

# Kwaliteit van combinatiebanen

## *Nederlandse multi-jobbers in Europees perspectief*

Wieteke Conen  
Paul de Beer

*Het combineren van banen (ook wel multi-jobs genoemd) komt onder Nederlandse werkenden steeds meer voor. Naar schatting combineert momenteel 1 op de 10 Nederlandse werkenden twee of meerdere banen. Dit is meer dan gemiddeld in Europa. Sommige werkenden combineren een voltijd-baan met een of meerdere deeltijdbanen, terwijl anderen verschillende deeltijdbanen 'stapelen'. Een deel van deze multi-jobbers combineert meerdere banen van goede kwaliteit; anderen hebben in hun eerste baan onvoldoende inkomen of zekerheid en beginnen vanuit dat startpunt als multi-jobber. Tot op heden is nog weinig onderzoek verricht naar de groeiende groep multi-jobbers. In dit artikel vergelijken we de samenstelling en kwaliteit van combinatiebanen in Nederland met die in andere landen en bieden we meer inzicht in de kwaliteit van de eerste en tweede baan.*

### **Inleiding**

Onderzoek naar ongelijkheden in arbeidsmarktposities gaat er vaak van uit dat mensen ofwel één, ofwel geen baan hebben. Een groeiend aantal werkenden in Nederland combineert echter meerdere banen. De arbeidsmarktpositie en kwaliteit van werk van deze 'multi-jobbers' kan niet simpelweg worden beschreven met de kenmerken van de eerste baan<sup>1</sup>. Het is immer goed mogelijk dat de tweede baan qua dienstverband, beloning of arbeidsomstandigheden verschilt van de eerste baan. Ook worden werk in loondienst en werk als zelfstandige regelmatig gecombineerd; dan wordt ook wel gesproken van 'hybride werk'.

<sup>1</sup> Ten behoeve van de leesbaarheid gebruiken we in dit artikel consequent de term 'eerste' baan; dit wordt ook wel aangeduid als 'belangrijkste baan' of 'hoofdbaan'. De eerste baan heeft hier betrekking op de baan waarin de meeste uren gewerkt worden.

Over het verschijnsel van combinatiebanen en hybride werk in Nederland is nog weinig bekend. Het Centraal Bureau voor de Statistiek meet wel hoeveel werkenden een tweede baan hebben en om welke combinatie van arbeidsrelaties het daarbij gaat, maar daar blijft het ongeveer bij. In dit artikel proberen we meer zicht te krijgen op de samenstelling en kwaliteit van combinatiebanen in Nederland. Daarbij gaan we in op alle soorten combinaties, dus zowel meerdere banen in loondienst als werk als zelfstandige. We plaatsen het onderzoek in een Europees vergelijkend perspectief om na te gaan in welke mate de positie en ontwikkeling van multi-jobbers in Nederland afwijkt of vergelijkbaar is.

In dit artikel staan de volgende onderzoeksvragen centraal.

*1. Hoe combineren Nederlandse werkenden banen (samenstelling)? En in hoeverre is dit vergelijkbaar met andere Europese landen?*

*2. In hoeverre verschillen relevante dimensies voor kwaliteit van arbeid tussen werkenden met één en met meerdere banen?*

Het artikel is als volgt opgebouwd. Allereerst bespreken we de academische literatuur over de kwaliteit van werk en de relatie met combinatiebanen. Daarna zetten we kort uiteen van welke databronnen we in dit artikel gebruikmaken. Vervolgens vergelijken we de formele arbeidsrelaties van multi-jobbers met die van werkenden met één baan in Nederland en in de EU. In de daaropvolgende paragraaf vergelijken we de kwaliteit van het werk in de eerste baan en in de tweede baan van multi-jobbers. Dan gaan we na of werkenden met meerdere banen verschillen van werknemers met één baan in termen van loon, huishoudensinkomen en armoederisico. We sluiten af met de belangrijkste conclusies en enkele aanbevelingen voor het personeelsbeleid van ondernemingen en arbeidsmarktbeleid.

### **Kwaliteit van werk en combinatiebanen: een overzicht**

De laatste jaren staat de kwaliteit van de arbeid hoog op de agenda van beleidsmakers en wetenschappers (zie bijvoorbeeld ILO's Decent Work Agenda; Kalleberg, 2011, 2018; Broughton et al., 2016; Commissie Borstlap, 2020; WRR, 2020). Voor een groeiend aantal werknemers lijkt hun werk te worden gekenmerkt door lage lonen, baanonzekerheid en/of beperkte toegang tot sociale bescherming en een gebrek aan mogelijkheden om vaardigheden te ontwikkelen. Hoewel de focus daarbij vaak ligt op de kwaliteit van 'non-standaard' werk (flexibele contracten, deeltijd), is het belangrijk om op te merken dat ook de kwaliteit van vast en voltijd werk onderwerp van onderzoek is, en in verschillende opzichten onder druk lijkt te staan (Broughton et al., 2016; Grimshaw et al., 2016; Dekker & Van der Veen, 2017; Dörre, 2019).

Kwaliteit van werk wordt in de literatuur op verschillende manieren gedefinieerd, geconceptualiseerd en bestudeerd. Grofweg zijn er twee benaderingsroutes: aan de ene kant worden geaggregeerde concepten en maten gebruikt

(zoals arbeidstevredenheid of een 'job quality index'), aan de andere kant wordt ook regelmatig een multidimensionale benadering gevolgd. Sommige concepten of typologieën bevatten hoofdzakelijk economische of extrinsieke dimensies, zoals inkomen en secundaire arbeidsvoorwaarden, terwijl andere een veel breder scala aan aspecten omvatten, waaronder autonomie en controle, werkintensiteit en factoren met betrekking tot duurzame inzetbaarheid (cf. Davoine et al., 2008; Bustillo et al., 2011; Osterman, 2013; Fernández-Macías et al., 2014). Een van de redenen om een multidimensionale benadering te hanteren, is dat deze inzicht biedt in wat zich 'onder de oppervlakte' afspeelt. Kwaliteit van werk is een ingewikkeld concept om te meten en er is dan ook niet één algemeen geaccepteerde definitie of methode in de literatuur.

Er zijn verschillende perspectieven op de relatie tussen kwaliteit en combinatiebanen. Het ene perspectief benadrukt dat multi-jobs dominant zou zijn onder werkenden met een lage (extrinsieke) kwaliteit in de eerste baan (Kimmel & Smith Conway, 2001; Wu et al., 2009; Ehrenreich, 2010; Dickey et al., 2011; Bamberry & Campbell, 2012; Panos et al., 2014; Sliter & Boyd, 2014; Champion et al., 2020; Conen & Schulze Buschoff, 2021). Financiële kwetsbaarheid vormt dan de aanleiding om meerdere banen te combineren; deze kwetsbaarheid kan veroorzaakt worden door lage beloning, te weinig uren (kunnen) werken en/of een hoog (gepercipieerd) risico van beëindiging van de arbeidsrelatie. Wat dit laatste betreft: het baanonzekerheidsmodel suggereert dat individuen een tweede baan (of meerdere banen) kunnen aannemen als ze denken dat ze hun eerste baan zouden kunnen verliezen (Bell et al., 1997; Zangelidis, 2014; Panos et al., 2014; Pouliakas, 2017). Deze (gevoelde) financiële kwetsbaarheid kan ook doorgetrokken worden naar zelfstandigen van wie het bedrijf niet voldoende of geen stabiel inkomen genereert: in dergelijke gevallen kan het aannemen van een tweede baan (bijvoorbeeld in loondienst) een strategie zijn om de zelfstandigheid in de eerste baan in stand te houden (Henley, 2007; Wu et al., 2009).

Een ander perspectief op multi-jobbers is dat zij meerdere banen kunnen combineren om hun werkend bestaan (verder) te verrijken of hun taakverscheidenheid te vergroten (Guest et al., 2006; Panos et al., 2014; Dorenbosch et al., 2015; Champion et al., 2020; Conen & Schulze Buschoff, 2021). Een verlangen naar meer diversiteit in het werk, verbetering van de professionele status of ander niet-monetair 'nut' kan – ook bij werkenden met een goede kwaliteit van de eerste baan – een belangrijke rol spelen. Vanuit dit perspectief kan de flexibilisering van de arbeidsmarkt in plaats van een risico juist een kans bieden om gemakkelijker banen te 'stapelen'. Combinatiebanen zijn dan een vorm waarin werkenden zich het best kunnen uitdrukken en ontwikkelen.

Uit voorgaande komt naar voren dat het op theoretische gronden onzeker is of de kwaliteit van de eerste baan van multi-jobbers gemiddeld lager of hoger zal zijn dan die van werkenden met één baan en hoe de kwaliteit van de twee-

de en eventueel meerdere banen zich verhoudt tot die van de eerste baan. In dit artikel zullen we daarom dieper ingaan op de kwaliteit en samenstelling van de eerste en tweede baan van multi-jobbers.

### Data

In dit artikel maken we gebruik van drie verschillende databronnen die relevante informatie bevatten over multi-jobbers. De eerste is de doorlopende Europese Labour Force Survey (LFS). Deze Europese microdata gebruiken we om veranderingen in de combinaties van banen (samenstelling) tussen 2002 en 2017 in beeld te brengen. Ten tijde van de analyses voor dit onderzoek was LFS 2017 de meest recente beschikbare dataset. LFS registreert verschillende kenmerken van de eerste en tweede baan van werkenden. We beperken deze analyse tot personen met betaald werk van 18-59 jaar, om daarmee werkenden die al geheel of ten dele met pensioen zijn uit te sluiten. We vergelijken multi-jobbers in Nederland (N=5,415) met multi-jobbers in Europa (N=88,480). De opgenomen landen zijn, naast Nederland: België, Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Kroatië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Oostenrijk, Polen, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië, Verenigd Koninkrijk en Zweden.

De tweede databron is de Waarde van Werk Monitor (WWM), een periodieke peiling naar de waarde en waardering van werk in Nederland, waarvan in 2019 de eerste ronde is gehouden (verder aan te duiden als WWM'19). Deze bron gebruiken we om de kwaliteit van combinatiebanen in beeld te brengen. We onderscheiden hierbij extrinsieke factoren, intrinsieke factoren, werkintensiteit en arbeidstevredenheid. De analyses over werkenden zijn gebaseerd op N=2,516, waarvan N=230 multi-jobbers. WWM registreert of werkenden één, twee, of drie of meer banen hebben. WWM is het enige ons bekende databestand dat informatie bevat over de kwaliteit van het werk in zowel de eerste baan als de tweede baan.

De derde is de jaarlijkse European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC), die informatie bevat over het inkomen en het risico op armoede van multi-jobbers. EU-SILC gebruiken we om nader in te zoomen op de extrinsieke kwaliteit van het werken in combinatiebanen. Het inkomen en armoederisico van multi-jobbers (N=9,348) wordt vergeleken met dat van werkenden met één baan (N= 475,466). In de gepresenteerde figuren zijn landen opgenomen met N>100 multi-jobbers in loondienst waarvan de inkomensgegevens bekend zijn. EU-SILC registreert verschillende kenmerken van de 'eerste' en 'tweede, derde...' baan van werkenden.

Onder de 'eerste' baan verstaan we in dit artikel steeds de baan waaraan een persoon gemiddeld de meeste tijd besteedt. Het kan hierbij zowel gaan om een baan in loondienst (als werknemer) als om werk als zelfstandige (al dan niet met personeel).

### Hoe combineren werkenden verschillende banen?

Naar schatting combineert momenteel circa 1 op de 10 Nederlandse werkenden twee of meerdere banen (SER, 2018; Conen, 2020). In Nederland ligt het percentage multi-jobbers hoger dan gemiddeld in Europa, en het aandeel Nederlandse multi-jobbers is in de afgelopen decennia ook toegenomen (Dekker & Koster, 2019; Conen, 2020). Op basis van gegevens uit de LFS vergelijken we veranderingen in de samenstelling van de eerste en tweede baan in Nederland met die in de EU als geheel. We maken hierbij onderscheid tussen mannen en vrouwen, omdat zij veelal niet dezelfde arbeidsmarktkenmerken en -gedrag vertonen. We kijken naar veranderingen sinds 2002, dus een periode van 15 jaar, die lang genoeg is om van een structurele of trendmatige ontwikkeling te kunnen spreken.

Tabel 1 laat zien dat gemiddeld zeven op de tien multi-jobbers in Europa in hun eerste baan een vast contract hebben; in Nederland is dit ruim de helft. Nederland kent zowel relatief veel werkenden met een tijdelijk contract in de eerste baan als zelfstandigen die twee of meer banen combineren. Vrouwen combineren relatief vaak een tijdelijk contract met een tweede baan – zowel in Nederland als elders in Europa – en mannelijke multi-jobbers zijn vaker werkzaam als zelfstandige in hun eerste baan. Het aandeel multi-jobbers met een vaste baan als eerste baan is zowel in Nederland als elders in Europa tussen 2002 en 2017 afgenomen, in Nederland overigens beduidend sterker dan elders. In Nederland zien we zowel een toename van het aandeel tijdelijke banen als het aandeel zelfstandigen in de eerste baan; in de rest van Europa is alleen het aandeel tijdelijke eerste banen toegenomen.

Meer dan de helft van de multi-jobbers in Europa combineert een voltijdbaan met een deeltijdbaan. Van de mannen is dit zelfs twee derde. In Nederland komt echter de combinatie van twee deeltijdbanen vaker voor. Dit lijkt samen te hangen met het feit dat er in Nederland veel meer deeltijdbanen zijn dan in de andere Europese landen. In Nederland is echter het aandeel van twee of meer deeltijdbanen licht afgenomen ten opzichte van 2002, terwijl dit aandeel in de rest van Europa juist is gegroeid. In ongeveer driekwart van de gevallen is de tweede werkkring in een andere sector dan de eerste baan. Dit kan een aanwijzing vormen dat multi-jobbers vaak verschillende soorten werk combineren in de twee banen, hoewel het ook mogelijk is dat dit mensen betreft die hetzelfde soort werk doen in twee verschillende sectoren. Het zou interessant zijn om hier nader onderzoek naar te doen. In Nederland is, anders dan in de rest van Europa, het aandeel multi-jobbers die twee banen in dezelfde sector combineren sinds 2002 wel wat toegenomen.

	(I) Multi-jobbers in Europa			(II) Multi-jobbers in Nederland		
	(A) Totaal	(B) Mannen	Vrouwen	(A) Totaal	(B) Mannen	Vrouwen
<b>Contract in de eerste baan</b>						
Vast contract	70	68	73	56	56	57
$\Delta 2002 - 2017$	-3	-4	-3	-11	-14	-7
Tijdelijk contract	15	13	16	21	18	24
$\Delta 2002 - 2017$	+4	+5	+3	+6	+6	+4
Zelfstandige	15	19	11	23	27	19
$\Delta 2002 - 2017$	-1	-1	+1	+5	+8	+3
<b>Voltijd/deeltijd combinaties<sup>a</sup></b>						
Voltijd + deeltijd	54	67	41	40	54	28
$\Delta 2002 - 2017$	-6	-4	-3	+2	+1	+7
Meerdere deeltijd	46	33	59	60	46	72
$\Delta 2002 - 2017$	+6	+4	+3	-2	-1	-7
<b>Combinatie van sectoren<sup>b</sup></b>						
Zelfde sectoren	26	24	28	29	26	32
$\Delta 2002 - 2017$	0	0	-1	+3	+4	+2
Verschillende sectoren	74	76	72	71	74	68
$\Delta 2002 - 2017$	0	0	+1	-3	-4	-2

Tabel 1. Combinatiebanen in Europa en Nederland, totaal en naar sekse, 18-59 jaar, in %

*a Een voltijd baan is hier 36 uur per week of meer*

*b Economische activiteit in sectoren (NACE, 1 digit)*

*Bron: Eurostat (LFS microdata, 2002 en 2017)*

### Kwaliteit van de arbeid

Tabel 2 geeft resultaten van de kwaliteit van werk in Nederland op basis van de Waarde van Werk Monitor 2019. We onderscheiden in deze tabel extrinsieke factoren, intrinsieke factoren, werkintensiteit en arbeidstevredenheid. De extrinsieke factoren betreffen de opbrengsten van het werk: de hoogte van het loon en de zekerheid die de baan biedt. De intrinsieke factoren verwijzen naar de inhoud van het werk: de mogelijkheid om nieuwe dingen of vaardigheden te leren, de autonomie bij de uitvoering van het werk en inhoudelijk leuk werk. Werkintensiteit heeft betrekking op werkdruk of stress, het gevoel na het werk uitgeput thuis te komen en lichamelijk zwaar werk. Op veel van deze kenmerken scoren werkenden met één baan significant beter dan multi-jobbers (aangegeven met een of meer asterisken). Alleen ten aanzien van druk of stress scoren de multi-jobbers beter, terwijl er bij autonomie en uitgeput thuiskomen geen significant verschil is. Deze cijfers duiden erop dat de eerste baan van multi-jobbers gemiddeld van mindere kwaliteit is dan van werkenden met één baan. Deze bevindingen komen overeen met resultaten uit eerdere (inter)nationale studies (Huiskamp et al., 2011; Kraan & Verbiest, 2019; Conen, 2020; Piasna et al., 2021).

	(I) Werkenden <sup>a</sup>		(II) Multi-jobbers			
	Een baan	Meerdere banen	Allebei	Alleen in 1e baan	Alleen in 2e baan	Geen
Extrinsieke factoren						
Goed loon	3.75**	3.55	34	23	8	35
Voldoende zekerheid	3.78**	3.59	31	36	5	28
Intrinsieke factoren						
Leren van nieuwe dingen/ vaardigheden	3.80*	3.64	43	17	18	22
Procedurele autonomie	3.93	3.84	44	22	25	9
Inhoudelijk leuk werk	4.19*	4.07	64	15	14	7
Werk intensiteit						
Druk of stress	3.07*	2.93				
Uitgeput thuis	2.91	2.94				
Lichamelijk zwaar	1.85	2.47**				
Algemeen						
Arbeidstevredenheid	7.66**	7.42				

Tabel 2. Kwaliteit van werk in Nederland, in eerste baan (sample (I) werkenden, op schaal 1-5/10) en in eerste en tweede baan (sample (II) multi-jobbers, in procenten), 18-70 jaar

*a* Noot: In de eerste twee kolommen is de gemiddelde score van kwaliteit van werk in de eerste baan gegeven voor werkenden met één baan en met meerdere banen. We onderscheiden hierbij acht dimensies (goed loon, voldoende zekerheid, leren van nieuwe dingen/vaardigheden, procedurele autonomie, inhoudelijk leuk werk, druk of stress, uitgeput thuiskomen en lichamelijk zwaar werk) en gebruiken één geaggregeerde maat (arbeidstevredenheid). De acht dimensies worden gemeten op een schaal van 1-5; de tevredenheid met het werk in het algemeen wordt gemeten met een rapportcijfer van 1-10.

Bron: WWM'19

Afgezien van de kwaliteit van werk in de eerste baan is er echter nauwelijks iets bekend over de aard en kwaliteit van beide banen van multi-jobbers. In de WWM'19 hebben we aan multi-jobbers expliciet ook naar hun waardering van hun tweede baan gevraagd. In de laatste vier kolommen van tabel 2 is aangegeven of de verschillende werkkenmerken bij multi-jobbers van toepassing zijn op beide banen, alleen op de eerste baan, alleen op de tweede baan of op geen van beide banen. Op grond hiervan kunnen we de multi-jobbers grofweg in drie ongeveer even grote categorieën indelen. In de eerste plaats geldt voor ongeveer een op de drie multi-jobbers dat beide banen goed scoren op de extrinsieke factoren loon en zekerheid. Bovendien geldt voor minimaal twee op de vijf multi-jobbers dat beide banen intrinsiek aantrekkelijk zijn: ze bieden leermogelijkheden, autonomie en inhoudelijk leuk werk. Deze groep werkenden combineert een goede eerste baan met een goede tweede baan. Hier tegenover staat een groep, die ook ruwweg een op de drie multi-jobbers telt, voor wie geen van beide banen goed scoort op het loon en ruim een op de vier multi-jobbers voor wie geen van beide banen voldoende zekerheid biedt. Ten slotte geldt voor ongeveer een op de drie multi-jobbers dat slechts een van beide banen een goed loon heeft (meestal de eerste baan), terwijl voor twee op de vijf multi-jobbers slechts een van beide banen voldoende zekerheid biedt (ook meestal de eerste baan). Als het om de intrinsieke factoren gaat, komt het ongeveer even vaak voor dat alleen de tweede baan goed scoort

als dat alleen de eerste baan goed scoort. Dit vormt een aanwijzing dat een deel van de multi-jobbers inkomen en zekerheid vooral aan de eerste baan ontleent, maar de tweede baan inhoudelijk aantrekkelijk(er) vindt. Het lijkt aannemelijk dat deze werkenden de tweede baan als een verrijking zien ten opzichte van de eerste baan, maar beide banen nodig hebben om voldoende inkomen en zekerheid te verwerven.

### Multi-jobbers als precair werkenden

Hiervoor constateerden we dat van de multi-jobbers in Nederland bijna de helft geen vast contract heeft in de eerste baan en dat ruim een op de drie in geen van de banen een goed loon verdient en ruim een op de vier in geen van de banen voldoende zekerheid heeft. Dit vormt een aanwijzing dat ruwweg een op de drie multi-jobbers precair werk heeft dat niet voldoende inkomen en weinig zekerheid biedt. Hoe verhouden de multi-jobbers in dit verband zich tot die in andere Europese landen? Op basis van cijfers uit de EU-SILC kunnen we het inkomen en het risico op armoede van multi-jobbers in de landen van de EU met elkaar vergelijken. We bekijken eerst de positie van werknemers, en daarna de positie van werkenden (dat wil zeggen: zowel werknemers als zelfstandigen).

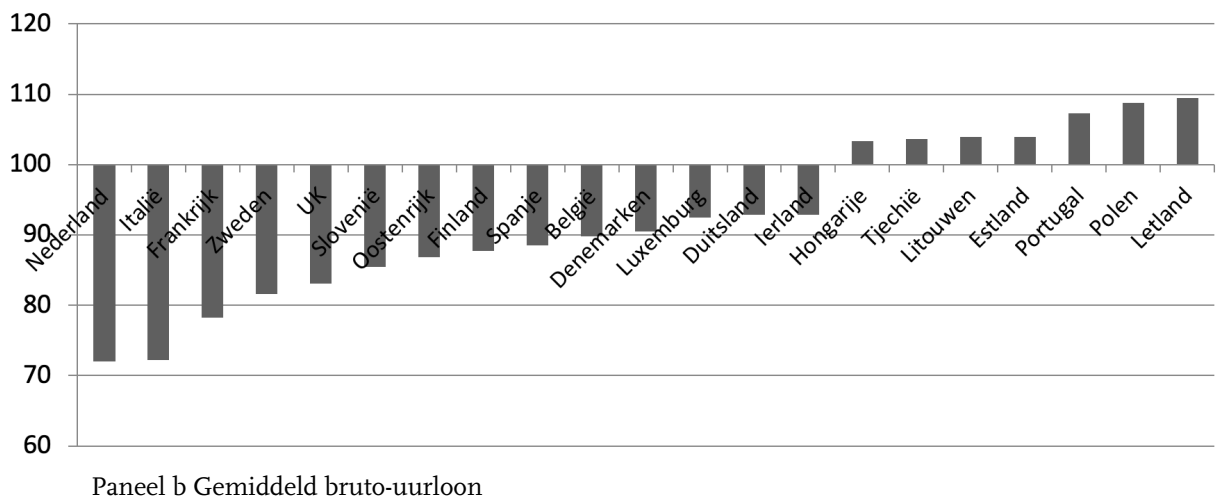
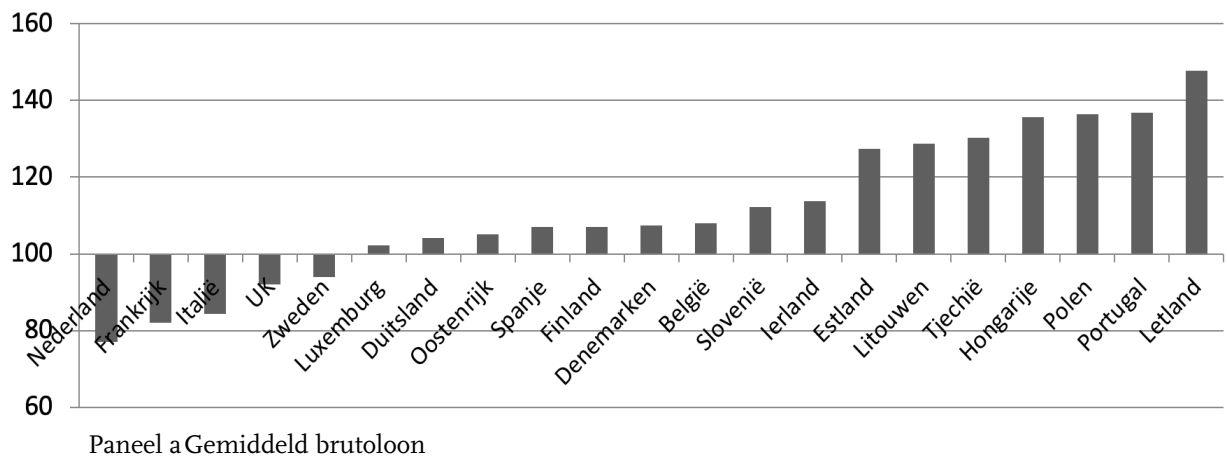
Figuur 1 geeft in paneel a het verschil weer tussen het gemiddelde brutoloon van multi-jobbers (in al hun banen) en dat van werknemers met één baan (gelijkgesteld aan 100%). Let op dat deze figuur dus alleen gebaseerd is op inkomsten van werknemers en geen inkomsten uit zelfstandig werk omvat<sup>2</sup>. Hieruit blijkt dat in Nederland het loon van multi-jobbers het verst achterblijft bij dat van werknemers met één baan. Gemiddeld is het brutoloon van multi-jobbers ruim een vijfde lager. Ook in Frankrijk, Italië, het Verenigd Koninkrijk en Zweden verdienen multi-jobbers gemiddeld minder dan werknemers met één baan, maar in de meeste EU-landen verdienen werknemers met meerdere banen juist meer. In Letland verdienen multi-jobbers gemiddeld zelfs anderhalf maal zoveel als werknemers met één baan.

Het relatief lage loon van multi-jobbers in Nederland zou kunnen komen doordat zij vaak twee deeltijdbanen combineren en dus mogelijk minder uren werken dan werknemers met een voltijd baan. Omgekeerd kan het hoge loon van multi-jobbers in landen als Letland ook komen doordat zij juist meer uren werken dan werknemers met één baan. Daarom laten we in paneel b het verschil in uurloon zien, waarbij het totale brutoloon wordt

<sup>2</sup> Zelfstandigen worden – helaas – in de meeste onderzoeken buiten beschouwing gelaten bij empirische analyses van inkomens (zie bijv. Parker, 2004; Crettaz, 2013). Een van de belangrijkste redenen is dat er specifieke problemen ontstaan met het inkomen uit zelfstandigen, dat notoir moeilijk te meten en te vergelijken is. Deze moeilijkheden vloeien bijvoorbeeld voort uit het ontbreken van een duidelijk onderscheid tussen het (geïncorporeerde) bedrijfsinkomen en de persoonlijke of huishoudelijke consumptie; omdat zelfstandigen prikkels hebben om hun inkomen zo te definiëren dat belasting wordt geminimaliseerd; en omdat zelfstandigen een grote variatie in hun inkomensstromen hebben (in jaar t kunnen ze een negatief inkomen verdienen, terwijl ze in jaar t+1 hoge winst maken). Desalniettemin zijn er enkele concepten en methoden om ook de inkomens van/ met zelfstandigen te vergelijken.



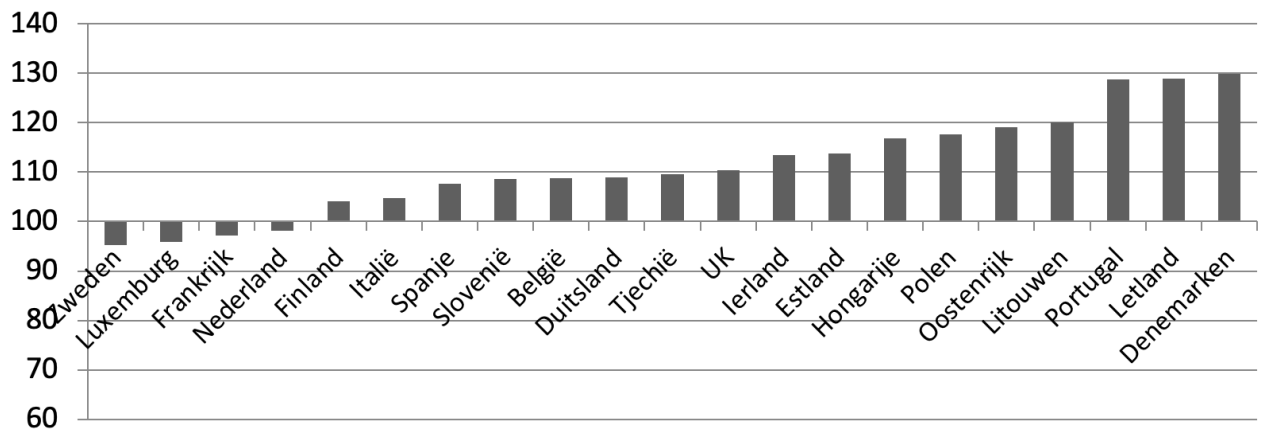
gedeeld door het totale aantal gewerkte uren. Dit verandert het beeld echter maar in beperkte mate. Nederlandse multi-jobbers blijken verhoudingsgewijs ook het laagste uurloon te verdienen en multi-jobbers in Letland het hoogste. Wel zien we dat er nu veel meer EU-landen zijn waar het uurloon van multi-jobbers lager is dan van werknemers met één baan. Dat het totale brutoloon dan toch hoger is, komt doordat in de meeste landen multi-jobbers gemiddeld meer uren werken dan werknemers met één baan.



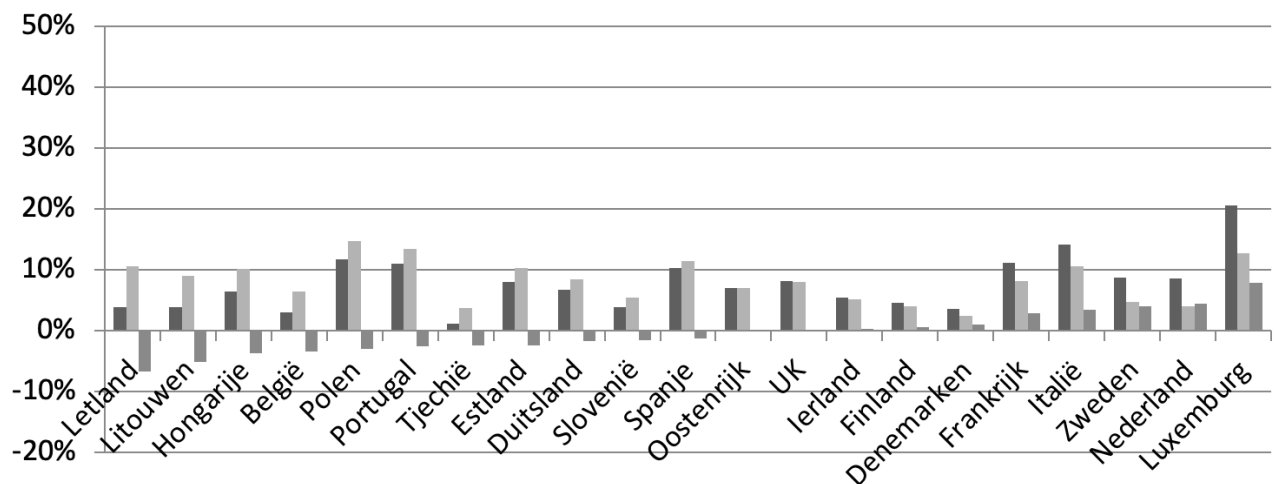
Figuur 1. Verschil in (uur)loon, per land, tussen multi-jobbers en werknemers met één baan (=100%), 18-64 jaar, 2016  
Bron: EU-SILC, 2016

Het loon geeft niet per se een goed beeld van de welstand van multi-jobbers, omdat zij deel kunnen uitmaken van een huishouden dat ook andere inkomstenbronnen heeft. Daarom vergelijken we in paneel a van figuur 2 het gemiddelde gestandaardiseerde besteedbare huishoudensinkomen van multi-jobbers met dat van werkenden met één baan. Deze maat omvat wel de inkomens van zowel werknemers als zelfstandigen (zowel positief als negatief); vandaar dat in Figuur 2 wordt gesproken van werkenden (en niet: werknemers, zoals in Figuur 1). Het gestandaardiseerde inkomen drukt zo goed mogelijk de materiële welstand van een huishouden uit door te corrigeren

voor de samenstelling van het huishouden. Hierbij gaat het niet alleen om het inkomen uit de verschillende banen van de multi-jobber, maar ook om eventuele andere inkomens, bijvoorbeeld van een partner of van kinderen.



Paneel a Gemiddeld gestandaardiseerd besteedbaar huishoudensinkomen van multi-jobbers als % van werkkenden met één baan (=100%)



Paneel b Armoederisico

Figuur 2. Verskil in inkomen en kans op armoede tussen huishoudens van multi-jobbers en van werkkenden met één baan, 18-64 jaar, 2016  
Bron: EU-SILC, 2016

■ multi-jobbers  
■ één baan  
■ Δ

In de meeste EU-landen is het gemiddelde huishoudensinkomen van multi-jobbers hoger dan dat van werkkenden met één baan. Het sterkst geldt dit in Denemarken, Letland en Portugal, waar hun inkomen zo'n 30% hoger is. Nederland behoort tot een groepje van vier landen, tezamen met Zweden, Luxemburg en Frankrijk, waarin het huishoudensinkomen van multi-jobbers juist lager is dan van werkkenden met één baan. Dit vormt een aanwijzing dat multi-jobbers in Nederland relatief vaak tot lagere inkomensgroepen behoren. Dit beeld wordt bevestigd door paneel b waarin het armoederisico wordt weergegeven. Armoede is hier gedefinieerd als een gestandaardiseerd

huishoudensinkomen van minder dan 60% van het mediane (middelste) huishoudensinkomen. Nederland is nu, na Luxemburg, het Europese land waarin het armoederisico van multi-jobbers het verst boven dat van werkenden met één baan ligt. Van de multi-jobbers heeft 9% een risico op armoede, van de werkenden met één baan is dit slechts 4%. Multi-jobbers hebben dus ruim tweemaal zoveel kans om in armoede te verkeren als werkenden met één baan. Dit vormt opnieuw een aanwijzing dat een substantieel deel van de multi-jobbers in Nederland zich in een preciaire arbeidsmarktsituatie bevindt.

Dat Nederland relatief veel arme multi-jobbers telt (Figuur 2, paneel b), kan deels te maken hebben met het feit dat verhoudingsgewijs een groot deel van hen als zelfstandige werkt in de eerste baan. Uit ander onderzoek is bekend dat onder zelfstandigen meer armoede voorkomt dan onder werknemers in loondienst. Toch verklaart dat niet waarom ook onder werknemers (Figuur 1) het bruto (uur)loon relatief laag ligt. Het kan ook te maken hebben met het feit dat een groot deel van de multi-jobbers – en vooral van de vrouwen onder hen – in Nederland twee deeltijdbanen combineert. Als het om twee kleine deeltijdbanen gaat, kunnen deze gezamenlijk toch onvoldoende uren tellen om een inkomen te verdienen dat boven de armoedegrens uitkomt. Het verdient aanbeveling om hier in vervolgonderzoek dieper op in te gaan.

### **Conclusies en implicaties**

Steeds meer werkenden combineren twee of meer banen. Dit verschijnsel is nog weinig systematisch onderzocht, waardoor er beperkt inzicht is in de samenstelling en kwaliteit van die banen. Daardoor is het niet duidelijk of een toename van multi-jobbers vooral moet worden gezien als een positief fenomeen – een verrijking van de persoonlijke ervaringen – of als een symptoom van een toename van precair werk. Uit de resultaten komt naar voren dat in Nederland relatief vaak niet-standaard banen gecombineerd worden. Ook zagen we dat ruwweg een op de drie multi-jobbers twee of meer banen van goede kwaliteit combineert. Een vergelijkbaar aandeel multi-jobbers combineert echter ook twee banen die geen goed loon hebben en weinig zekerheid bieden. Daarnaast stelden we vast dat multi-jobbers in Nederland gemiddeld een lager huishoudensinkomen hebben en een tweemaal zo hoog risico op armoede als werkenden met één baan. Dit laat zien dat een aanzienlijk deel van de multi-jobbers een preciaire arbeidsmarktpositie heeft. Vervolgens is een andere vraag: in hoeverre is deze omvang nu vergelijkbaar met andere landen? In Nederland lijkt het om een groter aandeel multi-jobbers met een preciaire arbeidsmarktpositie te gaan dan in veel andere Europese landen. Mogelijk heeft dit te maken met het gegeven dat relatief veel Nederlandse multi-jobbers in hun eerste baan als zelfstandige werken of twee kleine deeltijdbanen combineren. Hoewel flexibilisering van de arbeid en niet-gestandaardiseerde relaties kansen kunnen bieden om meer banen te combineren als mogelijkheid tot verrijking, lijken de bevindingen in deze bijdrage toch vooral een aanwijzing te vormen dat werkenden in Nederland relatief vaak

twee of meer banen combineren om voldoende inkomen of zekerheid te verwerven. Nader onderzoek op dit terrein is echter hoog nodig, en we hopen dan ook dat deze bevindingen een startschot kunnen vormen voor meer onderzoek naar combinatiebanen.

De constatering in dit artikel hebben ook consequenties voor het personeelsbeleid van ondernemingen. Doorgaans wordt in het personeelsbeleid alleen rekening gehouden met het werk dat medewerkers in de eigen organisatie verrichten. Terwijl organisaties steeds meer oog hebben voor het feit dat een deel van de medewerkers naast het betaalde werk ook andere onbetaalde (zorg)verplichtingen heeft, lijkt dit nog nauwelijks het geval voor het combineren van banen. Voor de medewerkers die multi-jobber zijn kan dit onder meer gevolgen hebben voor de beschikbaarheid buiten de officiële werktijd van de eerste baan en voor de ervaren werkdruk en belasting. Een verandering in het rooster kan voor multi-jobbers direct gevolgen hebben voor de beschikbaarheid voor de tweede baan. Dit geldt in het bijzonder voor werknemers met een variabele arbeidsduur of een oproepcontract die gedurende meer uren stand-by moeten zijn dan zij feitelijk in hun eerste baan werken. Werknemers met meerdere banen kunnen zich zwaar belast voelen en een hoge werkdruk ervaren zonder dat dit volledig tot de eerste baan valt te herleiden. Leidinggevenden en personeelsmanagers zouden hiervoor meer oog kunnen hebben. Een belangrijke factor daarbij is dat managers wel bekend moeten zijn met het feit dat een werknemer meer dan één baan heeft. Werknemers zijn niet altijd genegen om managers hierover te informeren vanwege aannames over hoe dit de productiviteit en prestaties zou kunnen beïnvloeden (Sliter & Boyd, 2014). Het kan vanuit dat oogpunt bezien in het belang van werkgever en werknemer zijn om in HR-beleid expliciet aandacht te besteden aan het vóórkomen van en omgaan met meerdere werkkringen (Campion et al., 2020).

In meer algemene zin is meer discussie gewenst over de vraag of (te) kleine contracten en contractuitbreiding wel voldoende op de radar staat bij werkgevers. Als werkenden in Nederland relatief vaak twee of meer banen moeten combineren om voldoende inkomen te verwerven, dan ligt hier in potentie een belangrijke rol voor werkgevers. In de zorg en in het onderwijs wordt inmiddels via verschillende initiatieven gepoogd hier aandacht voor te vragen, maar mogelijk liggen hier kansen (voor werkgevers en werknemers) in veel meer sectoren en bedrijven.

Naast risico's brengen multi-jobbers ook kansen en potentiële voordelen voor organisaties met zich mee. Zo kan het zo zijn dat multi-jobbers vaardigheden ontwikkelen in andere organisaties (of als zelfstandige) die kunnen worden ingezet bij de primaire werkgever, waardoor synergie of verrijking wordt gecreëerd. Dergelijke spill-over effecten komen al naar voren in onderzoek naar hoe vaardigheden in rollen buiten de werksfeer van invloed zijn op prestaties in de primaire baan (Ruderman et al., 2002), en zouden ook heel goed van toepassing kunnen zijn bij het hebben van meerdere banen.

Bovendien kan multi-jobs functioneren als een retentiemechanisme. Bijvoorbeeld als werkenden de eerste baan graag (blijven) vervullen, maar deze baan niet uitgebreid kan worden of op zichzelf te weinig verdient. Dan kan de tweede baan een aanvulling bieden om toch de eerste baan (goed) te blijven vervullen. Organisaties of HR-afdelingen kunnen een actieve rol spelen bij het vinden van dat extra werk (een soort ‘makelaardij’-functie) (Arora, 2013; Campion et al., 2020).

### **Verantwoording**

Voor deze studie is gebruikgemaakt van data van Eurostat (Labour Force Surveys 2002–2017 en European Union Statistics on Income and Living Conditions 2006–2016). Deze instellingen dragen geen verantwoordelijkheid voor de analyses en interpretatie van de data in dit artikel. De auteurs zijn de Hans-Böckler-Stiftung dankbaar voor de financiële steun voor het Hybridisation of Work-project waarop dit artikel deels is gebaseerd.

---

### **SUMMARY**

An increasing share of Dutch workers is combining several jobs. It is estimated that 1 in 10 Dutch workers currently combines two or more jobs, more than the average in Europe. Some workers combine a full-time job with one or more part-time jobs, while others combine several part-time jobs. Some of these multi-jobbers combine good quality jobs. For others, however, combining multiple jobs is a dire necessity because their first job offers insufficient income and security. To date, little research has been conducted into the growing group of multi-jobbers. In this article we shed more light on this phenomenon by comparing the composition and quality of multi-jobbing in the Netherlands with that in other countries and by offering for the first time more insight into the quality of both jobs of multi-jobbers.

---

### Literatuur

- Arora, N. 2013. Analyzing moonlighting as HR retention policy: A new trend. *Journal of Commerce & Management Thought*, 4: 329-338
- Bamberry, L. & Campbell, I. (2012). Multiple job holders in Australia: motives and personal impact. *Australian bulletin of labour*, 38(4), 293-314.
- Bell, D., Hart, R.A. & Wright, R.E. (1997). Multiple Job Holding as a 'Hedge' against Unemployment. CEPR Discussion Paper No. 1626. London: CEPR.
- Broughton, A., Green, M., Rickard, C., Swift, S., Eichhorst, W., Tobsch, V. & Tros, F. (2016). Precarious employment in Europe: Patterns, trends and policy strategies. Brussels: European Parliament Directorate General for Internal Policies.
- Bustillo, R., Fernandez-Macias, E., Esteve, F., & Anton, J. I. (2011). E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators. *Socio-Economic Review*, 9(3), 447-76.
- Campion, E. D., Caza, B. B., & Moss, S. E. (2020). Multiple jobholding: An integrative systematic review and future research agenda. *Journal of Management*, 46(1), 165-191
- Commissie Borstlap (2020). In wat voor land willen wij werken? Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk.
- Conen, W.S. (2020). Multiple Jobholding in Europe: Structure and Dynamics, WSI Study 20. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung
- Conen, W.S. & Schulze Buschoff, K. (2021). Introduction to the special issue: Multiple jobholding in Europe. *Transfer: European Review of Labour and Research*
- Davoine, L., Erhel, C., & Guergoat-Lariviere, M. (2008). Monitoring quality in work: European Employment Strategy indicators and beyond. *International Labour Review*, 147(2-3), 163-198.
- Dekker, F., & Koster, F. (2019). Banen combineren. Determinanten en ontwikkelingen in Europa. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35(2), 176-186.
- Dekker, F. & Veen, R. van der (2017). Modern working life: A blurring of the boundaries between secondary and primary labour markets? *Economic and Industrial Democracy* 38(2): 256-270.
- Dickey, H., Watson, V. & Zangelidis, A. (2011). Is it all about money? An examination of the motives behind moonlighting. *Applied Economics* 43(26): 3767-3774.

- Dorenbosch, L., Boneschansker, O., Fermin, B., Andriessen, S., Sanders, J., & Geuskens, G. (2015). Multi-jobbing als employability strategie. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 31, 165-185.
- Dörre, K. (2019). Precariousness in the Eurozone: Causes, effects and developments. In: Schmalz, S. & Sommer, B. (eds.) *Confronting Crisis and Precariousness: Organized Labour and Social Unrest in the European Union*. London; New York: Rowman & Littlefield Publishers, pp. 15–32
- Ehrenreich, B. (2010). *Nickel and dimed: On (not) getting by in America*. Metropolitan Books.
- Fernández-Macías, E., Muñoz de Bustillo, R., & Antón, J. I. (2014). Job quality in Europe in the first decade of the 21st Century.
- Grimshaw, D., Johnson, M., Rubery, J. & Keizer, A. (2016). *Reducing Precarious Work: Protective Gaps and the Role of Social Dialogue in Europe*. Manchester: European Work and Employment Research Centre
- Guest, D. E., Oakley, P., Clinton, M., & Budjanovcanin, A. (2006). Free or precarious? A comparison of the attitudes of workers in flexible and traditional employment contracts. *Human Resource Management Review*, 16(2), 107-124.
- Henley, A. (2007). Entrepreneurial aspiration and transition into self-employment: evidence from British longitudinal data. *Entrepreneurship & Regional Development* 19(3): 253–280.
- Huiskamp, R., Sanders, J. & van den Bossche, S. (2011). Meerdere banen: noodzaak of uitdaging? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, (27)2, 156-174.
- Kalleberg, A.L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kalleberg, A.L. (2018). *Precarious Lives. Job insecurity and well-being in rich democracies*. Cambridge: Polity Press.
- Kimmel, J., & Smith Conway, K. (2001). Who moonlights and why? Evidence from the SIPP. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 40(1), 89-120.
- Kraan, K. O., & Verbiest, S. (2019). *Trends in kwaliteit van arbeid van flexibele en vaste werknemers en multi-jobbers: De ontwikkelingen in het afgelopen decennium*. Den Haag: TNO.

- Osterman, P. (2013). Introduction to the special issue on job quality: What does it mean and how might we think about it? *Industrial & Labor Relations Review*, 66(4), 739-752.
- Panos, G.A., Pouliakas, K. & Zangelidis, A. (2014). Multiple job holding, skill diversification, and mobility. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 53(2): 223–272.
- Piasna, A., Pedaci, M., & Czarzasty, J. (2020). Multiple jobholding in Europe: features and effects of primary job quality. *Transfer: European Review of Labour and Research*
- Pouliakas, K. (2017). Multiple job-holding: Career pathway or dire straits? *IZA World of Labor*: 356. Te downloaden via: <https://wol.iza.org/uploads/articles/356/pdfs/multiple-job-holding-career-pathway-or-dire-straits.pdf>
- Ruderman, M.N., Ohlott, P.J., Panzer, K., & King, S.N. 2002. Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45: 369-386.
- SER (2018). *De vele kanten van banen combineren*. Den Haag: SER
- Sliter, M. T., & Boyd, E. M. (2014). Two (or three) is not equal to one: Multiple jobholding as a neglected topic in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(7), 1042-1046.
- WRR (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*. WRR-Rapport 102. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Wu Z., Baimbridge, M. & Zhu, Y. (2009). Multiple job holding in the United Kingdom: Evidence from the British Household Panel Survey. *Applied Economics* 41(21): 2751–2766.
- Zangelidis, A.(2014). *Labour market insecurity and second job-holding in Europe*. SSRN Papers. Te downloaden via SSRN: <https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm?abstractid=2615268>