervaring van de uitzendkracht van belang. Als de uitzendkracht relevante werkervaring heeft, dan kan deze niet worden ingeschaald in de laagste trede van de functieschaal die van toepassing is. Overleg dan met het uitzendbureau welke inschaling en trede passend is.

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.

Wat is geen onderdeel van de inlenersbeloning?

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

GVB is 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. In de praktijk gebeurt dit wel. Het staat GVB vrij dit te doen. Als de uitzendbureaus zelf een kerstpakket aan de uitzendkrachten verstrekken, gebeurt dit (dus) zonder dat daarvoor kosten aan GVB worden doorbelast.

Verder is GVB niet verplicht **extra vakantie- en verlofrechten** te bieden, ook geen **keuzemogelijkheden** (denk aan artikel 5.8 en 5.9 GVB-cao). De uitzendkracht heeft recht op vakantie- en verlof, zoals is bepaald in de Cao voor Uitzendkrachten.

Vacaturemelding

GVB is verplicht uitzendkrachten tegelijk met interne medewerkers te informeren over vacatures. Echter geldt bij GVB wel het aannamebeleid dat interne medewerkers voorrang hebben op deze vacatures.

Twijfel je over de toepassing van het voorgaande en/of het vaststellen van de inlenersbeloning? Neem dan contact op met AJZ via ajz@gvb.nl.

Gelijke beloning van uitzendkrachten vloeit voort uit de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI). In deze wet is bepaald dat de ter beschikking gestelde arbeidskracht ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden heeft als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt. Wat hier precies onder valt, mag in een cao concreet bepaald worden, hetgeen in de Cao voor Uitzendkrachten is gebeurd. GVB moet zich daaraan houden. De gelijke behandeling strekt zich ook uit over bedrijfsvoorzieningen. Tot slot leidt dit ertoe dat de binnen GVB ontstane vacatures tijdig en duidelijk ter kennis worden gebracht van de aan haar ter beschikking gestelde arbeidskrachten. De WAADI (en/of de Cao voor Uitzendkrachten) kan van tijd tot tijd wijzigen. AJZ houdt dit in de gaten.

Checklist – welke elementen uit de GVB-cao vallen onder de inlenersbeloning

Toelichting: hieronder staan de elementen (artikelen of afspraken) uit de GVB-cao die onder de inlenersbeloning vallen. Een aantal elementen is altijd van toepassing. Afhankelijk van de functie die de uitzendkracht invult, wordt bepaald welke aanvullende elementen precies op de uitzendkracht van toepassing zijn. Het is dus belangrijk om dit per inleenopdracht secuur te bepalen en met het uitzendbureau te bespreken. Op basis daarvan kan het tarief van de uitzendkracht door het uitzendbureau worden bepaald (en periodiek worden aangepast) en door GVB worden gecontroleerd. (**)

Altijd van toepassing

- Artikel 5.1 – arbeidsduur 36 uur per week - De arbeidsduurverkorting
- Artikel 9.1, 9.5 en 9.7 – Het geldende loon in de schaal, let op dat je bij de indeling in een trede relevante werkervaring moet meewegen en dus niet per definitie in de laagst mogelijke trede indeelt.
- Artikel 9.6 – Periodieke salarisverhoging
- Artikel 9.10 – Vaste eindejaarsuitkering
- Eenmalige uitkeringen (als GVB dat afspreekt met de vakbonden)
- cao-verhoging met terugwerkende kracht

Van toepassing als deze ook op de medewerkers van jouw afdeling wordt toegepast en als dit bij de functie van de uitzendkracht hoort:

- Artikel 5.10 – Overwerktoeslag (in de varianten 50%, 75% en 100%)
- Artikel 5.12 – Beschikbaarheidstoeslag (indien van toepassing) (bij een oproep dan ook overwerktoeslag)
- Artikel 9.8 – Persoonlijke toeslag (indien van toepassing bij promotie)
- Artikel 9.13 – Waarnemingstoeslag (mits al werkzaam en van toepassing)
- Artikel 9.14 – Feestdagtoeslag
- Artikel 9.15 – Roostertoeslag (in de varianten 25%, 40%, 50%, 70% en 100%)
- Artikel 9.16.1 – Roosterwijzigingstoeslag
- Artikel 9.17 – Structurele inconveniëntentoeslag
- Artikel 9.18 – Incidentele inconveniëntentoeslag
- Artikel 9.19 – Toeslag leidinggevende
- Artikel 9.20 – Arbeidsmarkttoeslag
- Artikel 9.21 – Vergoeding nacht van jaarwisseling
- Artikel 9.28 – Garantietoeslag
- Alle** kostenvergoedingen;
 - Artikel 10.3 – Reiskosten OV (let op: in de praktijk OV kaart GVB en buiten Amsterdam vergoeding)
 - Artikel 10.5 – Fietsvergoeding 175 per kalenderjaar (let op: uitzendkracht moet dan wel al een jaar werken bij GVB)
 - Artikel 10.6 – Vergoeding eigen auto
 - Artikel 10.7 – Vergoeding kosten zakelijke reis per openbaar vervoer
 - Artikel 10.8 – Vergoeding kosten zakelijke reis met eigen vervoer – met bedrijfsbelang
 - Artikel 10.9 – Gereedschapsvergoeding (als GVB-gereedschap niet verstrekt)
 - Artikel 10.10 – Koffiegeld en maaltijdvergoeding

- Thuiswerkvergoeding (afpraak met de OR). Alleen als thuiswerken van toepassing is. Sluit dan ook een thuiswerkovereenkomst af.