

Reactie Transport en Logistiek Nederland op de internetconsultatie ‘Wet arbeidsmarkt in balans’



Transport en Logistiek Nederland is van mening dat dit wetsvoorstel niet helpt om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren. Integendeel, de kosten verbonden aan arbeid worden vergroot. Daarmee wordt het voor werkgevers in de transportsector niet aantrekkelijker om mensen in vaste dienst te nemen.

Vervallen van de sectorindeling

Transport en Logistiek Nederland is tegen de afschaffing van de sectorpremies en sectorindeling.

- De sectorindeling is voor bedrijven een eerste indicatie over de van toepassing zijnde cao, het O&O fonds en pensioenregeling. De consequenties van een foutieve aansluiting kunnen groot zijn. Bijvoorbeeld een aanmelding bij het verkeerde pensioenfonds: dan moet de werknemer met een terugwerkende kracht van vijf jaar aangesloten worden bij het juiste pensioenfonds, met alle ongemak van dien voor werknemer en werkgever. De sector transport en logistiek ontplooide de afgelopen jaren allerlei initiatieven om te werken aan duurzame inzetbaarheid. Zo wordt via een eigen mobiliteitscentrum alles uit de kast gehaald om te voorkomen dat werknemers in de WW belanden. Herplaatsing en bijscholing zijn hierbij de toverwoorden. Hierdoor geldt er een lagere WW-premie voor de sector. Consequentie van het samenvoegen van alle sectorpremies zal zijn dat onze sectorale inspanningen worden afgestraft met een hogere premie.

Aanpassingen in het ontslagrecht

- In de praktijk zien we knelpunten ontstaan omdat er geen sprake is van voldragen ontslaggronden waardoor werkgever en werknemer tot elkaar veroordeeld blijven. Het toevoegen van een cumulatiegrond kan hiervoor een oplossing zijn. Maar het is onzeker of de nieuwe grond ook betekent dat ontbinding daadwerkelijk zal plaatsvinden. TLN vindt dat het toevoegen van een cumulatiegrond niet mag leiden tot anderhalf maal de huidige transitievergoeding. Nog niet zo heel lang geleden was in het MKB veelal helemaal geen vergoeding verschuldigd bij een ontbinding via de verkregen ontslagvergunning van het UWV. Grote zorg is dat in de praktijk een hogere transitievergoeding ertoe zal leiden dat werknemers dit hogere bedrag als uitgangspunt zullen nemen in de vaststellingsovereenkomst waardoor de ondernemer nog duurder uit is dan nu al het geval is. Dit zal niet bijdragen aan de bereidheid van ondernemers om mensen in vaste dienst te nemen.

Payrolling

TLN is voor flexibiliteit op de arbeidsmarkt en payrolling kan bijdragen aan het ontzorgen van ondernemers. Helaas is er bij payrolling sprake van minder goede arbeidsvoorwaarden dan bij een

regulier dienstverband. Dit werkt oneerlijke concurrentie in de hand. Om het speelveld tussen reguliere werkgevers en payrollbedrijven gelijk te trekken, zouden payrollmedewerkers recht moeten krijgen op een adequate pluspensioenregeling van StiPP.

Hogere kosten tijdelijke contracten

De voorgestelde premiedifferentiatie WW betekent dat alle vormen van contracten die niet voor onbepaalde tijd zijn en geen vaste uren hebben 5 procentpunt extra WW-premie gaan betalen. In veel gevallen is het aanbieden van een vast contract om allerlei redenen geen optie voor een werkgever en maakt de hogere WW-premie het aanbieden van een ander type contract relatief duur, zeker nu deze groep ook recht krijgt op een transitievergoeding. Het belasten van tijdelijke contracten is niet het geschikte instrument om werkgevers te stimuleren om werknemers in vaste dienst te nemen, zeker niet in combinatie met de verplichte transitievergoeding vanaf de eerste dag

Nadere informatie via skraaijenoord@tln.nl