

9.

Combineren van banen

Meer of minder zekerheid op werk en
economische zelfstandigheid?

Auteurs
Stef Bouwhuis
Goedele Geuskens

Ongeveer 7,4 procent van de werkenden in Nederland combineert meerdere betaalde banen (*multi-jobs*). Er is echter weinig bekend over de samenhang tussen multi-jobs en werk- en inkomenszekerheid. Is het een goede strategie, of juist niet? Om dit te onderzoeken zijn de gegevens van 20 535 deelnemers aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2012 gekoppeld aan CBS-gegevens over arbeidsparticipatie en economisch zelfstandigheid (2013–2017). Economische zelfstandigheid was hierbij gedefinieerd als een inkomen hoger dan een bijstandsuitkering voor een alleenstaande. Naast beschrijvende statistieken over de ervaringen van multi-jobbers, is de relatie tussen multi-jobs en arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid gedurende een periode van vijf jaar onderzocht met Poisson regressieanalyses. Uit de beschrijvende analyses blijkt dat multi-jobbers iets vaker het risico ervaren om hun baan te verliezen, maar zich hier iets minder vaak zorgen over maken en meer vertrouwen hebben in het vinden van een nieuwe baan dan werknemers met één baan. Gedurende de follow-up periode van 5 jaar bleken multi-jobbers ook daadwerkelijk meer maanden betaald werk te hebben dan werknemers met één baan. Multi-jobbers bleken daarentegen in minder jaren economisch zelfstandig te zijn dan werknemers met één baan. De resultaten suggereren dat multi-jobs een goede strategie kan zijn om aangehaakt te blijven op de arbeidsmarkt (zekerheid op werk), maar niet om de zekerheid op economische zelfstandigheid te borgen.¹⁾

9.1 Inleiding

In 2018 hadden 539 duizend werknemers in Nederland meer dan één betaalde baan, ook wel multi-jobs genoemd. Dit komt overeen met 7,4 procent van alle werknemers. Dit is een (kleine) toename ten opzichte van 2003, toen ongeveer 5,4 procent van de werknemers in Nederland meerdere banen had (CBS, 2019). Werknemers met meerdere banen vormen een heterogene groep. Uit eerder onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat we vier groepen multi-jobbers kunnen onderscheiden: 1. kwetsbare multi-jobbers, die vaak liever één baan zouden hebben en vaak banen met een hoge belasting en weinig regelmogelijkheden combineren; 2. onverschillige multi-jobbers, die weinig voor- en nadelen ervaren van multi-jobs; 3. tevreden multi-jobbers met een tweede baan als zelfstandige, die vaak voordelen ervaren van multi-jobs; en 4. tevreden multi-jobbers met een tweede baan als werknemer, die vaak voordelen van multi-jobs ervaren (Bouwhuis

¹⁾ De in dit hoofdstuk weergegeven opvattingen zijn die van de auteurs en komen niet noodzakelijk overeen met het beleid van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

et al., 2018b). Van de werknemers met meerdere banen heeft ongeveer twee derde een tweede baan als werknemer (65 procent) en één derde een tweede baan als zelfstandige (35 procent) (CBS, 2019). Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie hebben vaker meerdere banen (11 procent) dan werknemers met een vaste arbeidsrelatie (6 procent) (CBS, 2019).

Aan het combineren van meerdere banen kunnen verschillende redenen ten grondslag liggen. Ten eerste kunnen werkenden meerdere banen hebben, omdat zij in hun eerste baan niet meer uren kunnen werken, terwijl ze dat wel zouden willen (*hours-constraint* hypothese) (Conway & Kimmel, 1998; Shishko & Rostker, 1976). Dit wordt bevestigd in onderzoek waaruit blijkt dat werknemers die part time werken of aangeven meer uren te willen werken vaker meerdere banen hebben (Böheim & Taylor, 2004; Heineck & Schwarze, 2004; Panos, Pouliakas, & Zangelidis, 2014). Studies in de Verenigde Staten en Nederland laten zien dat werkenden vaak om financiële redenen (parttime) banen stapelen. In de Verenigde Staten combineert 26 procent van de multi-jobbers meerdere banen om financieel rond te komen, in Nederland is dat 21 procent. Daarnaast noemt 38 procent van de multi-jobbers in de Verenigde Staten en 29 procent van de multi-jobbers in Nederland het verdienen van iets extra's als belangrijkste reden (Dorenbosch, Sanders, & Beudeker, 2015; Hipple, 2010).

Een tweede reden om te multi-jobben is dat de afwisseling in taken en sociale contacten het werkplezier vergroot of bijdraagt aan het opdoen van verschillende soorten kennis en vaardigheden (*heterogeneous jobs* hypothese) (Conway & Kimmel, 1998). In de Verenigde Staten is voor 18 procent van de multi-jobbers plezier in de tweede baan de belangrijkste reden om banen te combineren, en voor 4 procent is dat het opdoen van ervaring of het starten van een eigen bedrijf. In Nederland geeft 25 procent van werkenden met meerdere banen aan dit te doen voor de afwisseling, 16 procent heeft meerdere banen om hun persoonlijke ontwikkeling te vergroten (Dorenbosch et al., 2015; Hipple, 2010).

Een derde reden voor het combineren van meerdere banen is het zogenoemde *hedgen*. Dit houdt in dat werkenden meerdere banen hebben omdat het hen beschermt tegen werkloosheid (Bell, Hart, & Wright, 1997; Wu, Baimbridge, & Zhu, 2009). In Nederland geeft ongeveer 10 procent van de multi-jobbers aan dat zij meerdere banen hebben om werkzekerheid te behouden (Dorenbosch et al., 2015).

Het hebben van meerdere banen kan de werkzekerheid op verschillende manieren vergroten. Het kan dienen als buffer. Indien iemand één baan verliest, kan hij of zij terugvallen op de andere baan of banen. Daarnaast biedt het combineren van meerdere banen bij verschillende werkgevers verschillende opstappen naar een

baan met een grotere contractomvang, of naar een baan met een vast contract. Het combineren van verschillende banen kan ten slotte leiden tot de ontwikkeling van uiteenlopende kennis en vaardigheden, wat de *employability* vergroot, en hiermee de kansen op een nieuwe baan bij de huidige of een andere werkgever. Sommige werkenden kiezen bewust voor multi-jobs, al dan niet als strategie om de werkzekerheid te vergroten. Anderen maken geen bewuste keuze voor het combineren van meerdere banen. Multi-jobs 'overkomt' hen (Bouwhuis et al., 2018a).

Over de mate waarin multi-jobs kan bijdragen aan duurzame participatie op de arbeidsmarkt is weinig bekend. Uit één wetenschappelijke studie blijkt dat multi-jobbers minder vaak werkloos worden dan *single-jobbers* (Panos et al., 2014). In deze studie is echter niet onderzocht of multi-jobbers ook vaker, of juist minder vaak, economisch zelfstandig zijn dan single-jobbers. Hoewel het combineren van banen de kans kan vergroten dat werkenden aangehaakt blijven op de arbeidsmarkt, ontvangen zij in perioden waarin zij terug moeten vallen op één baan mogelijk te weinig loon om economisch zelfstandig te zijn. Economische zelfstandigheid refereert hierbij aan een situatie waarin het inkomen uit arbeid van een individu hoger is dan een bijstandsuitkering voor een alleenstaande. Gezien het toenemende aantal werkenden met meerdere banen, is het belangrijk om te weten of het combineren van meerdere banen een strategie kan zijn om de zekerheid op toekomstige arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid te vergroten. Dit belang wordt verder onderstreept doordat zowel ervaren werkonzekerheid als daadwerkelijke werkloosheid een negatieve invloed hebben op gezondheid en welzijn (Bartley, 1994; Burgard, Brand, & House, 2007; Paul & Moser, 2009). Daarnaast heeft werkloosheid een negatieve invloed op de toekomstige arbeidsmarktparticipatie van mensen (Gregg, 2001). Multi-jobs als strategie om de zekerheid op toekomstige arbeidsparticipatie (werkzekerheid) en economische zelfstandigheid (inkomenszekerheid) te vergroten, kan vooral belangrijk zijn onder werknemers die vaker geconfronteerd worden met onzekerheid, zoals werknemers met een tijdelijk contract en werknemers met een laag opleidingsniveau (Muñoz de Bustillo & De Pedraza, 2010). Om die reden besteden we in dit hoofdstuk speciale aandacht aan deze groepen werknemers.

De centrale vraagstelling van dit hoofdstuk is: hangt het combineren van meerdere banen samen met een hogere toekomstige arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid dan het uitoefenen van één baan als werknemer?

9.2 Data en methode

Studiepopulatie

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012 (NEA) en van informatie over arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid uit het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden (SSB) van het CBS. In het najaar van 2012 zijn 80 duizend Nederlandse werknemers uitgenodigd om deel te nemen aan de NEA. Na twee maanden hadden 25 223 respondenten de vragenlijst ingevuld (respons 31,5 procent) (Koppes et al., 2013). Voor het huidige onderzoek zijn respondenten jonger dan 25 jaar (n=2 692) niet opgenomen om respondenten voor wie werk niet de hoofdbezigheid is, zoals studenten, zoveel mogelijk te excluderen. Verder doen respondenten ouder dan 59 jaar (n=1 819) niet mee, omdat zij tijdens de follow-up periode van vijf jaar de wettelijke pensioenleeftijd bereikten. Ten slotte zijn werknemers die werkzaam zijn via de Wet Sociale Werkvoorziening uitgesloten van het onderzoek (n=177). In totaal zijn 20 535 werknemers in het onderzoek opgenomen.

Variabelen

Respondenten die in NEA 2012 aangaven meerdere banen als werknemer te hebben óf naast hun baan als werknemer inkomen uit een eigen onderneming te hebben, zijn geclassificeerd als multi-jobbers. Om percepties van werkzekerheid in kaart te brengen, zijn drie vragen uit de NEA gebruikt. De eerste vraag luidde: 'Loopt u het risico uw baan te verliezen?' Mogelijke antwoorden op deze vraag waren ja en nee. De tweede vraag luidde: 'Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?' Mogelijke antwoorden waren ja en nee. De laatste vraag had de vorm van een stelling en had betrekking op de gepercipieerde kansen op de arbeidsmarkt. De stelling luidde: 'Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever'. De mogelijke antwoordcategorieën (helemaal niet mee eens, niet mee eens, mee eens, helemaal mee eens) zijn samengevoegd tot oneens en eens.

Om participatie in betaald werk te meten gedurende een periode van vijf jaar (jaren 2013–2017), is gebruikt gemaakt van het SSB. Uit het bestand Personen sociaaleconomische categorie (SECMBUS) zijn drie variabelen gebruikt om te bepalen of een individu in een bepaalde maand werkzaam was als werknemer (xkoppelwerkcnsecm), directeur grootaandeelhouder (xkoppeldgasecm) of

zelfstandige (xkoppelzelfstsecm). Op basis van deze variabelen is een variabele geconstrueerd die het aantal maanden dat een respondent geen betaald werk had weergeeft (range van 0 tot en met 60 maanden geen werk). Uit het bestand Documentatie Inkomen van personen (INPATAB) is een variabele gebruikt die inzicht geeft in economische zelfstandigheid (inpemez). Economische zelfstandigheid was gedefinieerd als een inkomen uit arbeid en eigen onderneming hoger dan de beleidsnorm voor het individuele inkomensminimum (een bijstandsuitkering voor een alleenstaande). Tijdens de studieperiode is deze grens gestegen van ongeveer 665 euro per maand in 2013 en 2014 tot ongeveer 975 euro per maand in 2015, 2016 en 2017. Economische zelfstandigheid is gemeten door het aantal jaren waarin een werknemer niet economisch zelfstandig is te tellen, en varieert dus van 0 (elk jaar economisch zelfstandig) tot en met 5 (geen enkel jaar economisch zelfstandig).

Ten slotte zijn leeftijd, geslacht, opleidingsniveau (laag, midden, hoog), het hebben van een partner (geen partner, niet werkende partner, werkende partner) en contractvorm in de baan waarin de werknemer het meeste uren werkt (vast, flexibel) uit NEA 2012 meegenomen in de analyse. Voor de variabele contractvorm categoriseerden we werknemers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten en oproep- en invalkrachten als flexibel contract.

Analyses

De studiepopulatie is beschreven met behulp van descriptieve analyses. Verschillen tussen werknemers met meerdere banen en werknemers met één baan wat betreft de perceptie van werkzekerheid zijn getoetst met Chi²-toetsen. Om verschillen tussen multi-jobbers en single-jobbers over de activiteit op de arbeidsmarkt en economische zelfstandigheid te onderzoeken, is gebruik gemaakt van Poisson regressieanalyse. De uitkomsten hiervan geven inzicht in het verschil tussen multi-jobbers en single-jobbers wat betreft het aantal maanden dat zij actief zijn geweest op de arbeidsmarkt en het aantal jaren dat zij niet economisch zelfstandig zijn geweest. De analyses zijn gestratificeerd naar contractvorm in de primaire baan en opleidingsniveau bij aanvang van de studie. Voor beide uitkomstmaten zijn aparte modellen opgesteld. De analyses zijn eerst ongecorrigeerd uitgevoerd en vervolgens gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, contractvorm en het al dan niet hebben van een (werkende) partner.

9.3 Resultaten

Van de 20 535 werknemers in het onderzoek hadden 1 663 (8 procent) werknemers een tweede baan als werknemer of zelfstandige. Multi-jobbers waren vaker hoogopgeleid dan werknemers met één baan en hadden vaker een flexibel contract (tabel 9.3.1).

9.3.1 Studiepopulatie

	Eenheid	Alle werknemers	Multi-jobbers	Single-jobbers
	Aantal	20 535	1 663	18 872
Geslacht				
Man	Percentage	47	47	47
Vrouw	Percentage	53	53	53
Leeftijd	Gemiddelde	43	44	43
Opleidingsniveau				
Laag	Percentage	17	12	18
Gemiddeld	Percentage	40	38	40
Hoog	Percentage	43	51	42
Vast contract in eerste baan				
Ja	Percentage	87	80	87
Nee	Percentage	13	20	13
Partner				
Geen partner	Percentage	20	21	20
Partner zonder inkomen	Percentage	11	20	11
Partner met inkomen	Percentage	70	69	70

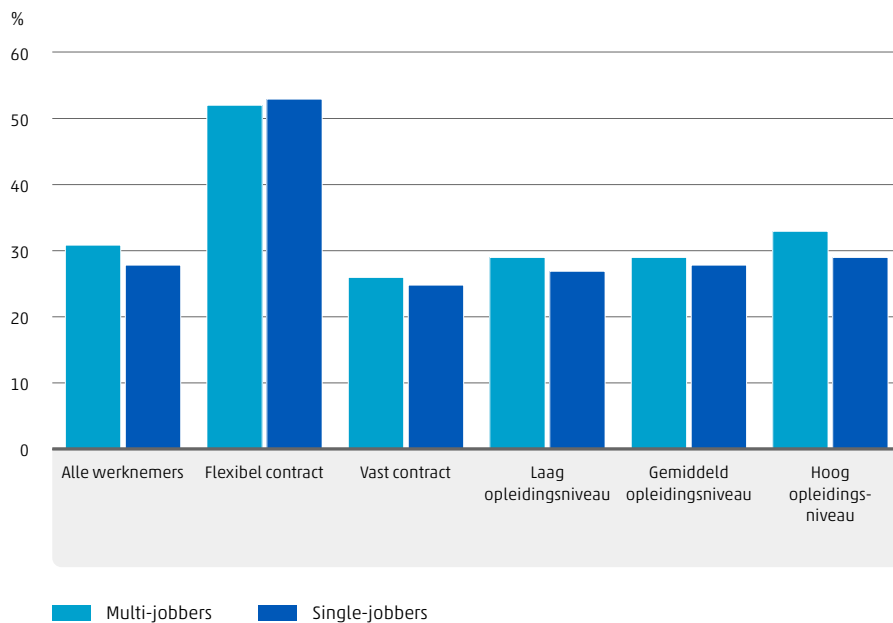
Bron: TNO en CBS, Nationale Enquete Arbeidsomstandigheden 2012.

Figuur 9.3.2 en figuur 9.3.3 laten zien dat werknemers met meerdere banen iets vaker een risico op baanverlies ervaren dan werknemers met één baan (31 procent tegen 28 procent), terwijl ze zich iets minder vaak zorgen maken over het behoud van hun baan (30 procent tegen 33 procent). Naast het feit dat zij nog een andere baan hebben om op terug te vallen, wordt dit mogelijk deels verklaard doordat multi-jobbers vaker denken dat zij gemakkelijk een nieuwe baan kunnen krijgen bij een andere werkgever dan single-jobbers (58 procent tegen 51 procent) (figuur 9.3.4). Aanvullende analyses ondersteunen dit en tonen dat werknemers die denken gemakkelijk een nieuwe baan te kunnen krijgen zich significant minder vaak zorgen maken over het behoud van hun baan.

Wanneer we inzoomen op subgroepen werknemers, blijken de verschillen in ervaren risico op baanverlies tussen multi- en single-jobbers met een flexibel of vast contract, en met een laag, gemiddeld of hoog opleidingsniveau beperkt (figuur 9.3.2). Wat betreft zorgen om baanbehoud zijn de verschillen tussen multi- en single-jobbers iets groter, met name onder werknemers met een flexibel contract (figuur 9.3.3). Multi-jobbers met een flexibel contract maken zich minder vaak zorgen om het behoud van hun baan dan single-jobbers (42 procent tegen 50 procent).

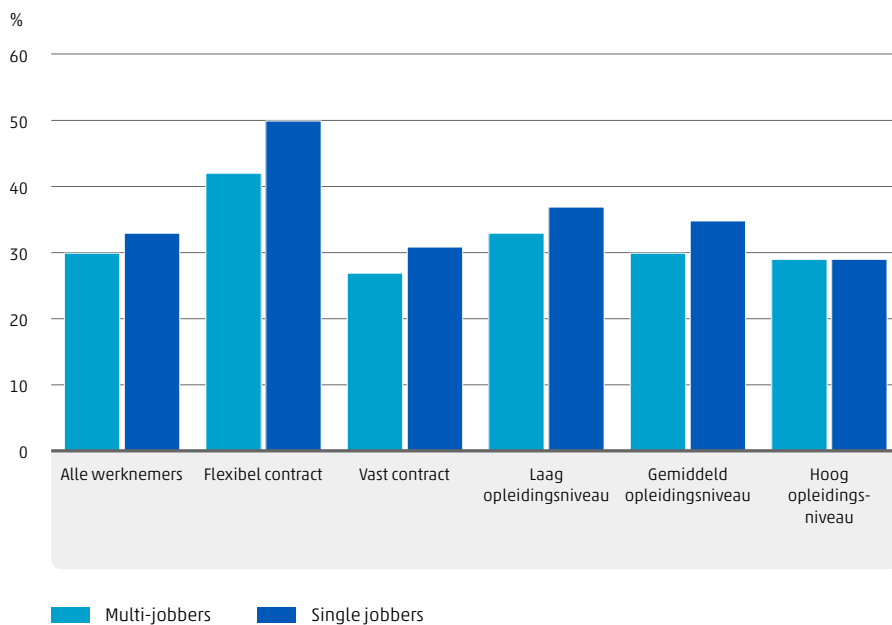
Ten slotte toont figuur 9.3.4 dat in vrijwel alle onderzochte subgroepen multi-jobbers vaker denken een nieuwe baan te kunnen vinden bij een andere werkgever dan single-jobbers. De verschillen tussen multi- en single-jobbers zijn met name groot onder werknemers met een vast contract (58 procent tegen 50 procent) en een laag opleidingsniveau (47 procent tegen 38 procent).

9.3.2 Ervaren risico om baan te verliezen (% ja)



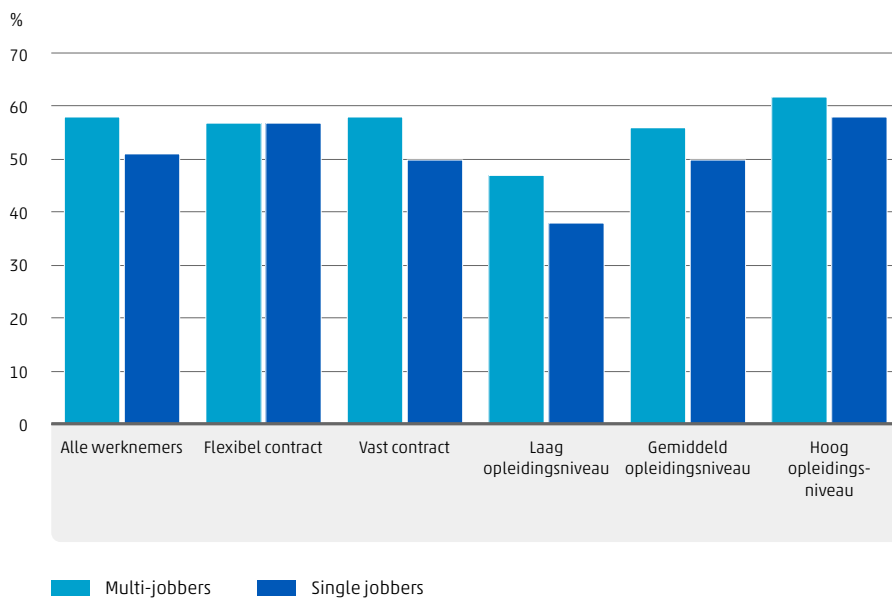
2012; n = 20.535.

9.3.3 Zorgen om baanbehoud (%ja)



2012; n = 20.535.

9.3.4 Gemakkelijk nieuwe baan bij andere werkgever kunnen krijgen (ja %)

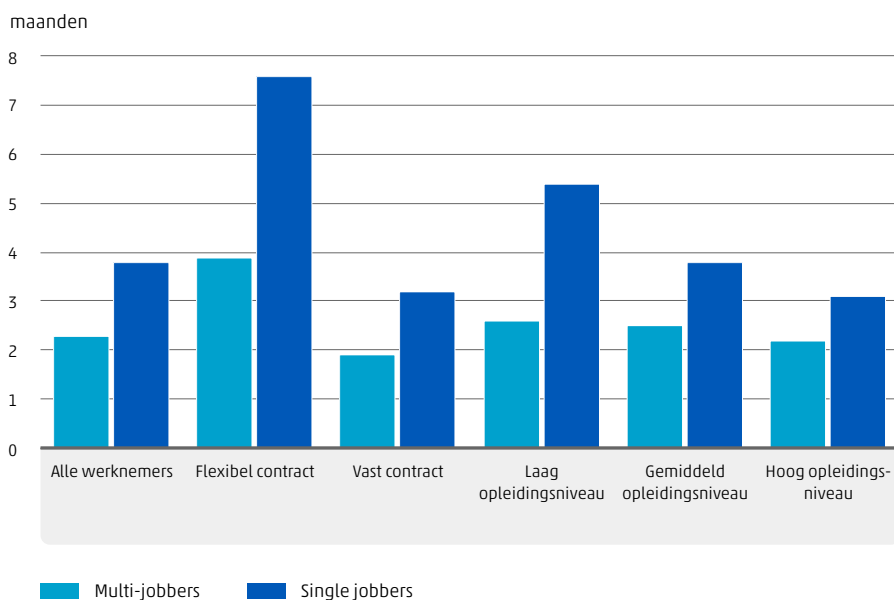


2012; n = 20.535.

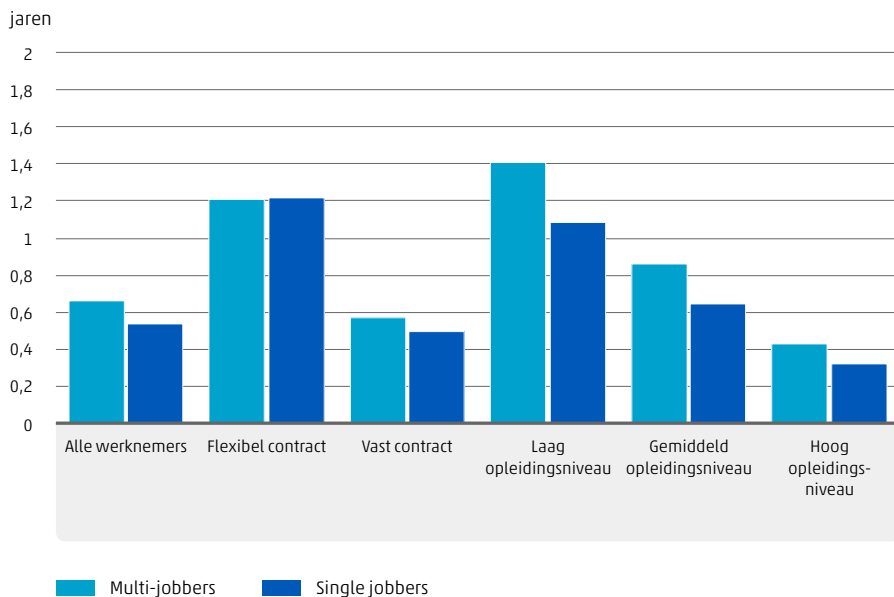
Figuur 9.3.5 laat zien dat werknemers met meerdere banen gedurende de 60 maanden dat zij zijn gevolgd gemiddeld 2 maanden niet werkten. Werknemers met één baan werkten gemiddeld bijna 4 maanden niet. Dit lijkt aan te sluiten bij de bevinding dat multi-jobbers zich minder vaak zorgen maakten over het behoud van hun baan en vaker gemakkelijk een nieuwe baan dachten te kunnen vinden (figuur 9.3.3 en 9.3.4). Figuur 9.3.6 toont dat multi-jobbers echter in meer jaren niet economisch zelfstandig waren dan single-jobbers (0,7 jaar tegen 0,5 jaar). Hoewel werknemers met meerdere banen dus beter aangehaakt bleven op de arbeidsmarkt, bleken zij gemiddeld vaker niet economisch zelfstandig.

Figuur 9.3.5. en 9.3.6 tonen ook dat onder werknemers met een flexibel contract werknemers met meerdere banen duidelijk vaker betaald werk hadden dan werknemers met één baan (4 tegen 8 maanden geen werk). Deze werknemers verschilden echter niet van elkaar in economische onafhankelijkheid (één of meerdere banen: 1,2 jaar niet onafhankelijk). Ongeacht het opleidingsniveau hadden multi-jobbers meer maanden betaald werk en waren zij vaker niet economisch zelfstandig dan werknemers met één baan. Opvallend is dat laagopgeleide multi-jobbers vrijwel evenveel maanden betaald werk hadden als hoger opgeleide multi-jobbers, terwijl bij werknemers met één baan het aantal maanden geen werk afnam met het stijgen van het opleidingsniveau. Hoewel laagopgeleide multi-jobbers dus relatief vaak bleven participeren in betaald werk, maakte dit hen ten opzichte van laagopgeleide single-jobbers en hoger opgeleide multi-jobbers minder vaak economisch zelfstandig.

9.3.5 Gemiddeld aantal maanden geen betaald werk onder multi- en single jobbers (range: 0-60 maanden)



9.3.6 Gemiddeld aantal jaren niet economisch zelfstandig onder multi- en single jobbers (range: 0-5 jaren)



De regressieanalyses bevestigen de resultaten in figuur 9.3.5 en figuur 9.3.6. Tabel 9.3.7 toont dat werknemers met meerdere banen significant minder maanden geen betaald werk hadden (OR 0,6). Dit gold zowel voor multi-jobbers met een flexibel en vast contract in de eerste baan, als voor multi-jobbers met een laag, gemiddeld en hoog opleidingsniveau. Hoewel multi-jobbers dus vaker participeerden in betaald werk, lag het aantal jaren waarin zij economisch zelfstandig waren ook in de gecorrigeerde regressieanalyses significant lager dan bij werknemers met één baan (OR 1,2). Multi-jobbers met een vast contract in de eerste baan en multi-jobbers met een laag opleidingsniveau bleken significant vaker niet economisch onafhankelijk dan single-jobbers.

9.3.7 Participatie in betaald werk en economische zelfstandigheid van multi-jobbers ten opzichte van single jobbers

	Maanden zonder betaald werk				Jaren niet economisch zelfstandig			
	ongecorrigeerd		gecorrigeerd		ongecorrigeerd		gecorrigeerd	
	OR	95%CI	OR	95%CI	OR	95%CI	OR	95%CI
Totaal (alle werknemers)	0,61	0,59-0,63	0,55	0,54-0,57	1,19	1,12-1,26	1,15	1,08-1,22
Contractvorm								
Flexibel	0,52	0,49-0,54	0,48	0,45-0,51	0,99	0,89-1,10	0,98	0,88-1,24
Vast contract	0,59	0,57-0,62	0,62	0,59-0,64	1,14	1,06-1,23	1,25	1,16-1,35
Opleidingsniveau								
Laag	0,48	0,44-0,52	0,42	0,38-0,46	1,30	1,15-1,48	1,23	1,09-1,40
Gemiddeld	0,64	0,61-0,68	0,56	0,53-0,59	1,31	1,20-1,43	1,09	1,00-1,19
Hoog	0,71	0,67-0,74	0,59	0,56-0,61	1,33	1,20-1,49	1,11	0,99-1,24

Gecorrigeerd = Gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, contracttype, en (werkende) partner

9.4 Conclusies

Dit onderzoek laat zien dat werknemers met meerdere banen iets meer risico ervaren om hun baan te verliezen, maar zich iets minder vaak zorgen maken over het behoud van hun baan en meer vertrouwen hebben in het vinden van een nieuwe baan. Gedurende de vijf jaar dat ze zijn gevolgd, hadden multi-jobbers ook daadwerkelijk meer maanden betaald werk dan single-jobbers. Zij bleken gedurende die periode echter minder jaren economisch zelfstandig te zijn. Dit wijst er op dat multi-jobs een goede strategie kan zijn om de zekerheid op werk te vergroten, maar niet om de zekerheid op economische zelfstandigheid te vergroten. Welke van deze twee zekerheden belangrijker is, is een maatschappelijke vraag.

Een mogelijke verklaring voor de grotere (ervaren) werkzekerheid onder multi-jobbers is dat zij, in tegenstelling tot single-jobbers, kunnen terugvallen op één of meer banen als zij een baan verliezen. Dit draagt er mogelijk aan bij dat ze zich zowel minder zorgen maken over het behoud van hun baan, als beter aangehaakt blijven op de arbeidsmarkt. Daarnaast kan het hebben van meerdere banen hun kennis en vaardigheden verbreden en blijft hun employability mogelijk beter op peil doordat zij vaker aan het werk blijven. Dit draagt er mogelijk aan bij dat multi-jobbers meer vertrouwen hebben in het vinden van een nieuwe baan en ook daadwerkelijk gemakkelijker een nieuwe baan vinden indien nodig. Dit laatste hebben we in het huidige onderzoek niet onderzocht. Ten slotte merken we op dat het ook mogelijk is dat werknemers die meer vertrouwen hebben in het vinden van een nieuwe baan een grotere kans hebben multi-jobber te worden (Bouwhuis, Geuskens, Boot, Bongers & van der Beek, 2017).

Dit onderzoek voegt aan de literatuur toe dat multi-jobbers gedurende een periode van vijf jaar vaker niet economisch zelfstandig bleken. Een verklaring kan zijn dat zij minder uren werken en/of minder verdienen dan single-jobbers. Een andere verklaring sluit aan bij eerder onderzoek waaruit blijkt dat multi-jobbers regelmatig een transitie maken naar één baan en weer terug (Paxson & Sicherman, 1996). In de perioden waarin multi-jobbers terugvallen op één baan, werken zij mogelijk minder uren dan nodig is om economisch zelfstandig te zijn. Dit lijkt in het bijzonder op te gaan voor multi-jobbers met een laag opleidingsniveau. Een mogelijke verklaring is dat zij al hun banen nodig hebben om genoeg te verdienen om economisch zelfstandig te zijn. Multi-jobbers met een hoog opleidingsniveau verdienen wellicht vaker voldoende in hun eerste baan om economisch zelfstandig te blijven als ze hun tweede baan verliezen. Gedurende de follow-up periode van vijf jaar participeerden multi-jobbers die bij aanvang een flexibel contract hadden vaker in betaald werk dan single-jobbers met een flexibel contract. We vonden in deze groep geen verschil in economische zelfstandigheid. Dit suggereert dat zowel bij multi-jobbers als bij single-jobbers met een flexibel contract het verlies van één baan leidt tot een dusdanig verlies van inkomen dat zij niet meer economisch zelfstandig zijn.

Een aandachtspunt bij de interpretatie van de resultaten over economische zelfstandigheid is dat multi-jobbers mogelijk vaker het inkomen van het huishouden aanvullen naast een hoofdverdiener. De invloed van het verlies van één baan of het bewust stoppen met één baan op het inkomen van het huishouden zou dan beperkt kunnen zijn. We hebben in de huidige analyses gecorrigeerd voor het hebben van een (werkende) partner. Daarnaast vonden we in aanvullende analyses geen verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft de relatie tussen multi-jobs en economische zelfstandigheid. We bevelen aan om in toekomstig onderzoek naast economische zelfstandigheid ook het totale huishoudensinkomen mee te nemen.

Voor multi-jobbers heeft het aangehaakt blijven op de arbeidsmarkt mogelijk positieve gevolgen voor hun toekomstige arbeidsparticipatie en welzijn. Het is echter onbekend of deze positieve gevolgen opwegen tegen de mogelijke negatieve gevolgen van economische onzelfstandigheid voor bijvoorbeeld welzijn. Uit eerder onderzoek bleek dat onder multi-jobbers een kwetsbare groep is te identificeren die een slechtere gezondheid ervaart dan andere multi-jobbers (Bouwhuis et al., 2018b). Onbekend is of het patroon in arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid hierbij een rol speelt. Nader onderzoek is nodig om verschillen in de ontwikkeling van kennis en vaardigheden en (opwaartse) mobiliteit op de arbeidsmarkt tussen multi-jobbers en single-jobbers in kaart te brengen. Het is belangrijk om meer inzicht te krijgen in de wijze waarop multi-jobbers die niet economisch zelfstandig zijn, in het bijzonder laagopgeleide multi-jobbers, het best ondersteund kunnen worden om economisch zelfstandig te zijn en te blijven. Hierbij kan gedacht worden aan ondersteuning bij het vinden van een (part time) baan die bijdraagt aan economische zelfstandigheid. Daarnaast kan gecoördineerd multi-jobben, bijvoorbeeld in de vorm van *employee sharing* een uitkomst zijn (Eurofound, 2015). In dat geval organiseren werkgevers die part time werk aanbieden het multi-jobben, zodat zij pakketten van part time banen, die samen een full time baan vormen, kunnen aanbieden.

Bij het huidige onderzoek plaatsen we de volgende kanttekeningen. Ten eerste hebben we werknemers jonger dan 25 jaar uitgezonderd van het onderzoek. Eerder onderzoek heeft aangetoond dat jongere multi-jobbers vaker om financiële redenen meerdere banen hebben (Hipple, 2010). Hierdoor is de relatie tussen multi-jobben en economische zelfstandigheid onder jongere werknemers mogelijk anders en kunnen we de resultaten van dit onderzoek niet generaliseren naar werknemers jonger dan 25 jaar. Ten tweede was voor zelfstandigen alleen informatie over het jaarinkomen beschikbaar. Indien iemand in een jaar inkomen heeft als zelfstandige, registreert het CBS deze persoon in elke maand van dat jaar als zelfstandige. Mogelijk heeft dit voor zelfstandigen geleid tot een overschatting van het aantal maanden betaald werk. Aanvullende analyses zijn nodig om te onderzoeken in hoeverre dit van invloed is op de gevonden verschillen in werkzekerheid tussen single-jobbers en multi-jobbers. Ten derde is het inkomen van zelfstandigen minder goed in kaart te brengen dan het inkomen van werknemers doordat zij gebruik kunnen maken van verschillende fiscale aftrekposten. Mogelijk zijn respondenten die als zelfstandige hebben gewerkt hierdoor verkeerd geclassificeerd wat betreft hun economische zelfstandigheid. We weten niet of en hoe dit de uitkomsten van dit onderzoek heeft beïnvloed. Ten vierde was voor het huidige onderzoek geen informatie beschikbaar over het totale aantal uren werk per week. We bevelen aan om in toekomstig onderzoek naast het aantal uren werk per week ook het aantal banen en het totale huishoudensinkomen te betrekken. Ten slotte merken we op dat

in dit onderzoek onderscheid is gemaakt naar werknemers met een laag, gemiddeld en hoog opleidingsniveau en werknemers met een vast en flexibel contract. Het zou kunnen dat de relatie tussen multi-jobben en arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid in andere groepen werknemers anders is, bijvoorbeeld in verschillende stadia van hun carrière. Meer onderzoek is nodig om te achterhalen voor welke groepen werknemers multi-jobben positief samenhangt met de arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid en voor welke groepen negatief.

Concluderend, hangt multi-jobben samen met een grotere zekerheid op betaald werk, maar ook met een lagere zekerheid op economische zelfstandigheid.

9.5 Literatuur

Bartley, M. (1994). Unemployment and ill health: Understanding the relationship. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 48(4), 333–337.

Bell, D., Hart, R. A., & Wright, R. E. (1997). Multiple Job Holding as a Hedge' Against Unemployment,

Böheim, R., & Taylor, M. (2004). And in the evening she's a singer with the band – second jobs, plight or pleasure? (Working Papers of the Institute for Social and Economic Research No. 2004–3). Colchester: University of Essex.

Bouwhuis, S., De Wind, A., De Kruif, A., Geuskens, G.A., Van der Beek, A.J., Bongers, P.M., & Boot, C.R.L. (2018a). Experiences with multiple job holding: A qualitative study among Dutch older workers. *BMC Public Health*, 18(1), 1054.

Bouwhuis, S., Geuskens, G. A., Boot, C.R.L., Bongers, P. M., & Van der Beek, J. (2017). Predictors of transitions from single to multiple job holding: Results of a longitudinal study among employees aged 45–64 in the Netherlands. *American Journal of Industrial Medicine*, 60(8), 696–710.

Bouwhuis, S., Hoekstra, T., Bongers, P.M., Boot, C.R.L., Geuskens, G.A., & Van der Beek, J. (2018b). Distinguishing groups and exploring health differences among multiple job holders aged 45 years and older. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 1–13.

Burgard, S.A., Brand, J.E., & House, J.S. (2007). Toward a better estimation of the effect of job loss on health. *Journal of Health and Social Behavior*, 48(4), 369–384.

Conway, K. S., & Kimmel, J. (1998). Male labor supply estimates and the decision to moonlight. *Labour Economics*, 5(2), 135–166.

Dorenbosch, L., Sanders, J., & Beudeker, D. (2015). Multi-jobbing: Wenselijke of onwenselijke arbeidsmarktdynamiek? In K. Chkalova, A. Goudswaard, J. Sanders & W. Smits (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: Focus op flexibilisering*. (pp. 170–196). The Hague: CBS.

Eurofound. (2015). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Gregg, P. (2001). The impact of youth unemployment on adult unemployment in the NCDS. *The Economic Journal*, 111(475), F626–F653.

Heineck, G., & Schwarze, J. (2004). Fly me to the moon: The determinants of secondary job holding in Germany and the UK. (IZA Discussion Paper No. IZA Discussion paper: 1358).

Hipple, S. F. (2010). Multiple jobholding during the 2000s. *Monthly Labor Review*, 133(7), 21–32.

Koppes, L., De Vroome, E., Mars, G., Janssen, B., Van Zwieten, M., & Van den Bossche, S. (2013). *Nationale Enquete Arbeidsomstandigheden 2012. Methodologie en globale resultaten*. Den Haag:TNO/CBS.

Muñoz de Bustillo, R., & De Pedraza, P. (2010). Determinants of job insecurity in five European countries. *European Journal of Industrial Relations*, 16(1), 5–20.

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.

Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264–282.

Paxson, C. H., & Sicherman, N. (1996). The dynamics of dual job holding and job mobility. *Journal of Labor Economics*, 14(3), 357–393.

Shishko, R., & Rostker, B. (1976). The economics of multiple job holding. *The American Economic Review*, 66(3), 298–308.

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.