

Update prognose kostenontwikkeling kinderopvang 2022

1 Inleiding

Deze notitie bevat een bijgestelde prognose voor de procentuele kostenstijging in 2022 voor kinderopvangorganisaties. De vorige versie is begin juli 2021 gepubliceerd. Deze prognose kan gebruikt worden als handvat voor de begrotingen en de daarbij behorende 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 2021.

De tekst is gebaseerd op de op dit moment (september 2021) beschikbare informatie. Gedurende de laatste maanden van 2021 kunnen zich nog ontwikkelingen voordoen, die tot een aanpassing van de prognose kunnen leiden.

Deze prognose bevat schattingen die zoveel mogelijk gebaseerd zijn op externe bronnen. Omdat er sprake is van schattingen, kan de werkelijke kostenstijging 2022 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

In juni 2021 is door het Waarborgfonds Kinderopvang het Kengetallenrapport 'Mijn Kostprijs' opgesteld. Dit rapport bevat aanvullende relevante informatie over de kosten van kinderopvangorganisaties.¹

2 Wat is er veranderd sinds de vorige prognose van juli 2021?

In de Rijksbegroting zijn de percentages voor de sociale premies voor 2022 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.

¹ Mijn Kostprijs, Kengetallen voor de bedrijfsvoering van kinderopvangorganisaties en gastouderbureaus, Waarborgfonds & Kenniscentrum Kinderopvang, 2021.

3 Loonkostenstijging

De kosten van een kinderopvangorganisatie bestaan voor 71% uit loonkosten en voor 29% uit overige kosten.² 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 onderhandelingen over een nieuwe CAO hebben recent geleid tot een CAO-akkoord met het CNV. In dit akkoord worden enkele loonstijgingen afgesproken met uiteenlopende startdata. De aangepaste verdeling van de pensioenpremie tussen werkgevers en werknemers wordt door een verhoging van de salarissen gecompenseerd en heeft dus geen kosteneffect.

De kosteneffecten van de nieuwe CAO vallen grotendeels in 2022, maar voor een deel ook in 2023. Het totale kosteneffect van de salarismaatregelen voor 2022 is 1,84%. De extra kosten als gevolg van toename van het aantal niet-groepsgebonden uren, schatten we op 0,1-0,2%. Geen rekening is gehouden met eventuele kostenstijgingen als gevolg van de aanpassing van de jaarurensystematiek en het aanvullend geboorteverlof. *Deze verschillen per organisatie en zijn op brancheniveau moeilijk te schatten. Maak hiervoor dus een eigen berekening.* De totale kostenstijging in deze rubriek krijgt al met al een bandbreedte van afgerond 1,9-2,0%.

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.³ 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 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.*⁴

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.

² Kostenonderzoek kinderopvangorganisaties 2015-2018, CBS, mei 2020. En ook: Sectorrapport, Jaarcijfers 2019, Waarborgfonds & Kenniscentrum Kinderopvang, 2020.

³ Gerekend is met het midden van schaal 6 (pedagogisch medewerkers).

⁴ 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.

Voor 2022 zal er in sommige regio's nog steeds een krapte op de arbeidsmarkt bestaan. Dat kan leiden tot hogere kosten door het inhuren van uitzendkrachten of tot hogere wervingskosten. Ten opzichte van medio dit jaar is dit zeker niet minder geworden. De hoge schatting voor de component 'In- en uitstroom' is daarom +0,4%. De lage schatting is 0,1%. Dit is het geval wanneer beide genoemde effecten elkaar compenseren. Daarmee komt de bandbreedte voor deze component uit op 0,1% tot +0,4%. *Opnieuw geldt hier het advies voor deze component een specifieke berekening voor de eigen organisatie te maken.*

3.4 Pensioenpremie

In november 2020 is al aangekondigd dat de pensioenpremie van PFZW per 1 januari 2022 stijgt met 0,8% tot 25,8%. Rekening houdend met de premievrije voet en het werknemersdeel (50%), leidt dit tot een kostenstijging van de loonkosten in 2022 van 0,3%. Zoals eerder aangegeven leidt de lagere pensioenpremie voor de werkgevers als gevolg van de aangepaste verdeling van de pensioenpremie niet tot lagere loonkosten, omdat deze gecompenseerd wordt door een verhoging van de brutosalarissen.

3.5 Sociale lasten werkgevers

In de rijksbegroting wordt jaarlijks de hoogte van de sociale premies vastgesteld. Een belangrijk onderdeel daarvan is de WW-premie. De hoogte van deze premie is afhankelijk van de verhouding tussen vast en flexibel personeel bij de eigen organisatie. Nnet als vorig jaar gaan we uit van 80% vast personeel. *Als de verhouding tussen vast en flexibel personeel voor de eigen organisatie hiervan afwijkt, wordt aangeraden een specifieke berekening voor de eigen organisatie te maken.*

Voor 2022 is er een daling aangekondigd van de premie Zorgverzekeringswet en het Algemeen Werkloosheidsfonds. De premie voor de werkhervattingskas stijgt. In totaal verwachten wij voor de branche kinderopvang een daling van de sociale lasten van 0,6%.⁵

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 2022: 1,8%.⁶

5 Totale kostenontwikkeling voor 2022

De bijgestelde 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 gewerkt met een lage respectievelijk een hoge 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%.

⁵ Vanaf 1 januari wordt er voor de Aof onderscheid gemaakt naar kleine en (middel)grote werkgevers. De premie voor kleine werkgevers bedraagt straks 5,49%, voor grote werkgevers 7,05%. De grens ligt bij een loonsom van € 346.000. In deze prognose is uitgegaan van het hoge percentage.

⁶ Geharmoniseerde Consumentenprijsindex, CPB Augustusraming 2021.

§	Kostenprognose kinderopvang 2022		
		laag	hoog
3.1	Effect CAO-maatregelen	1,9%	2,0%
3.2	Effect periodieke loonsverhoging	0,8%	1,3%
3.3	Effect in- en uitstroom	0,1%	0,4%
3.4	Effect pensioenpremie	0,3%	0,3%
3.5	Effect sociale lasten werkgever	-0,6%	-0,6%
	<i>Totaal loonkostenontwikkeling</i>	<i>2,5%</i>	<i>3,4%</i>
4	Inflatie overige kosten	1,8%	1,8%
	Loonkosten tellen voor 71% mee	1,8%	2,4%
	Overige kosten tellen voor 29% mee	0,5%	0,5%
	Totaal kostenontwikkeling	2,3%	2,9%

Op basis van de huidige inzichten verwachten wij voor 2022 een totale stijging van de kosten tussen 2,3% en 2,9%.

6 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.
- Eventuele aanpassingen in het aanbod van contracten.
- De analyse van de concurrentie.
- De (al dan niet tijdelijke) effecten van bijzondere omstandigheden, zoals de coronacrisis.

Met elkaar vormen dit de grondslagen van het eigen tariefbeleid voor 2022.

28 september 2021,

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

Jos de Kleijne, Jermo de Groot en Joris Hoogma, AK+, (www.akplus.nl)