

FLEXIBELE ARBEID IN HET HBO

METING
2021



Colofon

Het onderzoek naar de omvang van de flexibele arbeid in het hbo is in opdracht van Zestor uitgevoerd door SEOR. Deze rapportage geeft informatie over de flexibele arbeid in 2021.

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.

Mei 2023

INHOUD

SAMENVATTING 3

1 INLEIDING 4

1.1 Achtergrond en doel van het onderzoek 4

1.1.1 Aanleiding 4

1.1.2 Doel 4

1.2 Aanpak van het onderzoek 4

2 PERSONEEL IN LOONDIENST 6

2.1 Inleiding 6

2.2 Omvang 6

2.3 D-3 contracten 8

2.4 D-5 en D-6 contracten 8

3 EXTERNE INHUUR 10

3.1 Inleiding 10

3.2 Omvang van de externe inhuur 10

SAMENVATTING

De 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. Zij hebben Zestor gevraagd om te monitoren of deze doelstelling wordt behaald. Dit rapport doet verslag van de meting voor 2021.

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

- Het aandeel tijdelijke aanstellingen (D-3 en D-4 contracten) in het hbo is in 2021 verder gestegen tot 17,9% in fte en 22,2% in personen.
- Op basis van 24 van de 36 hogescholen bedraagt het aandeel D-3 contracten (tijdelijk met uitzicht op vast) binnen de tijdelijke aanstellingen 15%, vergelijkbaar met het aandeel in 2020.
- In oktober 2021 omvatten D-3 contracten circa 2,6% van de totale werkgelegenheid in het hbo in fte (op basis van 24 van de 36 bekostigde hogescholen).
- D-5 contracten, elkaar opvolgende tijdelijke contracten, omvatten ongeveer 18% van de totale flexibele arbeid (op basis van 18 hogescholen).
- Ongeveer 3.500 medewerkers op 23 hogescholen hebben een D-6 contract, oftewel een tijdelijke urenuitbreiding. In totaal gaat het dan om 660 fte op deze 23 hogescholen¹.
- Het aandeel personeel niet in loondienst (PNIL) in de totale loonsom is tussen 2014 en 2021 gedaald van 9,9% naar 7,7%. Er lijkt dus geen sprake van substitutie van werknemers door het inhuren van extra zzp'ers of andere ingeleende arbeidskrachten.

¹ Het aandeel D6-contracten is niet in percentage van de flexibele schil weer te geven. Daarom zijn alleen absolute aantallen genoemd.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond en doel van het onderzoek

1.1.1 Aanleiding

De 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 cao 2018-2020 zijn diverse aanpassingen aangebracht, onder meer betreffende D-3 en D-4 contracten. 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.

De sociale partners hebben Zestor gevraagd om te monitoren of de doelstelling ‘het verminderen van de omvang van de flexibele arbeid’ is behaald. SEOR heeft in eerdere onderzoeken de ontwikkeling van deze omvang over de periode vanaf 2011 tot en met 2020 in kaart gebracht. Deze meting betreft een herhaling van dit eerder uitgevoerde onderzoek voor het jaar 2021.

1.1.2 Doel

Het onderzoek heeft concreet tot doel om de omvang van de flexibele arbeid in het hbo te meten en de ontwikkeling hierin in kaart te brengen. De centrale vraag van het onderzoek is daarom:

Wat is de omvang van flexibele arbeid in het hbo in 2021?

Flexibele arbeid 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. Dit houdt in dat tijdelijke aanstellingen worden vervangen door ingehuurd personeel, zoals freelancers (zzp'ers), uitzendkrachten, detachering en payrolling. Een tweede vraag is dus:

Stijgt of daalt het aandeel van ingehuurd personeel in de totale personeelslasten in 2021?

Als het aandeel tijdelijke contracten en het aandeel ingehuurd personeel een tegengestelde ontwikkeling laten zien, wijst dit op substitutie.

1.2 Aanpak van het onderzoek

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

- Gegevens uit RAHO²
- Een enquête onder hogescholen
- Financiële gegevens uit registraties van DUO

² De Registratie Arbeidsrelaties Hoger Onderwijs (RAHO) bevat personeelsgegevens afkomstig uit de salarissystemen van hogescholen in Nederland. De gegevens worden gepubliceerd op de website van de Vereniging Hogescholen: [Dashboard personeel](#)

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. Naast D-3 en D-4 contracten, kunnen hogescholen ook gebruik maken van D-5 en D-6 contracten. Ook deze contractvormen zijn (dit jaar voor het eerst) meegenomen in de enquête. Voor de externe inhuur maken we gebruik van DUO-registraties.

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 onderscheiden in dit onderzoek verschillende vormen van tijdelijke contracten, aan de hand van de cao:

- Artikel D-3: Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op onbepaalde tijd
- Artikel D-4: Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- Artikel D-5: Elkaar opvolgende arbeidscontracten voor bepaalde tijd
- Artikel D-6: Tijdelijke uitbreiding van de betrekking wegens extra werkzaamheden

Deze contractvormen worden onderscheiden op basis van gegevens uit de enquête onder hogescholen.

2.2 Omvang

Op 1 oktober 2021 omvatten tijdelijke aanstellingen in het hbo bijna 7.400 fte en 12.370 personen. Dat is ruim 1.500 fte meer dan in 2020. Als we terugkijken naar 2017 – dus voor de wijzigingen in de cao – gaat het om een stijging van ongeveer 2.100 fte. Tegelijkertijd is de totale werkgelegenheid in deze periode toegenomen met ruim 5.400 fte. Tabel 2.1 geeft een overzicht van de ontwikkelingen in 2017- 2021.

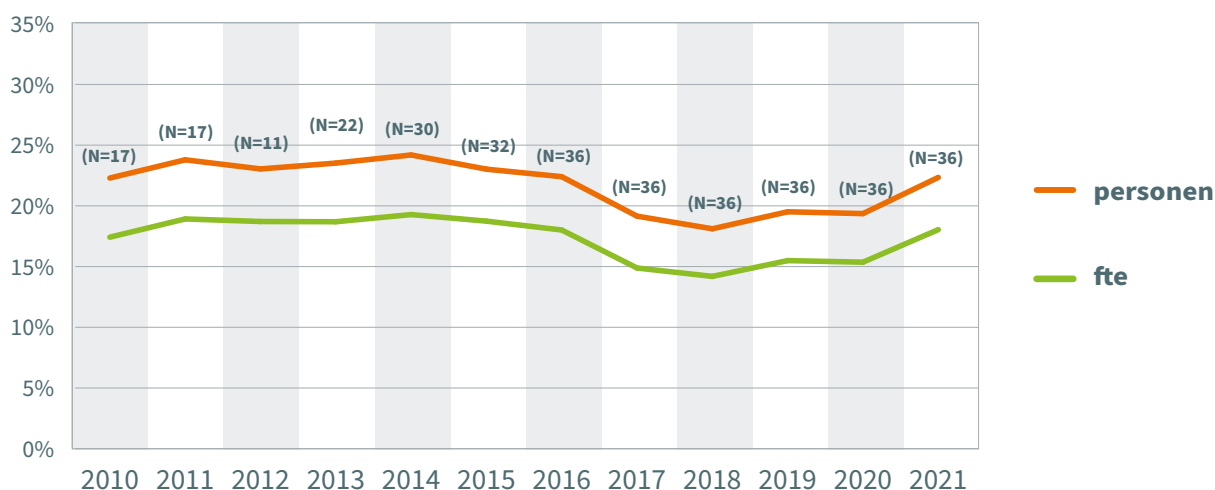
Tabel 2.1 Ontwikkeling omvang werkgelegenheid naar type aanstelling, 2017-2021 (in fte)

	TIJDELIJK	VERSCHIL	VAST	VERSCHIL	TOTAAL	VERSCHIL
2017	5.290 fte		30.532 fte		35.822 fte	
2018	5.089 fte	- 201 fte	31.057 fte	+ 525 fte	36.164 fte	+ 343 fte
2019	5.714 fte	+ 625 fte	31.447 fte	+ 390 fte	37.177 fte	+ 1.012 fte
2020	5.865 fte	+ 151 fte	32.602 fte	+ 1.137 fte	38.449 fte	+ 1.272 fte
2021	7.396 fte	+ 1.531 fte	33.843 fte	+ 1.241 fte	41.239 fte	+ 2.772 fte

Bron: RAHO

Figuur 2.1 geeft het aantal tijdelijke contracten als percentage van het totaal aantal contracten weer voor de periode 2010-2021. De figuur is gebaseerd op gegevens uit de RAHO. Voor de periode tot en met 2015 (voor de stippellijn) geldt dat gegevens voor een aantal hogescholen ontbreken. De recente cijfers (2016-2021) zijn gebaseerd op gegevens van alle bekostigde hogescholen. Tussen 2013 en 2018 is het aandeel tijdelijke contracten gedaald. Daarna is het aandeel weer gestegen, tot 17,9% in fte en 22,2% in personen in 2021. Met name in het laatste jaar is sprake van een sterke stijging (van 15,2% in 2020 tot 17,9% in 2021).

Figuur 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 onderstaande tabel splitsen we het aandeel tijdelijke contracten in de periode 2017-2021 uit naar personeelscategorie. Zowel in termen van personen als in termen van fte is dit aandeel een fractie hoger voor onderwijzend dan voor ondersteunend personeel. In 2021 had 23,7% van het onderwijzend personeel een tijdelijke aanstelling, tegenover 19,7% van het ondersteunend personeel. In fte gaat het om 19% ten opzichte van 16,2%.

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

	ONDERWIJZEND		ONDERSTEUNEND		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%	13,1%	16,3%	14,1%	18,0%
2019	15,6%	20,1%	14,5%	18,2%	15,4%	19,4%
2020	15,7%	19,8%	14,5%	18,2%	15,2%	19,3%
2021	19,0%	23,7%	16,2%	19,7%	17,9%	22,2%

Bron: RAHO

2.3 D-3 contracten

Om het aantal D-3 contracten te bepalen, heeft Zestor de hogescholen gevraagd om een enquête in te vullen. In totaal hebben 25 van de 36 hogescholen de vragenlijst ingevuld. Op deze hogescholen is bijna 80% van de totale werkgelegenheid (in fte) binnen de sector werkzaam. 24 hogescholen kunnen het aantal D-3 contracten op 1 oktober 2021 ook exact vaststellen, waarvan 2 hogescholen alleen in termen van personen en niet in fte.

In 2021 vormen D-3 contracten 15,0% van de tijdelijke werkgelegenheid in fte en 10,9% van de tijdelijke werkgelegenheid in personen (op basis van respectievelijk 22 en 24 hogescholen). Dit komt overeen met ongeveer 2,6% van de totale werkgelegenheid (in fte) bij deze hogescholen.

Als we het aandeel D-3 contracten in 2021 vergelijken met dezelfde hogescholen in 2020 (14,2% in termen van fte en 20,8% in termen van personen), blijkt er sprake te zijn van een daling in het aandeel D-3 contracten.

De hogeschool die het aantal D-3 contracten niet exact kan vaststellen geeft aan dat het om een zeer beperkt deel (minder dan 5%) van de flexibele schil gaat.

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

	FTE	PERSONEN	
2017	7,2%	4,6%	(N=30)
2018	9,6%	6,5%	(N=30)
2019	21,8%	15,9%	(N=30)
2020	15,0%	10,8%	(N=22)
2021	15,0%	10,9%	(N=24)

Bron: SEOR enquête onder hogescholen, 2019-2021

2.4 D-5 en D-6 contracten

In de enquête is eveneens gevraagd naar het aantal D-5 en D-6 contracten. D-5 contracten zijn elkaar opvolgende contracten voor bepaalde tijd. Het gaat dus om een verbijzondering van D-4 contracten. D-6 contracten betreffen een tijdelijke uitbreiding van de betrekking.

18 hogescholen kunnen het aantal D-5 contracten exact vaststellen (waarvan één hogeschool alleen in termen van personen). De D-5 contracten omvatten ruim een vijfde (21,1%) van het totale aantal tijdelijke contracten en 18% van het aantal fte's bij deze hogescholen. Opvallend is dat de helft van de hogescholen helemaal geen gebruik maakt van D-5 contracten, terwijl andere hogescholen (waaronder een aantal grote hogescholen) hier juist veelvuldig gebruik van maken. Van de hogescholen die niet het exacte aantal D-5 contracten vast konden stellen, schatten twee hogescholen

in dat het om minder dan 5% gaat, één hogeschool tussen 25 en 50% en één hogeschool tussen 50 en 75%.

Daarnaast kunnen 23 hogescholen het aantal D-6 contracten exact vaststellen (ook hier geldt dat voor één hogeschool alleen het aantal personen bekend is). Op deze hogescholen, die ongeveer 66% van de totale werkgelegenheid in het hbo vertegenwoordigen, is bij ruim 3.500 medewerkers sprake van een tijdelijke uitbreiding van de contracturen. In totaal gaat het dan om 660 fte.

3 EXTERNE INHUUR

3.1 Inleiding

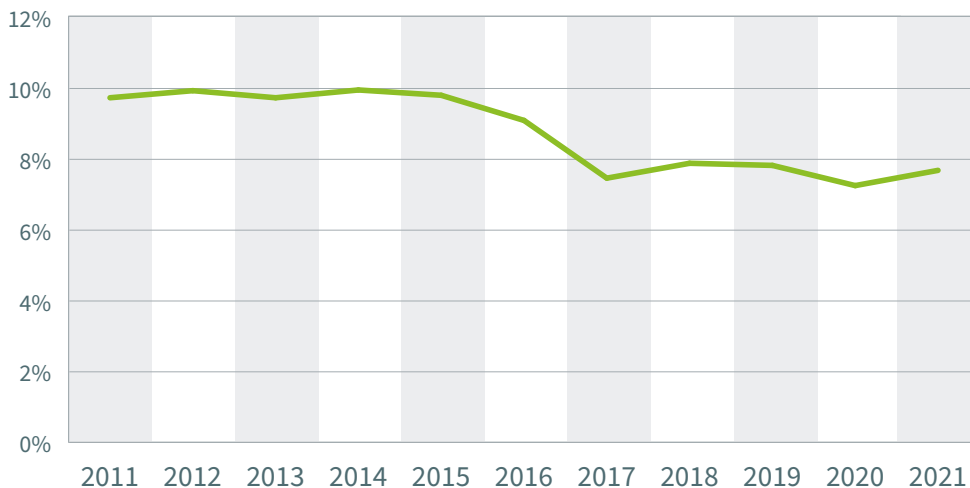
Flexibilisering kan niet alleen via tijdelijke arbeidscontracten, maar ook door middel van externe inhuur van personeel worden gerealiseerd. Via DUO zijn er gegevens beschikbaar over de uitgaven van hogescholen aan personeel niet in loondienst (PNIL). Door deze uitgaven af te zetten tegen de totale uitgaven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

3.2 Omvang van de externe inhuur

Figuur 3.1 geeft de ontwikkeling in het aandeel van uitgaven aan personeel niet in loondienst weer voor de periode 2011-2021. De uitgaven aan extern personeel zijn vanaf 2014 gedaald van 9,9% tot 7,7% in 2021. Vooral in 2017 was sprake van een sterke daling. In 2021 is het aandeel weer wat gestegen ten opzichte van het jaar ervoor.

De daling van de interne flexibele arbeid van 2014 tot 2018 lijkt niet te hebben geleid tot extra inzet van zzp'ers of andere ingeleende arbeidskrachten. Andersom is de stijging in 2021 ook niet gepaard gegaan met een daling in de inzet van externe inhuur. Er zijn dus geen aanwijzingen voor substitutie.

Figuur 3.1 Uitgaven aan personeel niet in loondienst als percentage van de totale personeelsuitgaven



Bron: DUO, financiële verantwoording hogescholen

In 2016 heeft 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.

ZESTOR

arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

T 070 312 21 77
info@zestor.nl
ZESTOR.NL

Zestor is opgericht door sociale partners in het hbo:



UNIENFTO

AOB Algemene Onderwijsbond

