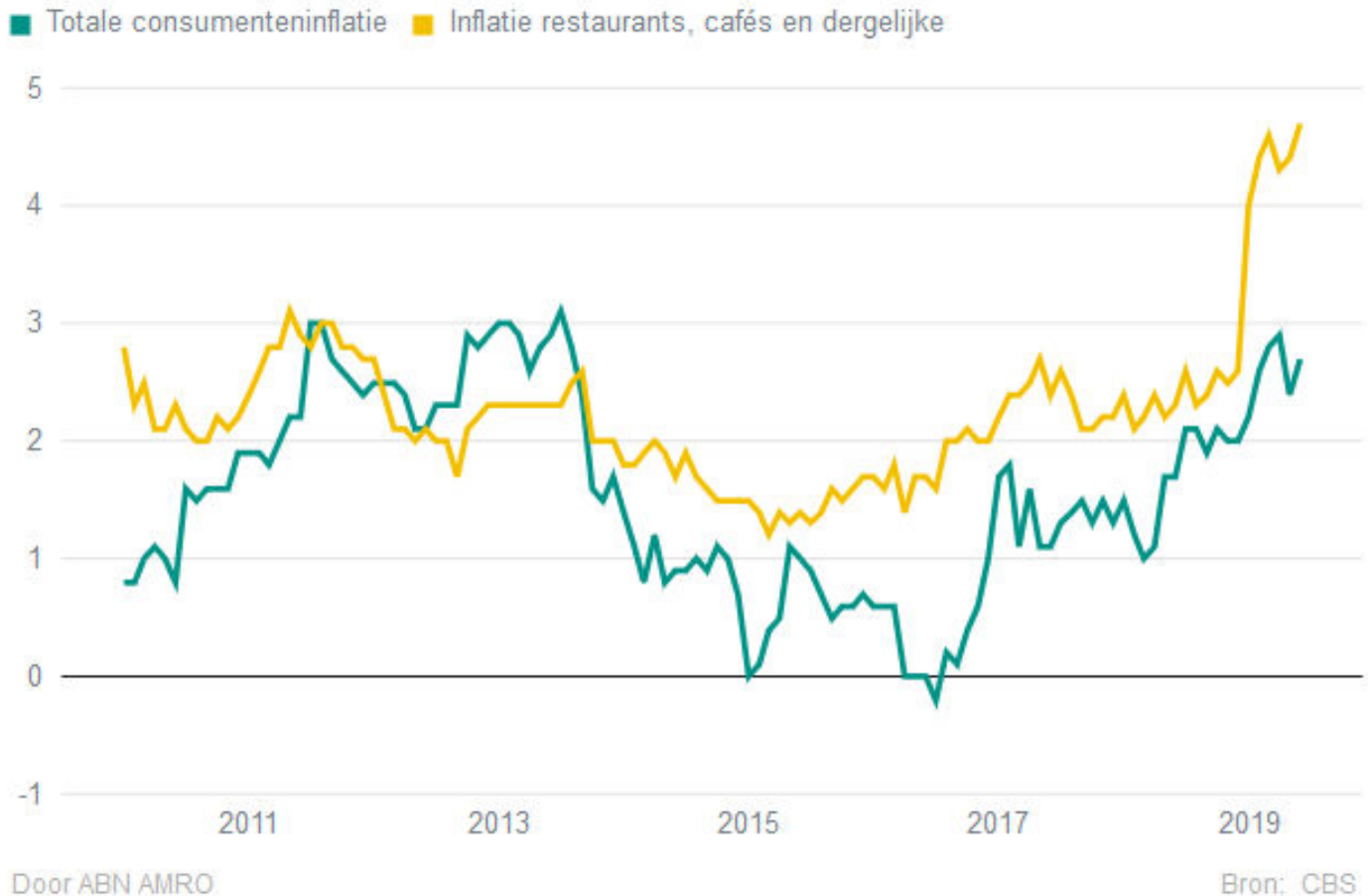


Nieuwe wetgeving komt horeca duur te staan

01-08-2019 07:55



In 2020 gaan de prijzen in de horeca opnieuw omhoog, mede door de aanstaande invoering van de nieuwe Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Die wet beoogt vaste contracten aantrekkelijker te maken. Werkgevers die veel flexibele werkvormen aanbieden, krijgen te maken met fors hogere kosten. De branche berekent deze extra kosten waarschijnlijk deels door aan de klant, die dit jaar al tegen aanzienlijk prijsverhogingen aankijkt.

Ongelukkige timing

De timing van de nieuwe wetgeving komt voor werkgevers in de branche ongelukkig. De personeelskosten zouden naar verwachting sowieso al oplopen vanwege het nijpend tekort aan personeel. Naar koks en bediening moet met een vergrootglas worden gezocht. In slechts drie jaar tijd steeg het deel van de horecabedrijven dat een tekort aan personeel als belemmering ervaart van 5 procent naar 29 procent.

Daar komt nu de WAB bij, die per 1 januari 2020 van kracht is. Deze generieke wet raakt de horeca in het hart, omdat maar liefst de helft van alle werknemers in deze sector een flexibel contract heeft, het hoogst aantal van alle sectoren. Dit heeft te maken met het seizoensgebonden karakter van de horeca. In de winter is in een strandtent nu eenmaal minder te doen dan in de zomer. Minder dan een derde van de werknemers in de sector heeft een 'vast' contract, ofwel een contract voor een onbepaalde tijd.

WW-premie fors omhoog

Als onderdeel van de nieuwe wetgeving worden de door werkgevers af te dragen WW-premie gekoppeld aan het type contract. Bij vaste contracten en bij de flexibele contracten voor werknemers onder de 21 jaar die niet meer dan 12 uur per week werken, dragen de werknemers straks de lage premie van 2,78 procent af. Echter, voor alle andere flexibele contracten gaat de WW-premie omhoog van 3,6 naar 7,8 procent.

Ook kunnen onverwachte veranderingen in bijvoorbeeld weersomstandigheden duur uitpakken: een oproepkracht moet volgens de nieuwe wet minimaal vier dagen voor een betreffende werkdag ingeroosterd staan. Werkgevers en werknemers kunnen de termijn van vier dagen binnen de cao overigens wel verkorten tot 24 uur. Als bovendien een eenmaal gedane oproep binnen vier dagen wordt ingetrokken, moeten de al geplande uren toch worden uitbetaald. Ongeveer een kwart van de werknemers in de horeca is een oproepkracht.

Personeelsplanning hoog op de agenda

Verder wordt het aanhouden van werknemers met een payroll-contract duurder, omdat zij meer rechten krijgen. Bovendien zijn ondernemers straks verplicht om personeel met een nulurencontract na een jaar een overeenkomst aan te bieden met als basis het gemiddelde aantal gewerkte uren in de twaalf maanden ervoor. Tenslotte betaalt de werkgever straks een transitievergoeding (ontslagvergoeding) vanaf de eerste werkdag. Nu is dat pas na twee jaar. Aan de andere kant wordt ontslag gemakkelijker en mogen werkgevers straks weer drie opeenvolgende jaarcontracten aan een werknemer aanbieden – een jaar meer dan nu.

Op basis van deze informatie kan bepaald worden in hoeverre die samenstelling van contracten kan en moet worden aangepast. De wet vereist dus meer aandacht voor personeelsplanning: hoe kunnen oproepkrachten zo worden effectief en efficiënt mogelijk worden ingezet, rekening houdend met onverwachte veranderingen in weersomstandigheden? Historische gegevens over de exploitatie per dag kunnen helpen om risico's te verlagen.

Kostenpost

Niettemin blijft de nieuwe wetgeving een stevige kostenpost voor de horeca. Diverse ondernemers hopen dat deze op onderdelen nog wordt aangepast, zoals is te lezen op de website Zowerkthetniet.nl. Kennemer Duincampings wordt hier opgevoerd. Het bedrijf werkt met 55 vaste en 220 tijdelijke krachten en kan moeilijk de schoonmakers, serveersters, koks, het animatieteam en de gastvrouwen het hele jaar aan het werk houden. Directeur Willemieke de Waal geeft op de website aan dat de WW-premie voor de 220 medewerkers straks met een factor vijf stijgt.

Branchevereniging Koninklijke Horeca Nederland (KHN) houdt rekening met een toename van de personeelskosten als deel van de omzet met enkele procentpunten. De personeelskosten in de horecasector bedragen nu gemiddeld 27 procent van de totale omzet, volgens gegevens van het CBS. Dat percentage is echter wat lager dan in de praktijk, omdat er ook veel horeca-ondernemingen zonder personeel zijn. Bij hen wordt het ondernemersloon uit de winst uitgekeerd.

“In de regel ligt het percentage personeelskosten van horeca-ondernemingen wat boven de 30 procent, en wij zien dat gaan oplopen tot wel 32 procent”, zegt Robèr Willemsen, voorzitter van de KHN. Bovendien worden niet alleen werkgevers geraakt, ook werknemers zijn niet altijd gelukkig met de nieuwe wet, volgens de KHN. “Het is niet alleen in de praktijk lastig om over te stappen op vaste contracten, ook onder het personeel is de behoefte hieraan beperkt. Onder meer koks stellen extra eisen en willen flexibiliteit, vooral om de verhouding tussen werk en privé te verbeteren”, stelt Willemsen.

Consument ziet WAB terug in prijzen in de horeca

Het is aannemelijk dat de WAB bijdraagt aan nieuwe prijsverhogingen in 2020. "Veel horecaondernemingen kunnen het zich niet veroorloven de hogere personeelskosten voor eigen rekening te nemen", aldus Willemsen.

Voor 2019 stevenen restaurants en cafés momenteel zelfs af de sterkste prijsstijging van de afgelopen jaren. De prijsstijging in de maand juni was de sterkste sinds december 2002. Deze stijging wordt vooral veroorzaakt door de verhoging van het lage btw-tarief. De doorberekening hiervan draagt voor 2,3 procentpunt bij aan de prijsstijging van 4,4 procent in restaurants en cafés in het lopende jaar, tot en met juni. De hogere prijzen hebben mede geleid tot het bijna stilvallen van de groei van de sector in het eerste kwartaal. Desondanks verwacht ABN AMRO dat de horeca zich herstelt in de rest van het jaar.

Sterke prijsverhogingen restaurants en cafés na doorberekenen btw-verhoging

Procentuele stijging prijzen per maand, ten opzichte van dezelfde maand een jaar eerder

Het is nu zaak dat iedere ondernemer op basis van de eigen specifieke omstandigheden inschat in hoeverre de hogere kosten als gevolg van de WAB doorberekend kunnen worden. Daarnaast is het van belang de negatieve gevolgen van de nieuwe wet te verzachten door de juiste voorbereidingen te treffen. Een goede personeelsplanning is hierbij cruciaal, waarbij de nieuwe strategie tevens nadrukkelijk gericht moet zijn op het behoud van personeel, aangezien het tekort aan arbeid voorlopig nijpend blijft.

Zie ook: [Stand van leisure ABN AMRO augustus 2019](#)

Met dank aan (auteurs):

Justine Vijver, sectoranalist TMT en zakelijke dienstverlening bij [ABN AMRO](#) en

Sonny Duijn, o.a. sectoranalist leisure en horeca bij [ABN AMRO](#)

ABN AMRO sector leisure