

Update prognose kostenontwikkeling kinderopvang 2020

1 Inleiding

Bij het vaststellen van de tarieven van kinderopvang voor volgend jaar moet niet alleen met de te verwachten kostenstijgingen rekening worden gehouden, maar ook met factoren, zoals het gewenste rendement, de hoogte van de KOT-tarieven en commerciële overwegingen.

De factor kostenstijgingen komt in deze notitie aan de orde. Bij sommige cijfers is voor de prognose een bepaalde bandbreedte aangehouden. De kostenprognose is berekend t.o.v. de gemiddelde kosten van 2019.

In juli 2019 is een eerste prognose kostenontwikkeling afgegeven. Zowel die prognose als deze update zijn gebaseerd op de actueel beschikbare informatie. Gedurende de laatste maanden van 2019 doen zich nog ontwikkelingen voor, die tot een verdere aanpassing van de prognose kunnen leiden.

We gaan in deze prognose uit van de gemiddelde ontwikkeling in de branche kinderopvang. Een specifieke organisatie kan op onderdelen hiervan afwijken, waardoor een eigen, op maat gemaakte prognose gewenst is.

2 Wat is er veranderd sinds de vorige prognose van juli 2019?

- In de Rijksbegroting zijn de percentages voor de sociale premies voor 2020 opgenomen.
- De onderhandelingen over de nieuwe CAO Kinderopvang zijn op 2 september 2019 van start gegaan.
- De prognose voor het inflatiecijfer voor 2020 is door het CPB verlaagd naar 1,3%.

De tekst van deze Update is aan deze ontwikkelingen aangepast.

3 Wat gaat er nog veranderen in de komende maanden?

De komende maanden zal meer duidelijkheid ontstaan over de volgende kostenaspecten. Achter elk aspect de verwachte maand van publicatie:

- CAO Kinderopvang (?).
- Pensioenpremie (november/december).
- Definitieve vaststelling van de WW-premie (oktober).

Met name het eerste aspect kan nog invloed hebben op de kostenstijging voor 2020.

4 Loonkostenstijging

De kosten van een kinderopvangorganisatie bestaan voor 71% uit loonkosten en voor 29% uit overige kosten.¹ Voor de prognose van de kostenstijging is de stijging van de loonkosten dus het meest relevant. Deze bestaan voor 2020 uit de salariskosten, de kosten van nieuwe wettelijke regelingen (zoals de Wet arbeidsmarkt in balans), periodieke loonsverhogingen, kostenveranderingen als gevolg van in- en uitstroom, pensioenpremie en sociale lasten. Elk van deze componenten komt hierna aan de orde.

4.1 Salariskosten en andere CAO-maatregelen

De CAO Kinderopvang loopt tot en met 31 december 2019. Op 2 september jl. zijn de CAO-partijen gestart met de onderhandelingen over de CAO vanaf 1 januari 2020. Aangezien deze onderhandelingen nog niet afgerond zijn, kunnen we slechts in algemene zin een prognose afgeven voor de te verwachten stijging van de loonkosten als gevolg van de nieuwe CAO. We kiezen daarbij voor de volgende referenties:

- De eis van het FNV van een loonstijging van 5% per jaar.²
- De verwachting van het CPB van een contractloonstijging voor bedrijven van 2,5% in 2020.³
- Het bericht dat er - mede door de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt - in de meest recent afgesloten CAO's sprake is van een loonstijging tot gemiddeld 3,3%.⁴

Op basis van deze gegevens verwachten wij dat de kostenstijging als gevolg van de nieuwe CAO Kinderopvang uit zal komen op 3,0% tot 3,5%.

4.2 De Wet arbeidsmarkt in balans

De Wet arbeidsmarkt in balans (Wab), die per 1 januari a.s. in werking treedt, kent een aantal maatregelen die (mogelijk) kosteneffecten hebben. Kortweg:

- Aangepaste regels voor de transitievergoeding.
- Verruiming van de ketenregeling tot drie jaar.
- Aangepaste regels over de inzet van oproepkrachten.
- Premiedifferentiatie WW en het verdwijnen van de sectorpremie.

De kosteneffecten zijn sterk afhankelijk van de samenstelling van het personeelsbestand en het personeelsverloop. Bovendien kunnen in de CAO aanvullende afspraken gemaakt worden die van de algemene regels afwijken. In deze update beperken we ons daarom tot de effecten van de premie-differentiatie voor de WW. Deze komt in paragraaf 4.6 aan de orde.

¹ Sectorrapport Kinderopvang – Jaarcijfers 2017, Waarborgfonds Kinderopvang.

² Zie deze [link](#) naar de website van het FNV.

³ CPV, Macro Economische Verkenning 2020, p. 11.

⁴ Prinsjesdag Nieuwsbrief, VNO-NCW en MKB-Nederland, p.3 en 4.

4.3 Periodieke loonsverhoging

Voor zover personeelsleden nog niet aan het eind van hun salarisschaal zitten, krijgen ze er in principe elk jaar een periodiek bij. Het effect van een periodieke verhoging varieert van 2,2% - 3,1%. Als het totale personeel van een organisatie een periodiek omhoog zou gaan, leidt dat tot een kostenstijging van ca. 2,5% voor het gehele jaar.⁵ Aangezien een deel van het personeel al aan het eind van hun salarisschaal zit, krijgt dit deel er geen periodiek bij krijgt en is het totale effect op de kosten lager. Ervan uitgaande dat 30%-50% van het personeel een periodiek stijgt, is het effect van de periodieke loonsverhoging een stijging van 0,8 - 1,3% van de salariskosten.

Deze component kan per organisatie echter sterk verschillen. Daarom raden we aan voor de eigen organisatie een specifieke berekening te maken.⁶

4.4 In- en uitstroom

De loonkosten van een kinderopvangorganisatie worden beïnvloed door in- en uitstroom van personeel. Als relatief oudere werknemers met meer ervaringsjaren vertrekken en jongere werknemers daarvoor in de plaats komen, zou dat tot een daling van de gemiddelde loonkosten leiden. In verband met de krapte op de arbeidsmarkt⁷, verwachten wij echter dat in 2020 zo'n effect zich niet voor zal doen en er dus géén sprake zal zijn van daling van de gemiddelde loonkosten. De *lage* schatting voor deze kostencomponent wordt dan dus 0%. Bij sommige organisaties kunnen de loonkosten zelfs stijgen door de relatief grotere zij-instroom van werknemers met meer ervaringsjaren. De *hoge* schatting voor de component 'In- en uitstroom' is daarom +0,5%. Daarmee komt de bandbreedte voor deze component uit op 0 - 0,5%. *Opnieuw geldt hier het advies voor deze component een specifieke berekening voor de eigen organisatie te maken.*

4.5 Pensioenpremie

De hoogte van de pensioenpremie voor 2020 is pas eind van dit jaar bekend. Bij gebrek aan betere gegevens gaan we voor deze prognose in eerste instantie uit van de cijfers over het vorige jaar.

Over 2019 is de pensioenpremie Zorg & Welzijn gelijk gebleven en die voor het Arbeidsongeschiktheidspensioen met 0,1% gedaald. Omdat er bij de laatste in 2019 een franchise van € 20.940 geldt is het effect van deze daling ongeveer - 0,05%. De *lage* waarde van de prognose voor deze component voor 2020 wordt daarmee -0,05%.

Mede door de aanhoudende discussie over de rekenregels voor de pensioenfondsen, wordt pas in het najaar meer duidelijkheid verwacht over de

⁵ Gerekend is met het midden van schaal 6 (pedagogisch medewerkers).

⁶ Het maakt voor de ontwikkeling van de gemiddelde kosten niet uit of een organisatie de periodiek voor al het personeel in januari uitkeert of dat verspreid over het jaar doet. In het laatste geval wordt een deel van het kosteneffect naar volgend jaar geschoven, maar valt dat weer weg tegen het deel dat over het vorig jaar nog meegerekend moet worden.

⁷ Prismant, Arbeidsmarktprognose Kinderopvang, juni 2019.

pensioenpremie voor 2020. De kans is aanwezig dat voor een hogere premie gekozen zal worden. De *hoge* waarde wordt daarom op + 0,1% geschat.

4.6 Sociale lasten werkgevers

Vanaf 2020 vervalt de sectorindeling voor de WW-premie. De nieuwe WW-premie kent een hoge variant (voor 'flexibel' werk) en een lage variant (voor 'vast' werk). Het verschil in premiehoogte is vastgesteld op 5%. De hoogte van de premie wordt in oktober 2019 definitief vastgesteld.

In de Rijksbegroting 2020⁸ is een gemiddeld percentage van 4,19% genoemd voor de WW-premie. De lage premie is voorlopig vastgesteld op 2,94% en de hoge premie op 7,94%. Het gemiddelde percentage van 4,19% is gebaseerd op een mix van 75% vaste en 25% flexibele contracten.

Deze verhouding tussen 'vast' en 'flex' kan per organisatie echter sterk verschillen.

Daarom raden we aan voor de eigen organisatie een specifieke berekening op dit punt te maken.

Het totaal van alle premies voor een specifieke organisatie hangt vooral af van de verhouding tussen 'vast' en 'flex' en de daaruit voortvloeiende hoogte van de WW-premie. Voor de component 'sociale lasten werkgevers' wordt de totale kostenontwikkeling uiteindelijk geraamd binnen een bandbreedte van -0,04% tot 0,46% van de loonkosten.⁹

5 Ontwikkeling overige kosten

Voor de prognose van de kostenstijgingen voor overige kosten, zoals huisvesting, energie, voeding en vervoer, volgen wij de actuele raming van het CPB van de inflatie voor 2020: 1,3%.¹⁰

6 IKK-maatregelen

De IKK-maatregelen zijn in 2018 en 2019 ingevoerd. Op grond van de in dat kader gemaakte kostenprognoses heeft elke organisatie een specifieke kostenstijging verwerkt in de eigen tarieven. Niet onmogelijk is dat deze tariefstijging bij nader inzien onvoldoende aansluit bij de ontwikkeling van de feitelijke kosten. In dat geval kan dat een reden zijn om daar bij de tariefstelling voor 2020 rekening mee te houden. *Nieuwe* kosten als gevolg van de IKK, worden door ons echter in 2020 niet voorzien.

7 Totale kostenontwikkeling voor 2020

De prognose van de totale kostenontwikkeling voor volgend jaar is af te leiden uit onderstaande tabel. Hierin zijn de cijfers uit de paragrafen hierboven

⁸ Rijksbegroting 2020, Hoofdstuk 15, Sociale Zaken en Werkgelegenheid, p. 156.

⁹ Het gaat hier om de premies WAO-Aof, WIA-Whk, WW-Awf en Zvw. Voor de premie Awf is uitgegaan van een verhouding 'vast'/'flex' van respectievelijk 80/20, 75/25 en 70/30.

¹⁰ CPB Macro Economische Verkenningen 2020, september 2020.

overgenomen. Daarbij is voor de meeste cijfers gewerkt met een lagere resp. een hogere waarde.

Voor de berekening van de totale kostenstijging wordt het gewogen gemiddelde van de ontwikkeling van de loonkosten en de overige kosten bepaald. De loonkosten tellen hierbij voor 71% mee in het uiteindelijke resultaat, de overige kosten voor 29%.

§	Kostenprognose kinderopvang (update)	laag	hoog
2.1	Effect CAO-maatregelen	3,00%	3,50%
2.2	Effect periodieke loonsverhoging	0,80%	1,30%
2.3	Effect in- en uitstroom	0,00%	0,50%
2.4	Effect pensioenpremie	-0,05%	0,10%
2.5	Effect sociale lasten werkgever	-0,04%	0,46%
	<i>Totaal loonkostenontwikkeling</i>	<i>3,71%</i>	<i>5,86%</i>
3	Inflatie overige kosten	1,30%	1,30%
	Loonkosten tellen voor 71% mee	2,63%	4,16%
	Overige kosten tellen voor 29% mee	0,38%	0,38%
	Totaal kostenontwikkeling	3,01%	4,54%

Op basis van de huidige inzichten verwachten wij dus voor 2020 een stijging van de kosten tussen afgerond 3,0% en 4,5%.

8 Overige overwegingen bij het vaststellen van tarieven voor volgend jaar

Bij het vaststellen van de tarieven van kinderopvang voor volgend jaar moet niet alleen met de te verwachten kosten rekening worden gehouden, maar ook met een aantal andere factoren, zoals:

- Het financiële resultaat van eerdere jaren, de vermogenspositie van de organisatie en het gewenste rendement.
- De bezettingsgraad en omzetontwikkeling.
- Eventuele aanpassingen in het aanbod van contracten.
- De analyse van de concurrentie.

Met elkaar vormen deze factoren de grondslagen voor het eigen tariefbeleid voor 2020.

20 september 2019

Tony Weggemans, AYIT Consultancy (www.ayit.nl)

Netwerk Professionals Kinderopvang (www.npkov.nl)

Jochem van den Berg, MTH Accountants & Adviseurs (www.mth.nl)