

Update prognose kostenontwikkeling kinderopvang 2021

1 Inleiding

Deze notitie bevat een bijgestelde prognose voor de procentuele kostenstijging in 2021 voor kinderopvangorganisaties. De vorige versie is medio juli 2020 gepubliceerd.

Deze prognose kan door kinderopvangorganisaties gebruikt worden als handvat voor de begrotingen en de daarbij horende tarieven. Bij het vaststellen van de tarieven van kinderopvang voor volgend jaar is het van belang niet alleen met de te verwachten kostenstijgingen rekening te houden, 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 2020.

De tekst is gebaseerd op de op dit moment (september 2020) beschikbare informatie.

Gedurende de laatste maanden van 2020 kunnen zich nog ontwikkelingen voordoen, die tot een aanpassing van de prognose kunnen leiden.

Omdat er sprake is van inschattingen, zal de werkelijke kostenstijging 2021 afwijken van deze prognose. Verder gaat de 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 2020?

In de Rijksbegroting zijn de percentages voor de sociale premies voor 2021 opgenomen. De tekst van deze update is hieraan aangepast. Daarnaast zijn er steeds meer signalen dat de pensioenpremie voor 2021 gaat stijgen. Hoewel deze eind dit jaar definitief vastgesteld wordt, is in deze update alvast rekening gehouden met een premiestijging met 2,5%-punt. Een verdere stijging van de premie vanwege de te lage dekkingsgraad of een uitkeringskorting lijkt ook nog reëel. Omdat deze op dit moment niet is in te schatten, is hiermee in deze prognose geen rekening gehouden.

3 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 uit de salariskosten, periodieke loonsverhogingen, kostenveranderingen als gevolg van in- en uitstroom, pensioenpremie en sociale lasten. Elk van deze componenten komt hierna aan de orde.

3.1 Salariskosten en andere CAO-maatregelen

De actuele CAO Kinderopvang loopt tot 1 juli 2021. De meeste afspraken in dit akkoord zijn in 2020 al ingevoerd en hebben in dat jaar geleid tot een gemiddelde kostenstijging van 4,65%.²

Voor 2021 resteert een salarisstijging per 1 januari 2021 van € 12 bruto op fulltime basis (overeenkomend met ongeveer 0,5% van het gemiddeld verdiende salaris in de sector in oktober 2019). Ook wordt de (niet-pensioengevende) éénmalige uitkering over het eerste halfjaar van 2020, vervangen door een wel pensioengevende looncomponent. Hierdoor stijgen de loonkosten met ongeveer 0,2%.

In 2021 zal weer onderhandeld worden over een nieuwe CAO. De resultaten daarvan, en dus de kosteneffecten voor de tweede helft van 2021, zijn op dit moment nog niet bekend en zullen mede afhankelijk zijn van de effecten van de coronacrisis. In deze prognose houden we rekening met een loonkostenstijging van 2,0-3,2%, leidend tot een kosteneffect van 1,0-1,6% in 2021.³

De totale kostenstijging als gevolg van de CAO komt voor 2021 dan op 1,7%-2,3%.

3.2 Periodieke loonsverhoging

Voor zover personeelsleden nog niet op de hoogste trede van hun salarisschaal zitten, krijgen ze er – in beginsel – elk jaar een periodiek bij. Het effect van een periodieke verhoging varieert van 2,2% - 3,1%. Als het totale personeel een periodiek omhoog zou gaan, leidt dat tot een gemiddelde kostenstijging van ca. 2,5% voor het gehele jaar.⁴ Aangezien een deel van het personeel al op de hoogste trede van de salarisschaal zit, krijgt dit deel er geen periodiek bij en is het totale effect op de kosten lager. Ervan uitgaande dat 30%-50% van het personeel een

¹ Kostenonderzoek kinderopvangorganisaties 2015-2018, CBS, mei 2020.

² Zie: Kosteneffecten CAO-akkoord 2020-2021, AYIT Consultancy, 2020. De kostenstijging van 4,65% is 1,15% hoger dan voorspeld in de Kostenprognose van september 2019. Sommige afspraken in de CAO hebben bovendien voor de ene organisatie wel en voor de andere niet tot een kostenstijging geleid. Hiermee wordt in deze notitie geen rekening gehouden.

³ Dit percentage is afgeleid van de meest recente gegevens van de [CAO-kijker van de AWWN](#). Voor de sector overheid/onderwijs/zorg is de gemiddelde contractloonstijging op twaalfmaandsbasis op dit moment 3,14%. Voor 2021 verwacht het CPB een afzwakkende loongroei in de marktsector door hogere werkloosheid en onzekere vooruitzichten, resulterend in een stijging van 1,4% van de CAO-lonen van bedrijven.

⁴ Gerekend is met het midden van schaal 6 (pedagogisch medewerkers).

trede in hun salarisschaal 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.⁵

3.3 In- en uitstroom

De loonkosten van een kinderopvangorganisatie worden beïnvloed door in- en uitstroom van personeel. Als er relatief oudere werknemers vertrekken en jongere werknemers voor in de plaats komen, leidt dat tot een daling van de gemiddelde loonkosten.

Voor 2021 zal er in sommige regio's nog steeds een krapte op de arbeidsmarkt bestaan. Dat kan leiden tot het aannemen van relatief duurder personeel. In regio's waar deze krapte niet speelt, zou een verlaging van de gemiddelde loonkosten op kunnen treden, doordat jonger personeel geworven wordt. Er is echter ook een kans op vraaguitval als gevolg van de economische gevolgen van de coronacrisis, waardoor wellicht personeel ontslagen zal moeten worden. Als dat vooral de flexibele schil betreft zou dat kunnen leiden tot een personeelsbestand met gemiddeld meer vast en daardoor mogelijk duurder personeel.

De hoge schatting voor de component 'In- en uitstroom' is al met al +0,3%. De lage schatting -0,1%. Daarmee komt de bandbreedte voor deze component uit op -0,1% tot +0,3%. *Opnieuw geldt hier het advies voor deze component een specifieke berekening voor de eigen organisatie te maken.*

3.4 Pensioenpremie

De hoogte van de pensioenpremie voor 2021 wordt eind van dit jaar definitief bekend. In afwijking tot de eerdere prognose bestaat de verwachting dat pensioenpremie gaat stijgen. In deze update gaan we uit van een stijging met 2,5%, d.w.z. dat het premiepercentage van 23,5% naar 26% zal gaan. De helft van deze stijging komt voor rekening van de werknemers, zodat er voor de werkgevers 1,25% stijging van toepassing is. Omdat er bij de berekening van dit percentage een premievrije voet (in 2020: € 12.770) toegepast wordt, schatten wij het uiteindelijke kosteneffect op 0,7%.

3.5 Sociale lasten werkgevers

De hoogte van de premies voor de werknemersverzekeringen en volksverzekeringen is in de begrotingen van SZW en VWS te vinden.⁶ Voor de WW-premie, geldt net als vorig jaar een hoge en een lage variant. De lage premie is

⁵ 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.

⁶ Het gaat hier om de premies WAO-Aof, WIA-Whk, WW-Awf en Zvw. De eerste vallen onder het ministerie van SZW, de laatste onder dat van VWS.

vastgesteld op 2,70% en de hoge premie op 7,70%. In de Rijksbegroting 2021⁷ wordt een gemiddeld percentage van 3,95% genoemd voor de WW-premie. Het landelijk gemiddelde percentage van 3,95% is gebaseerd op een mix van 75% vaste en 25% flexibele contracten.⁸

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.

Hoewel de WW-premie voor 2021 iets lager ligt dan die in 2020, zijn de premies ZVW⁹ en WAO gestegen. Voor de component 'sociale lasten werkgevers' wordt de totale kostenstijging uiteindelijk geraamd op 0,4% van de loonkosten.

4 Ontwikkeling overige kosten

Voor de prognose van de kostenstijgingen voor overige kosten, zoals huisvesting, energie, voeding en vervoer volgen wij de raming van het CPB van de inflatie voor 2021: 1,4%.¹⁰

5 Totale kostenontwikkeling voor 2021

De prognose van de totale kostenontwikkeling voor volgend jaar is af te leiden uit onderstaande tabellen. Hierin zijn de cijfers uit de paragrafen hierboven overgenomen. Daarbij is gewerkt met een lagere respectievelijk 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%.

⁷ Rijksbegroting 2021, Hoofdstuk 15, Sociale Zaken en Werkgelegenheid, p. 155.

⁸ Voor de branche kinderopvang gaan wij uit van een mix van 80% vast en 20% flexibel. Het premiepercentage wordt dan 3,70%.

⁹ Rijksbegroting 2021, Hoofdstuk 16, Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, p. 205.

¹⁰ Geharmoniseerde Consumentenprijsindex, CPB Marco-Economische Verkenning 2021, 15 september 2020.

§	Kostenprognose kinderopvang 2021		
		laag	hoog
3.1	Effect CAO-maatregelen	1,7%	2,3%
3.2	Effect periodieke loonsverhoging	0,8%	1,3%
3.3	Effect in- en uitstroom	-0,1%	0,3%
3.4	Effect pensioenpremie	0,7%	0,7%
3.5	Effect sociale lasten werkgever	0,4%	0,4%
	Totaal loonkostenontwikkeling	3,5%	5,0%
4	Inflatie overige kosten	1,4%	1,4%
	Loonkosten tellen voor 71% mee	2,5%	3,6%
	Overige kosten tellen voor 29% mee	0,4%	0,4%
	Totaal kostenontwikkeling	2,9%	4,0%

Op basis van de huidige inzichten verwachten wij dus voor 2021 een stijging van de kosten tussen 2,9% en 4,0%.

6 Inhaaleffect van de vorige prognose

In 2019 zijn er twee kostenprognoses voor 2020 verschenen, resp. in juli en september. Nu we inmiddels in 2020 aanbeland zijn, kunnen we terugkijken op de voorspellende kwaliteit van deze prognoses.

prognose versus realiteit	juli 2019	sept 2019	2020 actueel
prognose laag	1,9%	3,0%	3,8%
prognose hoog	4,0%	4,5%	5,0%

Zowel de juli als de september prognose waren te laag. Daarvoor zijn als de twee belangrijkste oorzaken aan te wijzen:

- De prognose van juli 2019 was mede gebaseerd op de rekenpremies van het UWV van juni 2019; deze bleken achteraf lager dan de uiteindelijk vastgestelde premies in de Rijksbegroting.
- De CAO-stijging is hoger uitgevallen dan verwacht.

De werkelijke kosten in boekjaar 2020 zijn daardoor harder gestegen dan destijds verwacht werd. In deze prognose voor de kostenstijging van 2021 is dit effect niet opgenomen.

7 Overige overwegingen bij het vaststellen van tarieven voor volgend jaar

Bij het vaststellen van de tarieven van kinderopvang voor volgend jaar is het van belang om niet alleen met de te verwachten kosten rekening te houden, 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.

- De ingeschatte gevolgen van de toenemende werkloosheid.
- De ingeschatte extra kosten als gevolg van het coronabeleid.
- Eventuele aanpassingen in het aanbod van contracten.
- De analyse van de concurrentie.

Met elkaar vormen dit de grondslagen van het eigen tariefbeleid voor 2021.

21 september 2020

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

Merijn van de Hoek, Hoek Finance (www.hoekfinance.nl)