

Loonkosten goed begroten loont

Tekst: Lex Albers

De veruit grootste kostenpost in de onderwijsbegroting betreft de loonkosten. Het is dus verstandig om hieraan voldoende aandacht te besteden, omdat een afwijking van 1% op de loonkosten veel meer effect heeft dan 1% op bijvoorbeeld energiekosten. In dit artikel worden hierover enkele adviezen gegeven.

Beeld: iStockphoto



De loonlasten

Een begroting is de financiële vertaling van activiteiten. Bij loonkosten zijn die activiteiten de formatieve taken. We kunnen de loonkosten dus baseren op de gewenste formatie. Bij de formatie is het zinvol een onderscheid te maken in: onderwijsactiviteiten (groepstaken, IB, RT enz. in 3 functiecategorieën LA-, LB- en ondersteunende functies) en beheersactiviteiten (directie, administratie, conciërge en dergelijke). Tegenover de gewenste

functies per schaal stellen we de werktijdfactoren van de personeelsleden. En met de schaal (en het regelnummer in de schaal) erbij kunnen we de loonkosten ramen. Het is verstandig om bij de begroting uit te gaan van de te verwachten loonkosten in het nieuwe jaar. Daarmee worden verrassingen voorkomen. Immers als we zouden kiezen voor de kosten op het prijspeil van de huidige loonsubsidie in de lumpsum, lopen we altijd achter de feiten aan. De loonkosten stijgen in ieder geval en niet alle subsidies stijgen mee.

Loonkostenstijgingen

Per 1 januari 2011 vindt de laatste schaalinkorting van de lerarschalen plaats (van 16 naar 15 periodieken). Per 1 augustus 2010 is de eerste schijf van de functiemix ingevoerd. De volgende schijf gaat in per 1 augustus 2011. In

juli is bekend geworden dat het Vervangingsfonds (VF) de premie voor vrijwillig verzekerd personeel heeft verhoogd van 6% naar 7,56%. Dit is het percentage dat al van kracht was voor verplicht verzekerd personeel. En per 1 augustus is de pensioenpremie met 1% verhoogd, waarvan de werkgever 0,7% betaalt en 0,3% op de werknemer mag worden verhaald. Tenslotte heeft het wegvallen van de subsidie 'Bestuur en Management' bij alle besturen geleid tot een daling van de rijksvergoeding tussen de 1 en 2%. De meeste besturen gebruikten deze vergoeding vrijwel volledig voor loonkosten. Dat zou dus kunnen leiden tot ontslag of afvloeiing wegens vermindering van loonruimte. Echter de daling daarvan wordt door het Participatiefonds (PF) maar voor 65% meegenomen, zodat besturen rekening moeten houden met extra wachtgeldverplichtingen voor eigen rekening. Het is verstandig om deze post afzonderlijk in de begroting op te nemen.

Subsidieverhogingen

Per 1 augustus 2010 zijn de volgende kostenstijgingen al meegenomen in de loonsubsidie van OCW. De inktorting van de salarischalen (voor 7/12 deel, omdat de kosten pas per 1 januari 2011 stijgen). De kostenstijging per 1-8-2010 door de functiemix voor 75%. De premiestijging van het VF is niet meegenomen omdat er een vaste opslag voor de verzekering VF is, ongeacht de premie-ontwikkeling van het VF. De premiestijgingen bij het ABP van het afgelopen jaar zijn overigens niet gecompenseerd, dus het is maar de vraag of dat volgend jaar nog met terugwerkende kracht gebeurt. Er zijn ook andere subsidies die (deels) gebruikt worden ter dekking van loonkosten. Sommige worden niet en andere met een vast percentage geïndexeerd, wat niet altijd gelijk op hoeft te lopen met de werkelijke stijging in loonkosten. Zo stijgen gemeentelijke subsidies vaak niet mee met de loonkosten. «