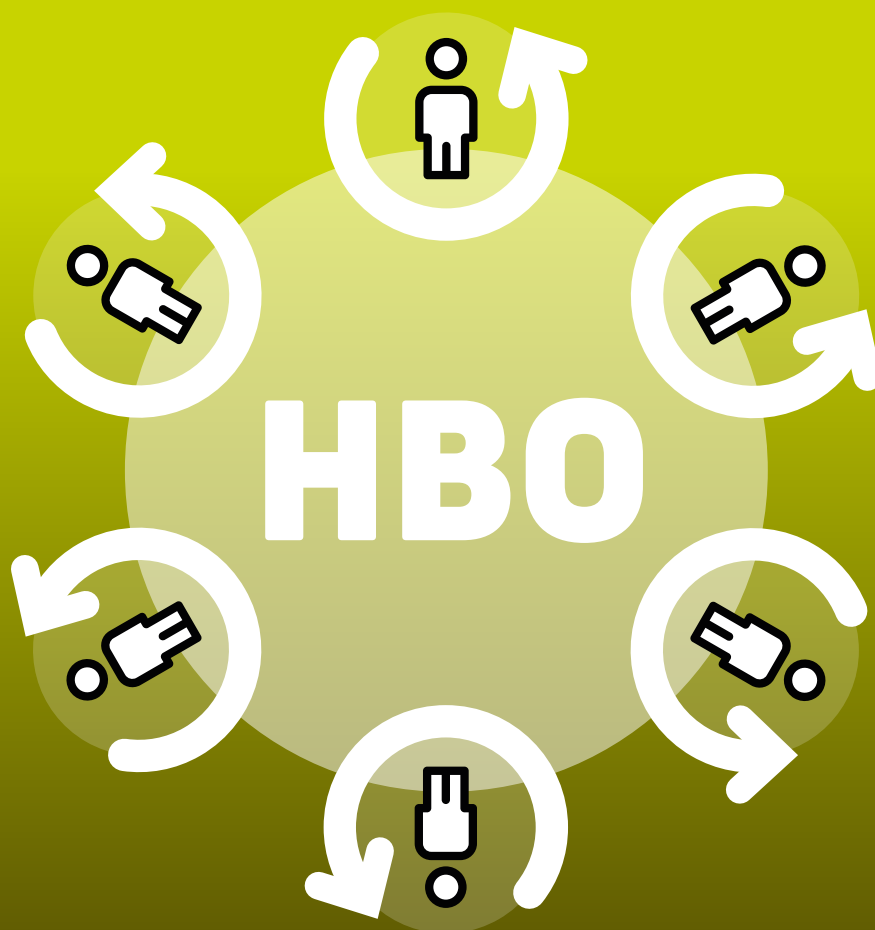




RAPPORT

# FLEXIBELE ARBEID IN HET HBO

EINDRAPPORTAGE METING 2017-2019



**Zestor is opgericht door  
sociale partners in het hbo:**



Vereniging Hogescholen



UNIENFTO

AOB Algemene Onderwijsbond



Het onderzoek naar de omvang van de flexibele arbeid in het hbo is in opdracht van Zestor uitgevoerd door SEOR. Deze eindrapportage geeft aan hoe de flexibele arbeid zich tussen 2017 en 2019 heeft ontwikkeld.

Het is toegestaan om (delen van) de informatie te vermenigvuldigen voor gebruik in het hoger beroepsonderwijs. In alle andere gevallen is voorafgaande schriftelijke toestemming van Zestor vereist.

December 2020

# INHOUD

## **SAMENVATTING 4**

### **1 INLEIDING 5**

- 1.1 Achtergrond en doel van het onderzoek 5
- 1.2 Aanpak van het onderzoek 6
- 1.3 Opzet van het rapport 6

### **2 PERSONEEL IN LOONDIENST 7**

- 2.1 Inleiding 7
- 2.2 Omvang tijdelijke arbeid 7
- 2.3 D-3 en D-4 contracten 9

### **3 EXTERNE INHUUR 11**

- 3.1 Inleiding 11
- 3.2 Omvang externe inhuur 11

# SAMENVATTING

Op basis van de thans beschikbare informatie over de omvang van flexibele arbeid in het hbo kan het volgende worden geconcludeerd:

- De RAHO-gegevens laten zien dat op 1 oktober 2019 tijdelijke aanstellingen (D-3 en D-4 contracten) in het hbo ruim 5.700 fte werkgelegenheid omvatten. Dit is 440 fte meer dan in 2017. In deze zelfde periode is het aantal vaste aanstellingen met 915 fte toegenomen.
- Het aandeel tijdelijke aanstellingen in het hbo (D-3 plus D-4) is tussen 2013 en 2018 relatief sterk gedaald, namelijk van 20 procent naar 14 procent in fte. In 2018 bedroeg de daling 0,7 procentpunt. In 2019 is echter weer sprake van een stijging van het aandeel naar ongeveer 15 procent; de stijging tussen 2018 en 2019 bedroeg 1,3 procentpunt.
- Binnen de tijdelijke aanstellingen is het aandeel D-3 contracten (tijdelijk met uitzicht op vast) tussen 2017 en 2018 toegenomen van 7 tot ruim 9 procent. In 2019 is dit aandeel verder gestegen tot bijna 22 procent. Het aandeel D-4 contracten is daarmee gedaald van 93% in 2017 naar 78% in 2019. Dit blijkt uit de enquête onder hogescholen.
- In oktober 2019 omvatten D-3 contracten circa 3 procent van de totale werkgelegenheid in het hbo in fte.
- Het aandeel D-4 contracten binnen de totale werkgelegenheid in het hbo is tussen 2017 en 2019 gedaald van ongeveer 13 procent naar 12 procent.<sup>1</sup>
- Het aandeel personeel niet in loondienst (PNIL) in de totale loonsom is tussen 2014 en 2019 gedaald van 10 naar minder dan 8 procent. Er lijkt dus geen sprake van substitutie door het inhuren van extra zzp'ers of andere ingeleende arbeidskrachten. De daling van de interne flexibele arbeid in de periode 2014-2019 gaat dus op sectorniveau samen met een daling van de externe inhuur van flexibele arbeid.

---

<sup>1</sup> We hebben de enquêteresultaten hierbij herwogen naar het aandeel tijdelijke contracten in de RAHO.

# 1 INLEIDING

## 1.1 ACHTERGROND EN DOEL VAN HET ONDERZOEK

### 1.1.1 AANLEIDING

Sociale partners in het hbo hebben al enkele jaren in de cao het voornemen geformuleerd om de omvang van flexibele arbeid in het hbo terug te dringen. In de huidige cao (2018-2020) zijn daartoe enkele veranderingen opgenomen:

- 1 Er is een aantal nieuwe contractvormen opgenomen:
  - a Artikel D-3 is gewijzigd. Onder meer is de duur van het contract in artikel D-3 nu variabel, overeenkomend met de duur van het inwerkprogramma van de medewerker.
  - b In artikel D-4 is een bepaling toegevoegd over projectactiviteiten (artikel D-4, lid 4).
- 2 In de preambule bij de cao (onder punt 3, Arbeidsovereenkomsten) zijn principes geformuleerd over het gebruik van vaste en tijdelijke arbeidsrelaties.
- 3 Er is afgesproken dat de medezeggenschap op de hogeschool invloed krijgt op de omvang van de flexibele arbeid (artikel V-3, ongewijzigd en artikel V-3a, nieuw).

De verwachting van de sociale partners is dat deze aanpassingen bijdragen aan vermindering van de flexibele arbeid in het hbo, onder meer door een toename van het gebruik van D-3 contracten. Een relatieve afname is ook denkbaar doordat onder invloed van de aantrekkende economie en arbeidsmarkt het aantal D-2 contracten, vooral bij nieuwe docenten, zal toenemen.

Sociale partners hebben Zestor gevraagd te monitoren of de doelstelling om de omvang van de flexibele arbeid te verminderen is behaald. Hiertoe is eerder onderzoek gedaan door SEOR in 2013, 2015 en 2016. Deze studie is een herhaling van dit eerder uitgevoerde onderzoek.

### 1.1.2 DOEL

Het doel van het onderzoek is een zo nauwkeurig mogelijke meting van de omvang en aard van de flexibele arbeid in het hbo, in fte en in personen en trends daarin. De centrale vraag van het onderzoek is daarom:

***Wat is de omvang van flexibele arbeid in het hbo in de periode 2017-2019?***

Flexibele arbeid in het hbo omvat zowel tijdelijke contracten van eigen personeel (personeel in loondienst) als ingehuurd personeel (personeel niet in loondienst). Aansluitend op de centrale onderzoeksvraag, wil Zestor weten of er een substitutie-effect optreedt als gevolg van de nieuwe afspraken en/of als gevolg van andere omstandigheden. Een tweede vraag is dus:

***Stijgt of daalt het aandeel van ingehuurd personeel in de totale personeelslasten in de periode 2017-2019?***

De vraag is dus of de ontwikkeling in het aandeel tijdelijke contracten en het aandeel ingehuurd personeel correleren (dat wil zeggen dezelfde ontwikkeling laten zien) of juist een tegenstelde ontwikkeling laten zien. Dit laatste wijst op substitutie, dat wil zeggen dat de tijdelijke aanstellingen worden vervangen door ingehuurd personeel, zoals uitzendkrachten, freelancers (zzp'ers), detachering en payrolling, of andersom.

## **1.2 AANPAK VAN HET ONDERZOEK**

Om de flexibele arbeid in het hbo in kaart te brengen, zijn de volgende bronnen benut:

- Gegevens uit RAHO<sup>2</sup>
- Een enquête onder hogescholen
- Financiële gegevens uit registraties van DUO

De RAHO-gegevens geven informatie over de omvang van de flexibele arbeid in het hbo, voor zover het gaat om personeel met een dienstverband. Deze gegevens bevatten echter geen informatie over D-3 contracten en externe inhuur. Daarom is aan de hogescholen gevraagd een enquête in te vullen. Voor de externe inhuur maken we gebruik van DUO-registraties.

## **1.3 OPZET VAN HET RAPPORT**

Hoofdstuk 2 gaat in op de omvang van de flexibele arbeid binnen de cao via tijdelijke contracten. Hierbij wordt specifiek ingezoomd op D-3 contracten. In hoofdstuk 3 gaan we in op de omvang van de flexibele arbeid via externe inhuur van personeel.

---

<sup>2</sup> De Registratie Arbeidsrelaties Hoger Onderwijs (RAHO) van de Vereniging Hogescholen bevat personeelsgegevens afkomstig uit de salarissystemen van de bekostigde hogescholen in Nederland.

## 2 PERSONEEL IN LOONDIENST

### 2.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk kijken we naar de flexibele invulling van personeel in loondienst. Hogescholen kunnen daarbij zowel tijdelijke contracten aanbieden, als de bestaande (vaste of tijdelijke) contracten tijdelijk uitbreiden. We maken in dit onderzoek geen apart onderscheid naar de tijdelijke uitbreiding van bestaande contracten, maar kijken alleen naar de contractvorm van het eerste contract. Tijdelijke contracten vallen onder artikel D-3 of artikel D-4 van de cao:

- Artikel D-3: Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op onbepaalde tijd
- Artikel D-4: Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Deze twee contractvormen worden onderscheiden op basis van gegevens uit de enquête onder hogescholen. We zoomen in dit hoofdstuk nader in op de D-3 contracten.

### 2.2 OMVANG

Op teldatum 1 oktober 2019 omvatten tijdelijke aanstellingen (D-3 en D-4 contracten) in het hbo ruim 5.700 fte werkgelegenheid, ruim 620 fte meer dan op 1 oktober 2018 en 440 fte meer dan op 1 oktober 2017. Tegelijkertijd is de totale werkgelegenheid in het hbo tussen 2017 en 2019 toegenomen met 1.360 fte. De vaste aanstellingen zijn met 915 fte toegenomen.

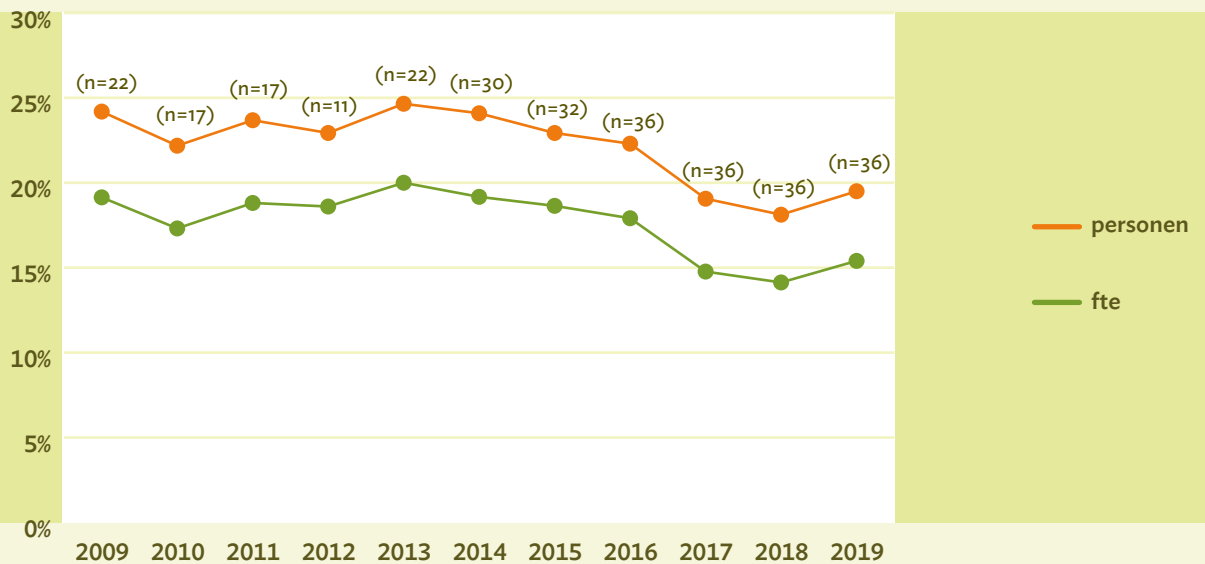
**Tabel 2.1** Ontwikkeling omvang werkgelegenheid naar type aanstelling 2017-2019, (in fte)

	TIJDELIJK (D3 PLUS D4)	VAST	TOTAAL
1 oktober 2017	5.290 fte	30.532 fte	35.822 fte
1 oktober 2018 (verschil met 2017)	- 182 fte	+ 525 fte	+ 342 fte
1 oktober 2019 (verschil met 2018)	+ 622 fte	+ 390 fte	+ 1.018 fte

Bron: RAHO

Figuur 2.1 geeft het aantal tijdelijke contracten als percentage van het totale aantal contracten weer voor de periode 2010–2019. De figuur is gebaseerd op gegevens uit RAHO. Voor de periode tot en met 2015 geldt dat gegevens voor een aantal hogescholen ontbreken. De recente cijfers (2016–2019) zijn wel gebaseerd op de gegevens van alle bekostigde hogescholen. Tussen 2013 en 2018 was er sprake van een daling van het aandeel tijdelijke contracten. In 2019 is het aandeel weer gestegen, naar 19,5 procent in personen en 15,4 procent in fte.

**Fig 2.1 Aandeel tijdelijke contracten (D-3 en D-4) in personen en fte\***



\* Exclusief hogescholen waarvoor gegevens over aard dienstverband ontbreken

Bron: RAHO



In tabel 2.2 splitsen we het aandeel tijdelijke contracten in 2017, 2018 en 2019 uit naar personeelscategorie. Zowel in termen van personen als in termen van fte is het percentage tijdelijke contracten een fractie hoger voor onderwijsgevenden (OP) dan voor ondersteunend personeel (OBP). 20 procent van het onderwijsgevend personeel had een tijdelijke aanstelling in 2018, tegenover bijna 19 procent van het ondersteunend personeel. In fte gaat het om bijna 16 procent, ten opzichte van bijna 15 procent.

**Tabel 2.2** Aandeel tijdelijke contracten in fte en personen, uitgesplitst naar personeelscategorie

	OP		OBP		TOTAAL	
	FTE	PERSONEN	FTE	PERSONEN	FTE	PERSONEN
2017	15,3%	19,8%	13,8%	17,4%	14,8%	19,0%
2018	14,6%	18,9%	13,2%	16,6%	14,1%	18,1%
2019	15,8%	20,0%	14,8%	18,7%	15,4%	19,5%

Bron: RAHO

## 2.3 D-3 EN D-4 CONTRACTEN

Om het aantal D-3 contracten te bepalen, heeft Zestor de hogescholen gevraagd om een enquête in te vullen. Op dit moment hebben 35 van de 36 hogescholen de vragenlijst ingevuld. 30 hogescholen kunnen het aantal D-3 contracten op 1 oktober 2019 ook exact vaststellen. Het aandeel van de D-3 contracten was beperkt in 2017 en 2018, maar is sterk gestegen in 2019.

Gemeten in fte, vormen D-3 contracten respectievelijk 7,2 (2017), 9,6 (2018) en 21,8 procent (2019) van de tijdelijke werkgelegenheid (zie tabel 2.3). Het aandeel D-4 contracten is daarmee gedaald van 93% in 2017 naar 78% in 2019. 21,8 procent van de tijdelijke werkgelegenheid komt overeen met circa 3 procent van de totale werkgelegenheid in fte. Dat betekent dat in 2019 ongeveer 3 procent van de werkgelegenheid wordt ingevuld op basis van een D-3 contract. In 2017 en 2018 was dit respectievelijk 1,0 en 1,3 procent van de werkgelegenheid. Tussen 2017 en 2019 is het aandeel D-4 contracten binnen de totale werkgelegenheid in het hbo gedaald van ongeveer 13 procent naar 12 procent.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> We hebben de enquêteresultaten hierbij herwogen naar het aandeel tijdelijke contracten in de RAHO.

Het aandeel D-3 contracten in de tijdelijke werkgelegenheid varieert sterk tussen hogescholen. Een aantal hogescholen geeft aan niet of nauwelijks gebruik te maken van D-3 contracten, terwijl bij andere hogescholen juist het merendeel van de tijdelijke contracten onder artikel D-3 valt.

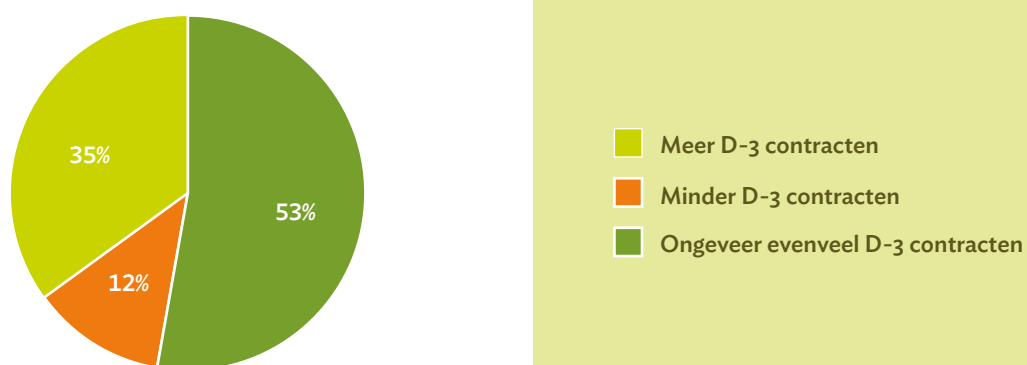
**Tabel 2.3** Aandeel D-3 contracten binnen tijdelijke contracten in fte en personen

	FTE	PERSONEN
2017	7,2%	4,6%
2018	9,6%	6,5%
2019	21,8%	15,9%

Bron: SEOR enquête onder hogescholen, 2019 en 2020 (op basis van 30 van de 36 hogescholen)

We hebben de hogescholen gevraagd of er op het moment van invullen ongeveer evenveel, minder of meer gebruik wordt gemaakt van D-3 contracten ten opzichte van de vorige cao. Figuur 2.2 geeft de resultaten weer. Meer dan de helft van de hogescholen geeft aan dat het aantal D-3 contracten weinig is veranderd. Ruim een derde is meer gebruik gaan maken van D-3 contracten, terwijl 12 procent juist minder D-3 contracten gebruikt.

**Fig 2.2** Ontwikkeling van het aantal D-3 contracten ten opzichte van de vorige cao



Bron: SEOR enquête onder hogescholen, 2019-2020 (op basis van 34 van de 36 hogescholen)

## 3 EXTERNE INHUUR

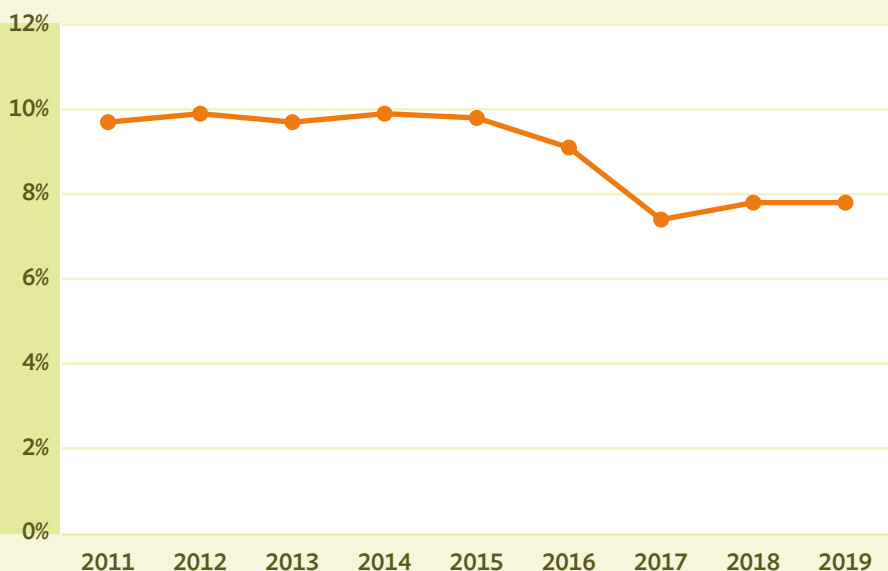
### 3.1 INLEIDING

Flexibilisering kan niet alleen via tijdelijke arbeidscontracten, maar ook door middel van externe inhuur van personeel worden gerealiseerd. Via DUO zijn er gegevens beschikbaar over de uitgaven van hogescholen aan personeel niet in loondienst (PNIL). Door deze uitgaven af te zetten tegen de totale uitgaven aan personeel, krijgen we een beeld van de omvang van de externe inhuur.

### 3.2 OMVANG

Figuur 3.1 toont de ontwikkeling in het aandeel van uitgaven aan personeel niet in loondienst voor de periode 2011-2019. Daaruit blijkt dat de uitgaven aan extern personeel vanaf 2014 gedaald zijn van ongeveer 10 procent tot 7,4 procent in 2017. Dit betekent dat hogescholen minder geld besteden aan de inhuur van zzp'ers, uitzendkrachten, payrollers en gedetacheerde medewerkers. Tussen 2017 en 2018 was er weer sprake van een lichte stijging van ongeveer 0,4 procentpunt. Tussen 2018 en 2019 blijft de inhuur op hetzelfde niveau (7,8 procent).

**Fig 3.1** Uitgaven aan personeel niet in loondienst als percentage van de totale personeelsuitgaven\*



\* Gewogen gemiddelde (op basis van de totale uitgaven van alle bekostigde hogescholen)

Bron: DUO, exploitatiegegevens hogescholen

Eén grote hogeschool geeft in een toelichting aan dat het gebruik van tijdelijke contracten is gestegen, omdat men is gestopt met het uitbesteden van tijdelijke en incidentele werkzaamheden via payrolling. Indien deze medewerkers nog worden ingezet, gebeurt dat veel meer met een (tijdelijke) arbeidsovereenkomst.

In 2016 was er sprake van een aantal beleidswijzigingen plaatsgevonden rondom de inzet van zzp'ers, toen de VAR (Verklaring Arbeidsrelaties) en de daarbij gehanteerde modelovereenkomsten zijn vervangen door de Wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties). We sluiten niet uit dat deze beleidswijzigingen hebben bijgedragen aan de afname van externe inhuur. Ook de onduidelijkheid over de Wet DBA en over toekomstige instrumenten en kaders, de zelfstandigenverklaring en/of de opdrachtgeversverklaring, kunnen hierbij een rol hebben gespeeld.

**WWW.ZESTOR.NL**

Prinsessegracht 21  
Postbus 123  
2501 CC Den Haag

T 070 312 21 77  
info@zestor.nl