

Hbo-docent dupe van schijnconstructies

Rond de externe inhuur van hbo-docenten hangt een dichte mist. Het *Onderwijsblad* ontdekte dat drie grote hogescholen externe docenten inhuren via een eigen payrollbedrijf. Juridisch mag dat, maar het leidt tot een oneerlijke tweedeling onder het personeel.

Tekst Yvonne van de Meent **Beeld** Typetank

Van een gang naar de rechter is het nog niet gekomen

Joost Ansems is verbaasd als hij hoort dat de Hogeschool Utrecht voor 100 procent eigenaar is van Interval Services. De voorzitter van de centrale medezeggenschapsraad wist dat het uitzendbureau tijdelijk personeel in dienst neemt en detacheert bij de hogeschool. Bijvoorbeeld freelance docenten die niet meer ingehuurd mogen worden als zzp'er. Maar het is nieuw voor hem dat de hogeschool zelf de baas is bij Interval en dus zzp'ers inhuint via een soort uitzendbureau en daarna aan zichzelf uitleent (*payrolling*).

Dat HAN Flex eigendom is van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen was al bekend bij Theo de Wit, tot september voorzitter van de medezeggenschapsraad. Het staat netjes op de website van de hogeschool. Maar hij dacht dat het interne uitzendbureau alleen werkstudenten en surveillanten inhuint en uitleent aan de hogeschool. Dat er ook honderden docenten bij HAN Flex op de payroll staan verbaast hem.

Het tekent de mist die er in het hbo hangt rondom de inhuur van extern personeel. Hogescholen besteden gemiddeld 10 procent van hun loonkosten aan 'personeel niet in loondienst'; in 2015 ging het om 300 miljoen euro. Maar hoeveel mensen daarvan worden ingehuurd, welk werk zij doen en welke arbeidsrelatie ze hebben met de hogeschool, maken ze niet openbaar. Zijn het uitzendkrachten, zzp'ers of payrollers? En hoe extern is die externe inhuur eigenlijk?

Flexibele schil

Onderzoekers van de Erasmus Universiteit die in opdracht van de cao-partijen de omvang van de flexibele schil in kaart brengen, stuitte vorig jaar op 'een beperkt aantal hogescholen dat een eigen payrollorganisatie gebruikt voor de inhuur van docenten'. Welke hogescholen dat zijn, onthullen zij niet. De HAN speelt open kaart, maar om andere doe-het-zelfpayrollers op te sporen moet je de kleine lettertjes in de jaarrekeningen lezen en inschrijvingen bij de Kamer van Koophandel doorvlooien.

De Hogeschool van Amsterdam heeft volledige zeggenschap over vijf bv's blijkt uit het overzicht van verbonden partijen, achterin de jaarrekening. Op het eerste gezicht lijken die bv's niets met payroll te maken te hebben. Pas bij het uitpluizen van de concernrelaties bij de **U**



'Het mag,
maar er
is ook een
ethische
benadering'

‘Je ziet in het hbo de ene na de andere flexconstructie opduiken’

Kamer van Koophandel wordt duidelijk dat één ervan, de HvA Holding, enig aandeelhouder is van het ‘uitleenbureau’ HvA Jobservice. Op de website, die niet via de hogeschoolsite is te bereiken, blijkt dat het bureau flexpersoneel van de HvA te werk stelt.

Of de HvA veel gebruik maakt van die payrollconstructie, valt niet op te maken uit de summere gegevens van de Kamer van Koophandel. Omzetcijfers ontbreken en het aantal personeelsleden ligt ergens tussen de 225 (2013) en nul (2015). Van cijfers die Interval en HAN Flex bij de Kamer van Koophandel deponeren word je ook niet veel wijzer. Interval vermeldt ook geen omzetcijfers, maar wel dat er 57 medewerkers op de payroll staan. HAN Flex loopt achter met deponeren, de meest recente cijfers stammen uit 2013. Toen werd er een omzet van 5,6 miljoen euro werd geboekt. Hoeveel payrollers daarvoor werden uitgeleend staat er weer niet bij.

Schijnconstructie

Intra-concern detacheren heet de payrollconstructie die de drie hogescholen gebruiken. Ze zoeken er een grijs gebied mee op, want payrollen is een omstreden vorm van uitzenden die niet wettelijk is geregeld. Kern is dat de inlener het flexpersoneel werft en selecteert, maar dat de payrollorganisatie de kandidaat aanstelt. Een trucje om onder het in dienst nemen van flexwerkers uit te komen, vinden vakbonden. “Je ziet in het hbo de ene na de andere flexconstructie opduiken: eerst krijgt een docent een serie tijdelijke contracten, dan wordt hij ingehuurd als zzp’er om daarna bij een payrollorganisatie te belanden”, stelt Dorien van de Pas, senior beleidsadviseur arbeidsmarkt bij de AOb. Ze denkt dat er een goede kans is dat de rechter deze werkwijze zal doorprikken als schijnconstructie. “Zeker als zo’n uitzendbureau alleen personeel uitleent aan de eigen organisatie lijkt het me duidelijk dat de rechter de hogeschool als werkgever zal beschouwen en niet de payrollorganisatie.” Maar van een gang naar de rechter is het nog niet gekomen. “We hadden een keer een payroller die het aandurfde, maar die kreeg ineens een vaste baan aangeboden toen we de stap naar de rechter aankondigden”, aldus Van de Pas. Sinds 1 mei eist het kabinet strikte naleving van de fiscale regels voor de inzet

van zzp’ers. Daardoor zijn opdrachtgevers, inclusief hogescholen, huiverig geworden zelfstandigen in te huren en doen payrollbedrijven goede zaken. Payrollen is voordeliger dan werken met tijdelijke aanstellingen omdat de hogeschool niet opdraait voor de werkloosheidsuitkering als het contract afloopt. Een payroller krijgt in zo’n geval wel een ww-uitkering maar die wordt uit de collectieve middelen betaald.

Interval Services heeft in september 144 zzp’ers die vorig schooljaar bij de Hogeschool Utrecht voor de klas stonden in dienst genomen, terwijl 128 freelancers een contract bij de hogeschool kregen. Maar dat wil niet zeggen dat payrolling via Interval onstuimig groeit, stelt Interval-directeur Ramses de Groot. De zzp’ers die in dienst zijn gekomen van de Hogeschool Utrecht hadden over het algemeen grotere contracten dan de freelancers die via Interval worden ingehuurd. “Het aantal docentenuren dat de Hogeschool Utrecht bij Interval afneemt stijgt maar licht. In omvang is het maar twee procent van totaal aantal fte’s.”

Piek en ziek

Ook bij HAN Flex en HvA Jobservice worden zzp’ers met een payroll-constructie ingehuurd, maar alleen als ze niet-structurele taken uitvoeren, stelt Jobservice-directeur José Koster. “Wij zijn er alleen voor piek en ziek en tijdelijke projecten. Situaties waarin andere organisaties een uitzendbureau zouden inschakelen. Als zzp’ers in het verleden voor deze klussen werden ingehuurd, worden ze nu verloned via Jobservice, maar er zijn ook veel zelfstandigen bij de HvA in dienst gekomen.” Vorig jaar verlonde de payrollorganisatie tachtig fte – twee procent van het HvA-personeelsbestand. Dit jaar is er sprake van lichte groei, maar “het is beslist geen hausse”.

Bij HAN Flex mogen docenten maximaal 96 uur per jaar aangesteld worden. Flexdocenten die meer uren voor de klas staan, moeten via een commercieel uitzendbureau ingehuurd worden. “We willen geen structureel personeel in dienst hebben”, stelt directeur Henri van Boxtel die tevens directeur HR is van de HAN. “Dat is volgens onze adviseurs juridisch niet houdbaar.”

De HAN is al twee jaar bezig met het afbouwen van het “oneigenlijk gebruik van de zzp-constructie”. De overgrote meerderheid van de zelfstandigen is in dienst gekomen bij de hogeschool, stelt Van Boxtel. Toch is de omzet van HAN Flex de afgelopen twee jaar met 20 procent gestegen naar zeven miljoen euro. Dit jaar staan er elfhonderd docenten op de payroll die gemiddeld 45 uur bij de HAN voor de klas staan. Terwijl er maar 32 flexdocenten via een uitzendbureau worden ingehuurd. Zij werken gemiddeld 150 uur bij de HAN. Niet zo vreemd, bij een commercieel uitzendbureau is payrollen al snel dertig procent duurder, stelt Van Boxtel. “We hoeven geen BTW in rekening te brengen omdat HAN Flex een fiscale eenheid vormt met de hogeschool. Dat scheelt al 21 procent en een commercieel uitzendbureau heeft ook nog een marge.”

De drie directeuren benadrukken dat hun payrollers financieel niet slechter af zijn dan docenten die in tijdelijke dienst komen bij de hogeschool. Ze worden ingeschaald volgens de hbo-cao, dat is wettelijk zo geregeld, maar hun rechtspositie verschilt wel. Vooral bij Interval, dat is aangesloten bij brancheorganisatie ABU en de uitzend-cao hanteert. Inclusief de soepele flexregels die daarbij horen. Daardoor kunnen Interval-payrollers vier jaar in tijdelijke dienst blijven op zes arbeidscontracten. Terwijl tijdelijke medewerkers bij een hogeschool na twee jaar contracten een vaste baan moeten krijgen. Payrollen bij Interval kan voor een opleidingsmanager een manier zijn om een docent langer flexibel inzetbaar te houden, geeft Ramses de Groot toe.

Ethisch

Juridisch mag het, stelt Johan Zwemmer, docent arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam en advocaat bij Stibbe. Begin november heeft de Hoge Raad bepaald dat payrollbedrijven juridisch gezien uitzendbureaus kunnen zijn, ook al doen ze niet aan werving en selectie.

Het mag dus, maar er is ook een ethische benadering, stelt de arbeidsjurist: "Een werkgever sluit een cao met een vakbond en daarin is een heel pakket aan regels en afspraken vastgelegd. Maar door een detachingsconstructie op te zetten besluit die werkgever dat er voor een deel van het personeel andere voorwaarden gelden. Dat betekent dus dat je twee soorten personeel in dienst hebt: werknemers die onder de cao vallen en voor wie het normale ontslagrecht geldt, en werknemers voor wie andere voorwaarden gelden."

Zwemmer vindt net als de FNV dat de maas in de wet snel gedicht moet worden, maar de vakbonden kunnen zelf ook stappen ondernemen. "Ze kunnen het punt bij de volgende cao-onderhandelingen op tafel leggen en afspraken maken over de arbeidsvoorwaarden die voor payrollers gelden. Of afspreken dat er helemaal geen payrolling plaatsvindt." ■

NOT

2017

KO PO VO MBO

Dé vakbeurs voor professionals in het **KO**, **PO**, **VO** en **MBO**

Wil jij weten wat de laatste trends zijn op het gebied van bewegend leren? Zoek jij slimme oplossingen voor bouw & beheer? Wil jij weten wat Onderwijs 2032 nou precies voor jou betekent? Of ben je nieuwsgierig naar andere actuele thema's in het onderwijs? Breng dan een bezoek aan de NOT!

Schrijf je nu in voor gratis toegang via not-online.nl

24-28 januari 2017
Jaarbeurs | Utrecht

www.not-online.nl



Jaarbeurs

Kanjer trainingen



(036) 548 94 05
info@kanjertraining.nl
kanjertraining.nl

Voor vertrouwen, veiligheid, rust en wederzijds respect

- **Preventief en curatief**
Opleiding voor individuele leerkrachten en teams (ook B.S.O. en T.S.O.)
- **Gratis volgsysteem**, door COTAN positief beoordeeld
- **Aanpak van pesten**, erkend effectief (NJI)

