

# FLEXIBELE ARBEID IN HET HBO

METING 2020



## **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 2020.

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.

Februari 2022

# INHOUD

## **SAMENVATTING 4**

### **1.1 Achtergrond en doel van het onderzoek 5**

1.1.1 Aanleiding 5

1.1.2 Doel 5

## **1 INLEIDING 5**

### **1.2 Aanpak van het onderzoek 6**

2.1 Inleiding 7

2.2 Omvang 7

## **2 PERSONEEL IN LOONDIENST 7**

2.3 D-3 contracten 9

## **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 2020.

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 niet gedaald sinds de aanpassingen rondom flexibele arbeid in de vorige cao (2018-2020). Tussen 2013 en 2018 was er sprake van een sterke daling, namelijk van 20% naar 14,1% in fte. In 2019 was echter weer sprake van een stijging van het aandeel naar 15,4%. Deze stijging heeft zich in 2020 niet doorgezet: het aandeel is met 15,3% stabiel gebleven. In absolute aantallen gaat het om ruim 5.865 fte en bijna 10.000 personen.
- Op basis van 22 van de 36 hogescholen, bedraagt het aandeel D-3 contracten (tijdelijk met uitzicht op vast) binnen de tijdelijke aanstellingen 15%. Daarmee is sprake van een lichte daling (van één procentpunt) ten opzichte van 2019. Dit blijkt uit de enquête onder hogescholen.
- In oktober 2020 omvatten D-3 contracten circa 2,5% van de totale werkgelegenheid in het hbo in fte (op basis van 22 van de 36 bekostigde hogescholen). We verwachten echter dat het aandeel D-3 contracten in werkelijkheid hoger zal liggen, omdat een aantal hogescholen waar tijdens de vorige metingen sprake was van een relatief hoog aandeel D-3 contracten niet heeft deelgenomen aan de huidige meting. Het aandeel lag in 2019 namelijk lager voor de 22 hogescholen uit de huidige meting dan voor de totale groep tijdens de vorige meting (30 hogescholen).
- Het aandeel personeel niet in loondienst (PNIL) in de totale loonsom is tussen 2014 en 2020 gedaald van 9,9% naar 7,2%. Er lijkt dus geen sprake van substitutie door het inhuren van extra zzp'ers of andere ingeleende arbeidskrachten.

# 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 vorige cao (2018-2020) zijn daarvoor diverse aanpassingen aangebracht, onder meer betreffende D-3 en D-4 contracten:

1. Artikel D-3 is gewijzigd. De duur van het contract is variabel geworden, overeenkomend met de duur van het inwerkprogramma van de medewerker.
2. In artikel D-4 is een bepaling toegevoegd over projectactiviteiten.
3. In de preambule bij de cao zijn principes geformuleerd over het gebruik van vaste en tijdelijke arbeidsrelaties.
4. Afgesproken is dat de medezeggenschap op de hogeschool invloed krijgt op de omvang van de flexibele arbeid.

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 om de omvang van de flexibele arbeid te verminderen is behaald. SEOR heeft in eerdere onderzoeken de ontwikkeling van deze omvang over de periode vanaf 2011 tot en met 2019 in kaart gebracht. Deze meting betreft een herhaling van dit eerder uitgevoerde onderzoek voor 2020.

### 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 2020?***

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 2020?***

Als het aandeel tijdelijke contracten en het aandeel ingehuurd personeel een tegenstelde 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 RAHO<sup>1</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.

---

<sup>1</sup> 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](#)

## 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 paragraaf 2.3 nader in op de D-3 contracten.

### 2.2 Omvang

Op 1 oktober 2020 omvatten tijdelijke aanstellingen (D-3 en D-4 contracten) in het hbo 5.865 fte en bijna 10.000 personen. Dat is 135 fte meer dan in 2019. Als we terugkijken naar 2017 – dus voor de wijzigingen in de cao – gaat het om een stijging van 575 fte. Tegelijkertijd is de totale werkgelegenheid in deze periode toegenomen met ruim 2.600 fte. Tabel 2.1 geeft een overzicht van de ontwikkelingen in 2017-2020.

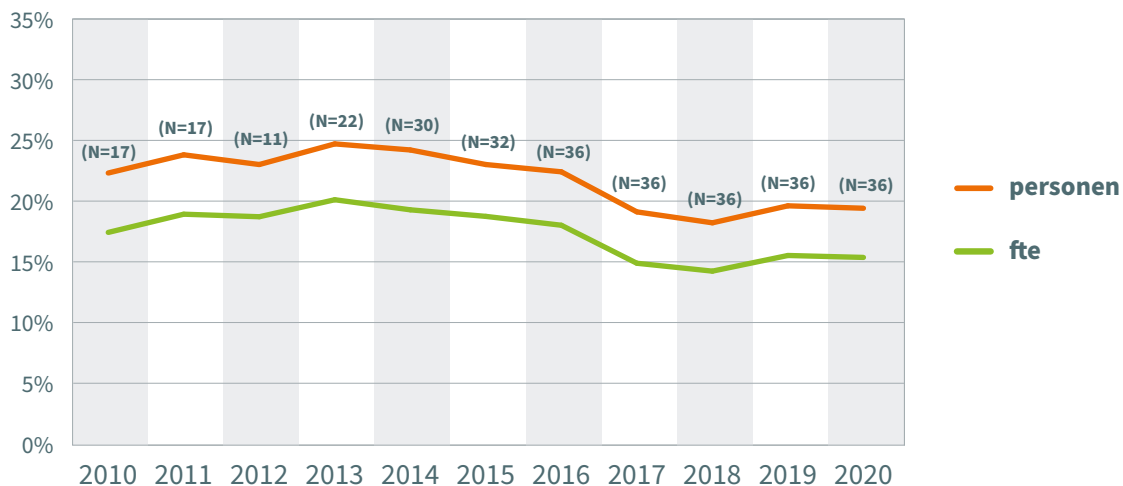
**Tabel 2.1** Ontwikkeling omvang werkgelegenheid naar type aanstelling, 2017-2020 (in fte)

	TIJDELIJK	VERSCHIL	VAST	VERSCHIL	TOTAAL	VERSCHIL
2017	5.290 fte		30.532 fte		35.822 fte	
2018	5.108 fte	- 182 fte	31.057 fte	+ 525 fte	36.164 fte	+ 343 fte
2019	5.730 fte	+ 622 fte	31.447 fte	+ 390 fte	37.177 fte	+ 1.012 fte
2020	5.865 fte	+ 135 fte	32.584 fte	+ 1.137 fte	38.449 fte	+ 1.272 fte

Bron: RAHO

Figuur 2.1 geeft het aantal tijdelijke contracten als percentage van het totaal aantal contracten weer voor de periode 2010-2020. De figuur is gebaseerd op gegevens uit het RAHO. Voor de periode tot en met 2015 geldt dat gegevens voor een aantal hogescholen ontbreken. De recente cijfers (2016-2020) zijn gebaseerd op de gegevens van alle bekostigde hogescholen. Tussen 2013 en 2018 is het aandeel tijdelijke contracten gedaald. In 2019 is het aandeel weer gestegen, gevolgd door een lichte daling in 2020. Op 1 oktober 2020 bedraagt het aandeel 15,3% in fte en 19,3% in personen.

**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 2017-2020 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 2020 had 19,8% van het onderwijzend personeel een tijdelijke aanstelling, tegenover 18,2% van het ondersteunend personeel. In fte gaat het om 15,7% ten opzichte van 14,5%.

**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%	13,2%	16,6%	14,1%	18,1%
2019	15,8%	20,0%	14,8%	18,7%	15,4%	19,5%
2020	15,7%	19,8%	14,5%	18,2%	15,3%	19,3%

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 26 van de 36 hogescholen de vragenlijst ingevuld. 22 hogescholen kunnen het aantal D-3 contracten op 1 oktober 2020 ook exact vaststellen. Op deze hogescholen is ruim driekwart van de totale werkgelegenheid (in fte) binnen de sector werkzaam.

In 2020 vormen D-3 contracten bij deze 22 hogescholen 15% van de tijdelijke werkgelegenheid in fte en 10,8% van de tijdelijke werkgelegenheid in personen. Dit komt overeen met ongeveer 2,5% van de totale werkgelegenheid (in fte) bij deze hogescholen.

Als we het aandeel D-3 contracten in 2020 vergelijken met dezelfde hogescholen in 2019 (16% in termen van fte en 11,5% in termen van personen) blijkt er sprake te zijn van een lichte daling in het aandeel D-3 contracten.

Vier van de vijf hogescholen die het aantal D-3 contracten niet exact kunnen vaststellen geven aan dat het om een zeer beperkt deel van de flexibele schil gaat. Eén hogeschool schat in dat het om 25 tot 50 procent van de tijdelijke contracten gaat.

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

	HUIDIGE METING (22 HOGESCHOLEN)		VORIGE METING (30 HOGESCHOLEN)	
	FTE	PERSONEN	FTE	PERSONEN
2017			7,2%	4,6%
2018			9,6%	6,5%
2019	16,0%	11,5%	21,8%	15,9%
2020	15,0%	10,8%		

Bron: SEOR enquête onder hogescholen, 2019-2021

We verwachten dat het aandeel van de D-3 contracten over alle hogescholen in werkelijkheid hoger zal liggen, omdat een aantal hogescholen waar bij de vorige metingen sprake was van een relatief hoog percentage D-3 niet heeft deelgenomen aan de huidige meting. Als we kijken naar het aandeel in 2019 op basis van de 30 hogescholen die toen meededen aan de meting, zien we dat dit met bijna 22% (in fte) een stuk hoger ligt dan de 16% in 2019 voor de 22 hogescholen in deze meting.

## 3 EXTERNE INHUUR

### 3.1 Inleiding

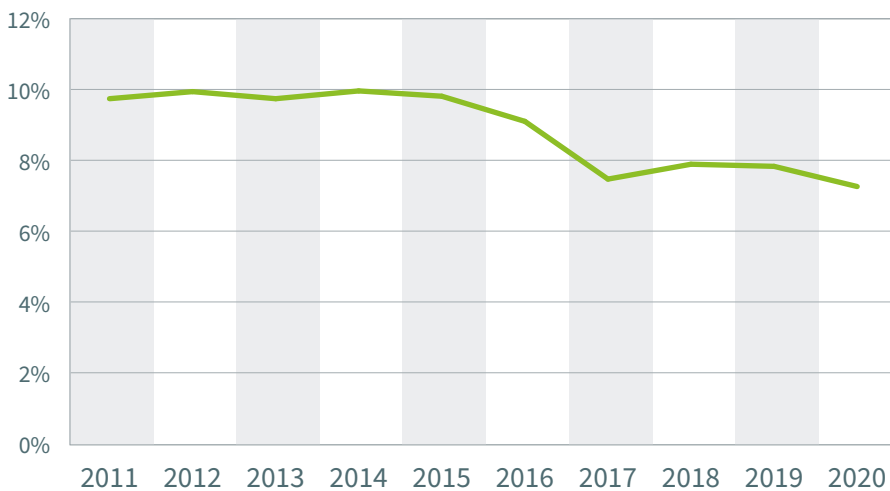
Flexibilisering kan niet alleen via tijdelijke arbeidscontracten, maar ook door middel van externe inhuur van personeel worden gerealiseerd. Via DUO zijn er gegevens beschikbaar over de uitgaven van hogescholen aan personeel niet in loondienst (PNIL). Door deze uitgaven af te zetten tegen de totale uitgaven 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 2011-2020. De uitgaven aan extern personeel zijn vanaf 2014 gedaald van ongeveer 10% tot 7,2% in 2020. Vooral in 2017 was sprake van een sterke daling, gevolgd door een lichte stijging in 2018. In 2020 is het aandeel opnieuw gedaald.

De daling van de interne flexibele arbeid lijkt dus niet te leiden tot extra inzet van zzp'ers of andere ingeleende arbeidskrachten. Er zijn 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

