

“Den cost gaet voor den baet uyt”



Een van de manieren om de stagnerende arbeidsmarkt in het gastvrijheidsdomein enigszins vlot te trekken zou een verhoging van de arbeidsproductiviteit in combinatie met een betere beloning kunnen zijn.

Een kwantitatieve benadering van de sectorale arbeidsmarkt laat zien dat de vraag naar arbeid aanzienlijk groter is dan het aanbod. Eind 2019 stonden meer dan 30.000 vacatures open in de horeca. Voor de housekeeping functies in de hospitality, in de grote steden, is binnen 100 km niemand te vinden. Medewerkers kunnen in sommige (grote) steden waar ze werken niet wonen.

Een kwalitatieve kijk laat zien dat er grote verschillen zitten tussen de gevraagde en aangeboden skills. Wat verder niet positief uitpakt, is dat de verschillende sectoren, die vroeger een soort eigen arbeidsmarktsegment hadden, steeds meer naar elkaar toegroeien en elkaar daarmee ook beïnvloeden. Zo ontstaan er bewegingen over en weer tussen de zorg- en de gastvrijheidssector. Als er al zoiets bestaat als een “zorg-gen” of een “gast-gen” dan lijken die bij de algemene vaardigheden en in het bijzonder bij de attitude veel op elkaar. Als de thuiszorg iets beter betaalt dan komt er een uitstroom op gang vanuit de housekeeping, en omgekeerd.

De oplossing moet gezocht worden in, om maar eens een begrip te introduceren, betere banen. Betere banen zijn dan banen met een goede concurrerende beloning, gekoppeld aan ontwikkelings- en carrière mogelijkheden. De kosten van het verloop in de horeca zijn recent door de ABNAMRO bank geschat op 7% van de marge. Dan gaat het toch om ongeveer 1,4 miljard euro.

De sleutel tot de oplossing is het verhogen van de arbeidsproductiviteit. Als er een echte personeelsgroei in de toekomst niet inzet dan zal het dus efficiënter

moeten. We moeten nadenken over een scenario van “jobless growth”. Om dit mogelijk te maken zal er stevig geïnvesteerd moeten worden in concepten die minder mankracht vragen. Voor een sector die echt people business is, is dat een enorme uitdaging. Daarnaast zijn er zeker ook mogelijkheden om met inzet van technologie een efficiëntere bedrijfsvoering te realiseren. Deze toename van de arbeidsproductiviteit kan dan worden omgezet in toegenomen kasstromen waarmee hogere lonen en betere rendementen kunnen worden gegenereerd. Het is een soort kip- en ei-situatie. Bij meerjarige loonmatiging ontbreekt de prikkel om te investeren in arbeidsproductiviteit. Een lage of geringe arbeidsproductiviteit beperkt de groei- en beloningsmogelijkheden.

Ik zou er dan ook voor pleiten om per deelsector een meerjarenplan te maken waarin loonstijging wordt gekoppeld aan productiviteitsstijging. Door bijvoorbeeld dit voor vier jaar af te spreken kunnen ondernemers daarop anticiperen en de benodigde investeringen plannen. Als we dit dan ook nog op een aantrekkelijke manier zouden kunnen financieren (Innovatiefonds Leisure Tourism Hospitality) dan snijdt het mes aan meerdere kanten. Lukt het daarbij om de uitstroom, met flankerend beleid, enigszins te beperken ontstaat er vanzelf licht aan het eind van de tunnel.

Het is duidelijk: “Den cost gaet voor den baet uyt”, maar daar ligt een echte ondernemer niet wakker van.

→ **Guido Aerts**

CELTH programmamanager Breda University