

Redenen voor het combineren van meerdere banen

Werkenden die twee of meer banen combineren, vormen geen uitzondering op de Nederlandse arbeidsmarkt. Een analyse op een representatieve steekproef van de werkzame beroepsbevolking toont wie er banen combineren en wat de belangrijkste redenen daarvoor zijn.

LUC DORENBOSCH
Onderzoeker bij TNO

OLEG BONE-SCHANSKER
Onderzoeker bij TNO

JOS SANDERS
Senior onderzoeker bij TNO

LANDO KOPPEL
Senior onderzoeker bij TNO

Dat in Nederland veel in deeltijd kan worden gewerkt, heeft van oudsher een gunstig effect op de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Het biedt ook een voedingsbodem voor allerlei combinaties van banen. Als mensen meerdere banen combineren uit financiële noodzaak kan dit duiden op een onbalans op de arbeidsmarkt. Het banenaanbod loopt voor hen uit de pas met de vraag naar werkuren in een baan. Tegelijkertijd biedt het combineren van banen ook kansen voor werknemers om bijvoorbeeld langer door te kunnen en willen blijven werken. Als de zekerheid van de baan in loondienst kan worden gecombineerd met deels een andere baan die meer plezier geeft, fysiek minder zwaar is of kansen voor persoonlijke of economische ontwikkeling biedt, kan *multi-jobbing* bijdragen aan een beter functionerende arbeidsmarkt voor de toekomst.

In vergelijking met Amerikaanse en andere Europese werknemers houden Nederlandse werknemers er relatief vaak meerdere banen op na. In 2011 bestond het werk van ruim zeven procent van de Nederlandse beroepsbevolking uit meerdere banen (Eurostat, 2012). Alleen in de Scandinavische landen ligt het percentage werknemers met twee of meer banen iets hoger dan in Nederland. In landen als België en Duitsland ligt dat percentage rond de vier procent. Het ver-

schijnsel dat mensen er meerdere banen op nahouden wordt in Angelsaksische landen *moonlighting* genoemd, voor zover het een bijbaantje in de avonduren betreft, om bijvoorbeeld een te laag inkomen in de hoofdbaan aan te vullen. Dit stereotype beeld van het verschijnsel multi-jobbing, zoals Neefs en Herremans (2011) het noemen, verdient echter nuancering. Hipple (2010) concludeerde dat Amerikaanse werknemers om diverse redenen meerdere banen combineren. Hij vond dat lageropgeleide werknemers vaker om economische redenen een tweede baan hebben. Desondanks zijn het de hogeropgeleiden die vaker een tweede baan hebben, waarvoor ze eerder andere redenen dan zuiver economische hebben. Het meest genoemde motief voor hogeropgeleiden is dat ze plezier beleven aan hun tweede baan. Voor Vlaanderen werd onlangs bevestigd dat het ook hier vooral de hooggeschoolden en personen in de hogere loonklassen zijn die meerdere banen combineren (Neefs en Herremans, 2011). Wat in Vlaanderen de belangrijkste redenen waren om te multi-jobben kon bij gebrek aan rechtstreekse informatie niet worden onderzocht. Voor Nederlandse werknemers kwamen Huiskamp *et al.* (2011) tot de conclusie dat een hoger gezinkomen en een hoger opleidingsniveau de kans op multi-jobbing vergroten. Ook parttime-werknemers en zij die in de hoofdbaan meer uren zouden willen werken, bleken vaker meerdere banen te hebben. Ook hier konden de exacte motieven voor meerdere banen niet worden onderzocht.

Werknemergegevens afkomstig van de jaarlijks door TNO en het CBS uitgevoerde Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) maken het mogelijk om een representatief beeld te schetsen van wie meerdere banen op welke manier combineren. In de NEA van 2012 is voor het eerst ook gevraagd naar de redenen van het hebben van meerdere banen.

METHODE

De NEA-data uit 2012 omvatten een representatieve respons van Nederlandse werknemers. De steekproef is getrokken uit de Polisadministratie, waarbij niet is geselecteerd op

het aantal werkuren; dus ook personen met een kleine baan van minder dan twaalf uur, vaak uitgeoefend door studenten, scholieren en moeders met kinderen thuis, komen in de NEA-steekproef voor (Koppes *et al.*, 2013). De NEA-vragenlijst is verstuurd naar het huisadres van de steekproefpersonen, en is ingevuld door 25.223 werknemers, 61 procent schriftelijk en 39 procent via internet middels een persoonlijke code die op de vragenlijst was afgedrukt.

Voor meerdere banen wordt een onderscheid gemaakt tussen combinatiebanen (meerdere banen in loondienst) en hybride banen (baan in loondienst en daarnaast werken als zelfstandig ondernemer). De personen die via internet de NEA-vragenlijst invulden én aangaven dat ze meerdere banen hebben, is een aanvullende vraag gesteld naar de belangrijkste reden voor het hebben van deze combinatiebaan. De antwoorden die men kon aanvinken zijn mede gebaseerd op de redenen die aangegeven zijn in het onderzoek van Hipple (2010).

RESULTATEN

Allereerst wordt ingegaan op de vraag bij welke werknemers en in welke sectoren het combineren van meerdere banen het meeste voorkomt. Figuur 1 maakt daarbij een uitsplitsing naar demografische kenmerken. Figuur 2 naar sector. Deze resultaten zijn gebaseerd op de 23.041 NEA-respondenten zonder ontbrekende gegevens op inkomensbronnen, demografische en dienstverbandkenmerken.

In 2012 combineert gemiddeld 8,5 procent van de Nederlandse werknemers meerdere banen (figuur 1). Iets vaker betreft dit een combinatie van banen in loondienst (4,6 procent) dan een hybride constructie van een baan in loondienst en zelfstandig ondernemerschap (3,9 procent). Jongeren (12,3 procent), parttimers in de hoofdbaan (12,2 procent) en flexkrachten in de hoofdbaan (12,0 procent) houden er relatief het vaakst twee of meer banen op na, waarbij het aandeel in een combinatiebaan groter is dan het aandeel in een hybride baan. Voor hogeropgeleiden geldt dat zij ook relatief vaak meerdere banen hebben (10,2 procent), maar dat hier het aandeel in een hybride baan het aandeel in een combinatiebaan overstijgt. Wat verder opvalt is dat oudere werknemers (45–65 jaar) weliswaar minder vaak banen combineren dan jongere werknemers, maar als ze het doen, dit vaker in een hybride baan is. Tussen mannen en vrouwen zijn de verschillen niet heel erg sterk. Onder fulltimers is het percentage dat meerdere banen combineert het laagst.

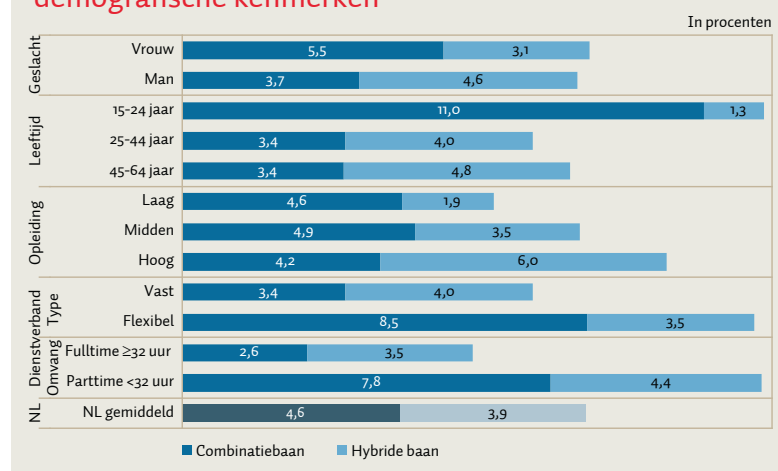
De sectorverschillen in figuur 2 laten zien dat in de sector 'cultuur, sport en recreatie / overige dienstverlening' relatief veel werknemers werken die meerdere banen hebben (14,1 procent). Ook hoog scoren werknemers met een hoofdbaan in de sectoren 'onderwijs' (11,5 procent) en 'horeca' (11,0 procent). In de bouw en industrie werken relatief de minste mensen met een baan ernaast. Als we kijken naar het type banen dat wordt gecombineerd, dan blijkt dat werknemers met een hoofdbaan in de horeca of in de gezondheidszorg relatief vaker een combinatiebaan hebben dan een hybride baan. In de sectoren 'informatie en communicatie' en 'financiële instellingen' zijn er relatief veel werknemers die naast hun betrekking in loondienst ook als zelfstandig ondernemer werken.

In tabel 1 komt de belangrijkste reden voor het hebben van een combinatiebaan aan de orde, gebaseerd op 379 internet-respondenten met meerdere banen en zonder inkomen uit eigen onderneming. Ongeveer 3 op de 10 werknemers

geeft aan dat 'geld verdienen voor iets extra's' de belangrijkste reden is. 'De afwisseling', 'kunnen ontwikkelen' en 'financiële noodzaak' worden elk door ongeveer 2 op de 10 werknemers gekozen. Een kleine 1 op de 10 werknemers combineert banen vooral om op de lange termijn aan het werk te kunnen blijven. Multivariate logistische regressieanalyse laat zien dat de kans dat financiële noodzaak als belangrijkste reden wordt aangegeven bijna vier keer zo groot is onder 25- tot 45-jarigen dan onder 15- tot 25-jarigen, en ruim twee keer zo groot is voor personen die parttime werken in de hoofdbaan vergeleken met fulltimers. Multi-jobs om iets extra's te verdienen hangt samen met leeftijd en opleidingsniveau. Voor jongeren tot 25 jaar en lageropgeleiden is dit vaker de belangrijkste reden. De kans dat men een combinatiebaan voor de afwisseling heeft, neemt toe met de leeftijd en het opleidingsniveau. Jongeren geven twee tot drie keer vaker dan werknemers van middelbare en oudere leeftijd aan dat ze banen in loondienst combineren voor hun ontwikkeling. Als laatste blijkt multi-jobs om aan het werk te blijven vaker de belangrijkste reden te zijn voor mannen, werknemers van 45 tot 65 jaar en flexkrachten.

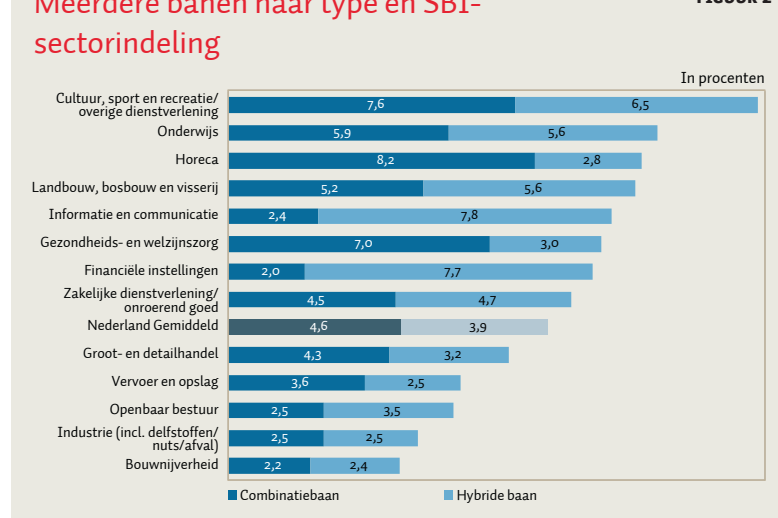
Meerdere banen naar type en socio-demografische kenmerken

FIGUUR 1



Meerdere banen naar type en SBI-sectorindeling

FIGUUR 2



Samenhang socio-demografische kenmerken en reden voor een combinatiebaan

TABEL 1

Kenmerken	N (%=Ja)	Financieel rond kunnen komen of schulden aflossen	Geld verdienen voor iets extra's	De afwisseling	Mezelf kunnen ontwikkelen	Op de lange termijn aan het werk kunnen blijven
		71 (18,7%)	118 (31,1%)	90 (23,6%)	69 (18,2%)	32 (8,3%)
Geslacht	Vrouw	1	1	1	1	1
	Man	0,96	0,76	0,66	1,37	3,28**
Leeftijd	15-24	1	1	1	1	1
	25-44	3,98**	0,44*	2,29*	0,24**	1,76
	45-64	1,79	0,39*	2,62*	0,37*	4,68**
Opleiding	Laag	1	1	1	1	1
	Midden	0,90	1,10	2,47*	0,59	0,63
	Hoog	0,72	0,49*	3,25**	1,88	0,44
Aard contract in hoofdbaan	Vast	1	1	1	1	1
	Flexibel	1,08	0,59	0,62	1,43	4,53**
Omvang contract in hoofdbaan	Fulltime (≥ 32 uur)	1	1	1	1	1
	Parttime (< 32 uur)	2,16*	0,78	1,45	0,57	0,52
Nagelkerke R ²		0,08	0,10	0,12	0,12	0,13

*/** Significant op respectievelijk vijf- en eenprocentniveau

DISCUSSIE

Het onderscheid tussen combinatiebanen en hybride banen is belangrijk, omdat de resultaten laten zien dat er voor verschillende werknemerskenmerken en in verschillende sectoren andere multi-job-varianten dominant zijn. Het hebben van een combinatiebaan (meerdere banen in loondienst) is een verschijnsel dat relatief vaker voorkomt onder groepen werknemers in een minder reguliere arbeidssituatie (jongeren, parttimers en flexkrachten). Het werken in hybride banen (baan in loondienst én als zelfstandige) komt vaker voor bij mannen, 45-plussers, hogeropgeleiden en bij een vast contract in de hoofdbaan. Het aandeel dat een hybride baan heeft, overstijgt in deze groepen het aandeel met een combinatiebaan. Dit suggereert een voorkeur voor deze hybride variant voor een groep werknemers met een meer gevestigde positie op de arbeidsmarkt.

Verder is een onderscheid gemaakt tussen verschillende motieven voor het hebben van specifiek een combinatiebaan. Hier laten de resultaten zien dat voor de drie groepen (jongeren, parttimers en flexkrachten) waarin het grootste aandeel een combinatiebaan heeft, verschillende hoofdredenen een rol spelen. Jongeren willen vaker gewoon iets extra's verdienen (bijvoorbeeld naast hun studie), terwijl parttimers een grotere kans lopen om een tweede baan te hebben wanneer de uren in de hoofdbaan niet toereikend zijn om financieel te kunnen rondkomen. Flexkrachten hanteren vaker het motief om voor de toekomst aan het werk te kunnen blijven. Vooruitlopend op een aflopend contract moeten zij mogelijk al voorsorteren in een tweede baan,

of ze zoeken een baantje erbij met een vast contract. De vaakst genoemde niet-financiële reden om meerdere banen in loondienst te combineren is de behoefte aan meer afwisseling in het werk. Vooral voor oudere en hogeropgeleide werknemers is meer afwisseling vaker het belangrijkste multi-job-motief dan voor jongeren en laagopgeleiden (die vaker vooral iets extra's willen verdienen).

Hoewel niet de precieze motieven voor het kiezen voor een hybride baan boven een combinatiebaan konden worden onderzocht, duiden de resultaten op het patroon dat voor werknemers met een gevestigde en meer zekere arbeidsmarktpositie het hebben van een tweede baan in loondienst minder vaak financieel gedreven is, maar vaker een vrijwillige keuze is voor meer afwisseling in het werk. Dat bij deze groepen (45-plussers, hogeropgeleiden) ook het aandeel hybride banen groter is, kan erop duiden dat het gedeeltelijke ondernemerschap in kan spelen op een behoefte aan leuker, afwisselender werk, terwijl de baan in loondienst compenseert voor de inkomensonzekerheid met behoud van bijvoorbeeld pensioenopbouw en arbeidsongeschiktheidsverzekering. Uit onderzoek van Bruins (2009) blijkt de financiële zekerheid die de baan in loondienst biedt voor hybride ondernemers, inderdaad de belangrijkste reden te zijn om niet fulltime te gaan ondernemen. Verder onderzoek naar specifiek de motieven voor het hebben van een hybride baan is hiervoor gewenst.

Ongeveer 1 op de 5 multi-jobbers combineert banen uit financiële noodzaak. De effecten van noodgedwongen combinatiebanen op de arbeidsmarktpositie, maar ook op de gezondheid van werknemers in deze situatie, zijn dan ook belangrijk om in beeld te krijgen en houden. Recent onderzoek van Sanders *et al.* (2013) toont voornamelijk negatieve gezondheidseffecten van multi-jobbing in het algemeen. Het meewegen van het type multi-job en de reden van het hebben van meerdere banen verdient hierbij verdere onderzoeksaandacht.

LITERATUUR

- Bruins, A. (2009) *Van baan naar eigen baas*. Zoetermeer: EIM.
- Dekker, F. en P. de Beer (2011) Zzp'ers in Nederland: zijn ze nu echt in beeld? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27(3), 245–247.
- Eurostat (2012) *Employed persons with a second job*. Statistieken op epp.eurostat.ec.europa.eu.
- Hipple, S.F. (2010) Multiple jobholding during the 2000s. *Monthly Labor Review*, juli, 21–31.
- Huiskamp, R., J. Sanders en S. van den Bossche (2011) *Meerdere banen: noodzaak of uitdaging?* *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27(2), 156–175.
- Koppes, L.L.J., E.M.M. de Vroome, G.M.J. Mars, B.J.M. Janssen, M.H.H. van Zwieten en S.N.J. van den Bossche (2013) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012; methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Neefs, B. en W. Herremans (2011) *Werken bij maanlicht! M/V met meerdere jobs op de Vlaamse arbeidsmarkt*. *Overwerk*, 21(3), 106–115.
- Sanders, J., J.F. Ybema en E. van Wijk (2013) *Combinatiebanen en duurzame inzetbaarheid*. In: Gaalen, R. van, A. Goudswaard, J. Sanders en W. Smits (red.) *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt; de focus op flexibilisering*, Den Haag/Heerlen: CBS, 121–136..