

Geachte Minister Koolmees,

Graag reageert RECRON namens de ondernemers in de toerisme- en recreatiesector op uw wetsvoorstel "Arbeidsmarkt in balans". Wij betreuren het dat in het wetsvoorstel de 2 jaar loondoorbetaling bij ziekte ongemoeid wordt gelaten. Verder merken wij in het algemeen op dat het begrip "flexibel" nadere duiding verdient. In het bijzonder zijn de onderstaande drie onderdelen van het conceptwetsvoorstel zeer nadelig voor de toerisme- en recreatiesector. Daarvoor vragen wij uw aandacht.

1. Een transitievergoeding vanaf de eerste werkdag is een boete voor de werkgevers in de recreatiesector.

Toeristische banen kenmerken zich door werkzaamheden gedurende het toeristenseizoen. Het invoeren van een recht op transitievergoeding vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst zal niets veranderen aan de voor de sector kenmerkende werkzaamheden gedurende 9 maanden per jaar in het midden- en kleinbedrijf. Vanwege klimatologische omstandigheden en een seizoensgebonden vraag kunnen veelal geen arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd gegeven worden: er is geen relatie tussen het direct ingaan van een recht op transitievergoeding en de aard van het arbeidscontract in de sector. De beoogde scholingsmogelijkheden van de vergoeding zijn bij seizoenswerk vanwege de aard van de werkzaamheden niet van toepassing.

Wij vragen ons af of deze voorgestelde bepaling ook geldt voor hulpkrachten – d.w.z. studenten en scholieren voor wie het werk een bijbaan is - die seizoensgebonden in de toerisme- en recreatiesector werkzaam zijn?

2. De premiedifferentiatie in de WW leidt niet tot vast werk.

Contracten voor bepaalde tijd duurder maken (welke in onze sector veelal zijn ingegeven door het seizoenspatroon) leidt niet tot meer vaste banen in de toerisme- en recreatiesector.

Veel werkzaamheden worden verricht gedurende 9 maanden per jaar. In de CAO Recreatie en CAO Dagrecreatie is dit bestendigd door gebruik te maken van de wettelijke uitzondering door een bepaling op te nemen dat er sprake is van het doorbreken van de keten bij 3 maanden, in plaats van bij 6 maanden. De sociale partners onderschrijven daarmee dat de sector zich kenmerkt door seizoensarbeid gedurende 9 maanden per jaar. De voorgenomen premiedifferentiatie gaat voorbij aan dat kenmerk van de toerisme- en recreatiesector.

De gewenste ontwikkeling van balans tussen 'vast en flexibel- werk komt met premiedifferentiatie niet tot stand in onze sector. De totale loonkosten nemen toe, hetgeen op termijn zal leiden tot minder ruimte voor loonstijging. Uiteindelijk zijn werknemers in de sector de dupe van de voorgestelde wetswijziging.

3. De wijzigingen in de positie van oproepkrachten vragen om duidelijkheid.

Eenzijds is het versterken van de positie van oproepkrachten op de arbeidsmarkt een begrijpelijk streven. Anderzijds is de flexibele inzet van mensen met een oproepcontract bij uitstek een middel om de personeelsinzet mee te laten ademen met het werkaanbod. Het voorstel om na 12 maanden een aanbod te moeten doen voor een arbeidsomvang met vaste uren staat hier haaks op. De sector kenmerkt zich juist ook door afhankelijkheid van omstandigheden zoals het weer. Die verschillen elk jaar.

In de CAO Recreatie en de CAO Dagrecreatie is voorzien in zekerheid voor oproepkrachten. Zogeheten flexitimercontracten voorzien in een minimum aantal uren gegarandeerd werk per maand en daarmee voor inkomenszekerheid bij werknemers.

In hoeverre zijn de bepalingen voor oproepovereenkomsten in uw wetsvoorstel van toepassing op dergelijke contracten?

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Martin Maassen".

Martin Maassen
wnd. directeur RECRON