

# 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.

*De tekst is gebaseerd op de op dit moment beschikbare informatie. Gedurende de laatste maanden van 2019 - en met name bij de publicatie van de rijksbegroting op Prinsjesdag - kunnen zich nog ontwikkelingen voordoen, die tot een aanpassing van de prognose kunnen leiden.*

*Bovendien gaat de tekst 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 Loonkostenstijging

De kosten van een kinderopvangorganisatie bestaan voor 71% uit loonkosten en voor 29% uit overige kosten.<sup>1</sup> 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.

### 2.1 Salariskosten en andere CAO-maatregelen

De CAO Kinderopvang loopt tot en met 31 december 2019. Op dit moment bereiden de CAO-partijen zich voor op de onderhandelingen over de CAO vanaf 1 januari 2020. Aangezien deze onderhandelingen nog van start moeten gaan, kunnen we slechts in algemene zin een prognose afgeven voor de te verwachten stijging van de loonkosten als gevolg van de nieuwe CAO.

De overwegingen die ten grondslag liggen aan onze prognose zijn:

- Het CPB verwacht voor 2020 een inflatie van 1,4% en een stijging van de arbeidsproductiviteit voor bedrijven van 1%.<sup>2</sup> Samen dus 2,4%.

<sup>1</sup> Sectorrapport Kinderopvang - Jaarcijfers 2017, Waarborgfonds Kinderopvang.

<sup>2</sup> CPB Policy Brief [Juniraming](#) 2019, p. 6.

- Volgens dezelfde juniraming verwacht het CPB voor 2020 een contractloonstijging voor bedrijven van 2,3%.
- De loonstijging in de 105 cao's, die de vakbond FNV dit jaar tot dusver heeft afgesloten, komt gemiddeld uit op 3,1 procent op jaarbasis.<sup>3</sup>

Op basis van deze gegevens verwachten wij dat de kostenstijging als gevolg van de nieuwe CAO uit zal komen op 2,3% tot 3,1%.

## 2.2 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.<sup>4</sup> 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.<sup>5</sup>*

## 2.3 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 arbeidsmarkt<sup>6</sup>, 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.*

## 2.4 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.

<sup>3</sup> [Algemeen Dagblad](#), 18 juni 2019

<sup>4</sup> Gerekend is met het midden van schaal 6 (pedagogisch medewerkers).

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Prismant, Arbeidsmarktprognose Kinderopvang, juni 2019.

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

### 2.5 Sociale lasten werkgevers

Vanaf 2020 vervalt de sectorindeling voor de WW-premie. De nieuwe WW-premie kent een hoge en een lage variant. De lage variant geldt voor vaste arbeidscontracten, de hoge voor flexibele contracten. Het verschil in premiehoogte is vastgesteld op 5%.

De exacte hoogte van beide premievarianten is nog niet vastgesteld, maar door het UWV wordt uitgegaan van een gemiddelde van 2,99% ter dekking voor de WW-lasten.

Het totaal van de premies voor de werknemersverzekeringen en volksverzekeringen gaat volgens de Juninota van het UWV daardoor in 2020 met 2,4% *omlaag* t.o.v. 2019. De minister van SZW heeft echter de vrijheid hiervan af te wijken en heeft dat in de afgelopen jaren ook steeds gedaan.<sup>7</sup> Voorzichtigheidshalve wordt voor deze kostencomponent de totale daling van de premies daarom geraamd binnen een bandbreedte van -1,0% tot 0,0% van de loonkosten.<sup>8</sup>

## 3 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 2020: 1,4%.<sup>9</sup>

## 4 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.

<sup>7</sup> In de juninota van 2018 had het UWV voor 2019 een daling van het totale premiepercentage berekend van -2,28%. Het kabinet besloot echter in september 2018 tot een stijging met 0,53%.

<sup>8</sup> Het gaat hier om de premies WAO-Aof, WIA-Whk, WW-Awf en Zvw. Na Prinsjesdag zal duidelijk worden of het kabinet de premiepercentages conform de berekeningen van het UWV vaststelt.

<sup>9</sup> CPB Policy Brief Juniraming 2019.pdf

## 5 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 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	laag	hoog
2.1	Effect CAO-maatregelen	2,30%	3,10%
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	-1,00%	0,00%
	<i>Totaal loonkostenontwikkeling</i>	<i>2,05%</i>	<i>5,00%</i>
3	Inflatie overige kosten	1,40%	1,40%
	Loonkosten tellen voor 71% mee	1,46%	3,55%
	Overige kosten tellen voor 29% mee	0,41%	0,41%
	<b>Totaal kostenontwikkeling</b>	<b>1,86%</b>	<b>3,96%</b>

Op basis van de huidige inzichten verwachten wij dus voor 2020 een stijging van de kosten tussen afgerond 1,9% en 4,0%. In het najaar zal er aan de hand van de dan bekende gegevens een update van deze prognose gemaakt worden.

## 6 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.

17 juli 2019

Tony Weggemans, AYIT Consultancy ([www.ayit.nl](http://www.ayit.nl))  
 Netwerk Professionals Kinderopvang ([www.npkov.nl](http://www.npkov.nl))  
 Jochem van den Berg, MTH Accountants & Adviseurs ([www.mth.nl](http://www.mth.nl))