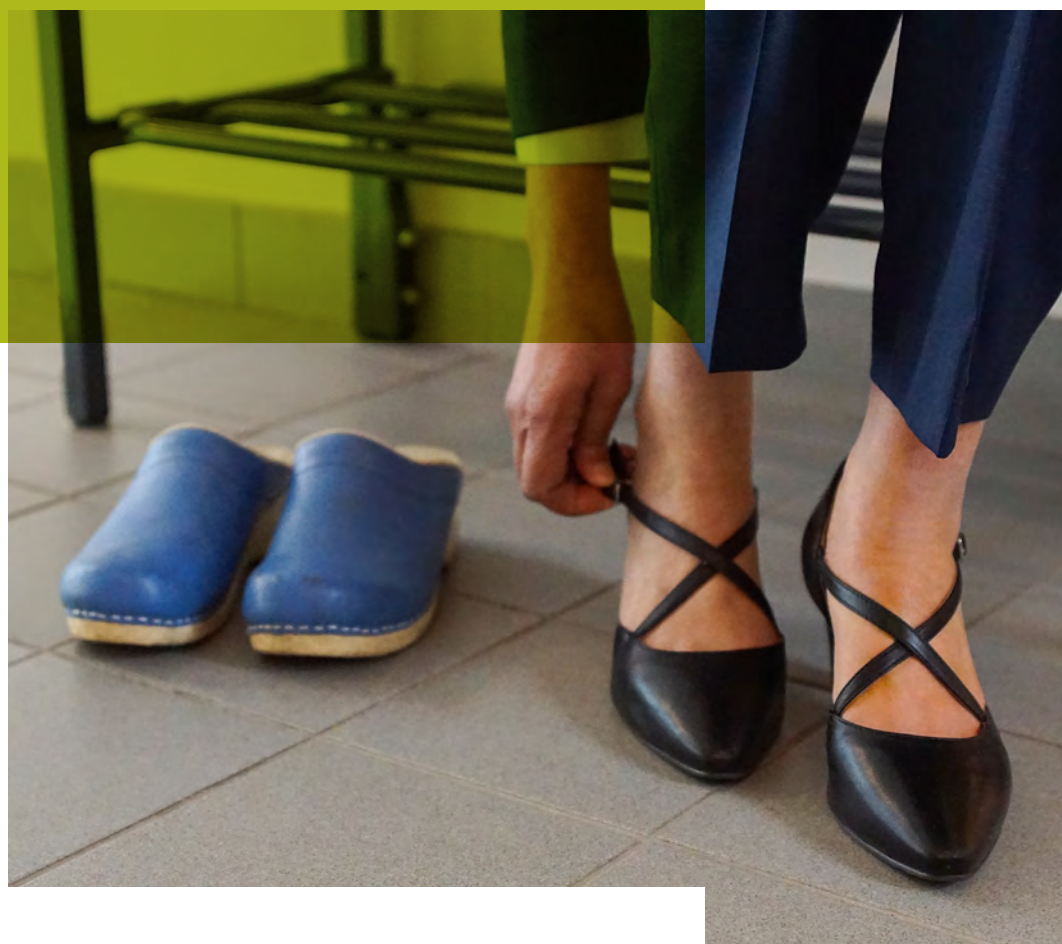


# De vele kanten van banen combineren



# De vele kanten van banen combineren

UITGEBRACHT AAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

NR.2 - MAART 2018

## Sociaal-Economische Raad

De Sociaal-Economische Raad (SER) adviseert het kabinet en het parlement over de hoofdlijnen van het te voeren sociaal en economisch beleid. Ook verricht de SER activiteiten die voortkomen uit bestuurlijke taken en zelfregulering. Daarnaast biedt de SER een platform om sociaal-economische vraagstukken te bespreken.

De SER is in 1950 bij wet ingesteld. Zitting in de SER hebben vertegenwoordigers van ondernemers en van werknemers, en kroonleden (onafhankelijke deskundigen). De raad is een onafhankelijk orgaan dat door het gezamenlijke Nederlandse bedrijfsleven wordt gefinancierd.

De SER wordt bij de uitvoering van zijn functies bijgestaan door een aantal vaste en tijdelijke commissies. Enkele vaste commissies zijn onder bepaalde voorwaarden ook zelfstandig werkzaam.

Actuele informatie over de samenstelling en de werkzaamheden van de SER en zijn commissies, persberichten en het laatste nieuws zijn te vinden op de website van de SER. Ook alle adviezen die sinds 1950 zijn verschenen, zijn daar te vinden. Adviezen van de laatste jaren zijn ook in gedrukte vorm verkrijgbaar.

Het SERmagazine brengt maandelijks nieuws en achtergrondinformatie over de SER, de overleconomie en belangrijke sociaal-economische ontwikkelingen.

Sociaal-Economische Raad  
Bezuidenhoutseweg 60  
Postbus 90405  
2509 LK Den Haag  
T 070 3499 525  
E [communicatie@ser.nl](mailto:communicatie@ser.nl)  
[www.ser.nl](http://www.ser.nl)

©2018, Sociaal-Economische Raad

Alle rechten voorbehouden

Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>7</b>
<b>Samenvatting</b>	<b>11</b>
<b>1. Verkenningaanvraag</b>	<b>19</b>
1.1 Centrale vraagstelling	19
1.2 Kader en denkrichting	20
<b>2. Stand van zaken en toekomstverwachting</b>	<b>25</b>
2.1 Sociaal-economische context	25
2.2 Omvang van het verschijnsel	26
2.3 Toekomstverwachtingen	44
<b>3. Motieven van werkenden en werkgevers</b>	<b>49</b>
3.1 Motieven en preferenties van werkenden	49
3.2 Financiële situatie van baancombineerders	58
3.3 Hybride banen	62
3.4 Motieven van werkgevers	63
3.5 Combinatiebanen en re-integratie	64
<b>4. Combineren van banen in de praktijk</b>	<b>67</b>
<b>5. Samenvatting en reflectie</b>	<b>81</b>
<b>Bijlagen</b>	<b>87</b>
1 Verkenningaanvraag van de minister van SZW van 5 oktober 2015	87
2 Brief van de staatssecretaris van SZW van 6 september 2016	91
3 Verslag van de Praktijkbijeenkomst Combinatiebanen van 11 mei 2017	93
4 Verslag van de Expertmeeting Combinatiebanen van 26 november 2014	107
5 Samenstelling ad-hoccommissie Combinatiebanen (CCB)	109





## Voorwoord



## Voorwoord

In dit rapport heeft de Sociaal-Economische Raad de stand van zaken rond combinatiebanen in kaart gebracht. Met de verzamelterm combinatiebanen doelen wij op alle vormen waarbij banen tegelijkertijd worden gecombineerd: meerdere banen in loondienst, als zelfstandige of in combinatie loondienst-zelfstandige.

De resultaten uit deze verkenning laten zien dat we niet kunnen spreken van één stereotype 'baancombineerder'. Er zijn talrijke motieven waarom mensen banen combineren en ook de verschijningsvormen zijn heel divers. Zo zijn er mensen die banen combineren voor inhoudelijke afwisseling. Andere mensen combineren banen als overgangssituatie bijvoorbeeld bij de start van een eigen onderneming. Daarnaast zijn er mensen die combineren uit financiële noodzaak omdat één baan onvoldoende inkomen oplevert. En dan is er ook een groep mensen die combineert om te sparen voor iets extra's.

Los van de omvang – zeker 600.000 Nederlanders combineren meerdere banen – is het ook van sociaal-economisch belang om naar dit fenomeen van combineren te kijken. De samenleving is in hoog tempo aan het veranderen, banen ontstaan en verdwijnen en mensen ervaren druk bij de balans tussen werken, zorgen en leren. Een van de doelstellingen van de SER is het streven naar een inclusieve samenleving. Daarom moeten we goed nadenken hoe we een samenleving creëren waarin iedereen volwaardig mee kan doen.

Het combineren van banen kan daarbij een gunstige rol spelen. Afwisseling, ontwikkeling en het spreiden van eenzijdig en zwaar werk kunnen door het combineren van banen worden gestimuleerd. Veel mensen zijn tevreden met het combineren van banen, zo blijkt uit de resultaten. Twee op de drie wil blijven combineren en zien deze combinatie als economische en maatschappelijke meerwaarde voor zichzelf.

Tegelijkertijd zien we ook situaties die knellen. Met name bij mensen die zijn aangewezen op lager betaald werk, werk dat beschikbaar is in kleine deeltijdbanen. Deze mensen hebben over het algemeen weinig vooruitzichten op persoonlijke ontwikkeling of scholing in het werk en weinig perspectief om op eigen kracht hieraan te ontsnappen. Voor deze groep hangen de problemen samen met het combineren van banen.



Het is zaak dat we ervoor zorgen dat iedereen kan profiteren van de kansen die combinatiebanen bieden. Zo biedt het combineren van twee banen mogelijkheden om werkzaamheden af te wisselen, nieuwe mogelijkheden uit te proberen en eventuele risico's te spreiden.

De raad vraagt aandacht voor deze mensen waarbij het combineren van banen knelt. Het is wenselijk om voor hen de combinatie van werk tot één baan mogelijk te maken. Er zijn al initiatieven op dit vlak en die verdienen ondersteuning. Belemmeringen voor werkgevers en werknemers moeten hiervoor weggenomen worden.

Daarnaast vraagt de raad om het combineren makkelijker te maken. Instituties en wet- en regelgeving gaan veelal uit van één baan per persoon. Gedacht moet worden aan belastingen, tegemoetkomingen (kinderopvang), verzekeringen, pensioenregelingen en afspraken in cao's. Veelal zijn de uitzonderingssituaties formeel wel voorzien, maar vergt het regelen veel extra energie en administratie. Door het combineren van banen beter te organiseren en eenvoudiger te maken, maken we het werk plezieriger, voor baancombineerders en werkgevers.

Mariëtte Hamer  
*Voorzitter SER*



Samenvatting



## Samenvatting

Wat vraagt de minister aan de SER?

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft gevraagd een verkenning te doen naar het verschijnsel 'combinatiebanen' en gevraagd of de SER het combineren van banen wil appreciëren. Vraag van de minister is om de stand van zaken rond combinatiebanen bij elkaar te brengen en die van een waardering te voorzien: hoe vaak komt het voor dat mensen banen combineren, wat zijn de gevolgen daarvan en wat zijn praktische belemmeringen voor werkgevers en werkenden en wat vinden de sociale partners daarvan? In Hoofdstuk 1 zijn de vragen nader uitgewerkt.

Wat zijn combinatiebanen?

Met de term combinatiebanen duiden we het verschijnsel aan dat mensen twee banen combineren. Dat kan zijn twee banen in loondienst, de combinatie van een baan in loondienst en een baan als zelfstandige, of de combinatie van twee banen als zelfstandige.

Het verschijnsel is onder verschillende namen bekend, zoals stapelbanen, multi-jobbing, hybride banen. In deze verkenning wordt de term combinatiebanen gebruikt voor al de vormen. Hoofdstuk 2 gaat nader in op definities en de omvang van het verschijnsel.

Hoeveel mensen combineren banen?

In Nederland combineert ongeveer negen procent van alle werkenden banen. Dat zijn de meest recente cijfers uit 2014 van het SCP. Het aantal mensen dat combineert groeit de laatste decennia langzaam. Twintig jaar geleden combineerde zo'n vier procent van de werkenden banen, zo'n tien jaar geleden was dat zo'n zes procent. Cijfers van het CBS van het laatste jaar wijzen op een afname van de groei. Ongeveer 350.000 mensen combineren twee banen in loondienst, zo'n 250.000 mensen een baan in loondienst met werk als zelfstandige. De groei van de afgelopen decennia wordt vooral verklaard door de toename van het aantal mensen dat twee banen als zelfstandige combineert.

Welke mensen combineren banen?

De typering van mensen met een combinatiebaan is heel divers:

- Vrouwen combineren relatief vaker dan mannen.
- Mensen met een hogere opleiding combineren vaker dan mensen met een lagere opleiding.
- Er zijn relatief veel jongeren die banen combineren.

- Werknemers met een flexibel contract hebben ongeveer tweemaal zo vaak een bijbaan als werknemers met een vast contract.
- Mensen die werken in de horeca, zakelijke dienstverlening, onderwijs en zorg combineren vaker banen. In de ICT en de recreatiesector wordt vaker een baan in loondienst en werk als zelfstandige gecombineerd.
- Van de mensen die in een bepaald jaar banen combineren doet ongeveer twee derde dat het jaar daarna ook, ongeveer een derde combineert niet meer. In het jaar daarna gaat ook weer ongeveer een op de drie combineerders over naar één baan.
- Als we naar verschillende soorten huishoudens kijken blijkt dat alleenstaanden, eenoudergezinnen en gezinnen met en zonder kinderen ongeveer even vaak combineren.
- Huishoudens waarin iemand banen combineert hebben vaker een inkomen rond het minimum dan huishoudens waarin mensen één baan hebben. Huishoudens met mensen die alleen als zelfstandige werken hebben het vaakst een inkomen rond het minimum.
- Mensen die banen combineren om werkzaamheden af te wisselen hebben relatief vaker een hoger inkomen. Eén op de drie combineerders heeft primair financiële motieven voor het combineren, deze groep heeft in de regel een gemiddeld wat lager inkomen.
- Wie twee banen in loondienst combineert heeft gemiddeld een lager inkomen dan iemand die een baan in loondienst en een baan als zelfstandige combineert.
- De tweede baan is gemiddeld circa tien uur per week. Mensen die in de hoofdbaan vier dagen of meer werken of juist minder dan anderhalve dag per week, hebben een kleinere tweede baan van zeven tot acht uur per week. Mensen die drie tot vier dagen per week werken in de hoofdbaan, hebben een grotere tweede baan met zo'n 12,5 uur per week.

Wat vinden werkenden van het combineren?

De meeste combineerders zijn tevreden, maar er worden ook problemen genoemd.

- Zo'n twee op de drie baancombineerders wil blijven combineren, een op de zes heeft een voorkeur voor één baan in loondienst, een op de zes voor één baan als zelfstandige.
- Mensen die meer uren willen werken, combineren om rond te komen of inkomenszekerheid zoeken, maar hebben een sterkere voorkeur voor één vaste baan.
- Mensen die banen combineren voor de afwisseling willen juist vaker banen blijven combineren.
- Hoger opgeleiden willen wat vaker blijven combineren dan wie een lagere opleiding heeft.

- Mensen die banen in loondienst combineren melden minder problemen met de gezondheid dan mensen die niet combineren, of mensen die loondienst en zelfstandig werken combineren.
- Wie banen in loondienst combineert, heeft minder last van de combinatie van werk en gezinsleven dan mensen met één baan. Wie loondienst en zelfstandigheid combineert, vindt de combinatie van werken en zorgen juist lastig; werk en thuis ondervinden daar hinder van.
- Mensen die banen combineren en daarvoor primair financiële motieven aanvoeren, ervaren vaker negatieve effecten van het combineren dan mensen met andere motieven.
- Banen combineren levert soms praktische problemen:
  - men heeft te maken met twee sets van arbeidsvoorwaarden of cao's en een dubbele loyaliteit;
  - een relatiebeding kan lastig zijn met twee banen in dezelfde sector;
  - het regelen van de sociale verzekering gaat over meer schijven.

Motieven van werkenden en van werkgevers rond combineren van banen komen aan de orde in Hoofdstuk 3.

Wat vinden werkgevers/ondernemers?

Er is niet of nauwelijks systematisch onderzoek gedaan naar de wensen en bevindingen van werkgevers/ondernemers naar het combineren van banen. Het enige dat dat benadert zijn de gegevens over mensen die twee banen als zelfstandigen combineren zoals hierboven geschetst, en de bevindingen van werkgevers uit een aantal zelfstandige projecten in bepaalde bedrijven of sectoren.

Wat zeggen de cao's over het combineren van banen?

In driekwart van de (onderzochte) cao's zijn bepalingen opgenomen die raken aan het combineren van banen. Het gaat dan bijvoorbeeld om bepalingen over een meldplicht, een toestemmingsvereiste en nevenwerk. De bepalingen zijn er grotendeels op gericht om werkgevers in staat te stellen om eventuele cumulerende veiligheids- en gezondheidsrisico's door het combineren van banen te voorkomen. Hoofdstuk 4 geeft een overzicht van dergelijke bepalingen in cao's, en gaat ook in wat er in wet- en regelgeving is vastgelegd dat het combineren van banen raakt.

Wat is er aan wet- en regelgeving rond het combineren van banen?

Er zijn op verschillende plaatsen wel afspraken over aspecten van het combineren van banen, maar die zijn niet altijd makkelijk uitvoerbaar. Zo hebben we in Nederland een duidelijke arbeidstijdenwet, maar het combineren van banen

maakt het voor werkgevers moeilijk te overzien of de werknemer de toegestane werktijd overschrijdt.

Een eventuele wens voor urenuitbreiding kan op basis van de wet flexibel werken alsmede op basis van goed werkgeverschap worden ingediend.

Goed werkgeverschap en goed werknemerschap zijn uitgangspunten waarmee veel kwesties rond het combineren van banen in beginsel kunnen worden geregeld.

Wat weten we uit projecten rond het combineren van banen?

Er zijn zeer uiteenlopende projecten uitgevoerd rond het combineren van banen. In Hoofdstuk 3 worden enkele projecten nader toegelicht.

In de landbouwsector zijn er veel agrariërs die werk in hun eigen onderneming combineren met werk bij andere ondernemingen. Vertegenwoordigers van de sector hebben hiervoor een convenant afgesloten met de Belastingdienst om allerlei fiscale zaken te regelen.

In het onderwijs loopt het project 'Hybride docenten'. Docenten combineren hierbij het lesgeven met werken bij een bedrijf.

In de regio Apeldoorn loopt het project 'Stapelbanen'. Daarin stimuleren gemeente, UWV en kleine ondernemers om mensen met een uitkering weer werkervaring op te laten doen via het combineren van banen.

PostNL en Veolia sloegen in 2014 de handen ineen. PostNL heeft veel kleine banen, omdat er steeds minder post is. Veolia heeft veel werk in de spitsuren. Het combineren van werken bij deze twee bedrijven leverde echter allerlei praktische problemen op, waardoor het project in 2015 is beëindigd.

In Frankrijk is een project met het groeperen van meerdere aanstellingen door samenwerkende werkgevers. De verantwoordelijkheidsverdeling blijkt gecompliceerd te zijn.

Wat weten we uit onderzoek?

We weten dat Nederland in vergelijking met andere Europese landen relatief veel baancombineerders heeft. Alleen in de Scandinavische landen komt combineren van banen vaker voor. Maar naar het combineren van banen is niet veel achtergrondstudie gedaan. Er zijn verschillende bronnen die informatie geven over het verschijnsel combinatiebanen: statistieken van het CBS, enquêtes van TNO en praktijkervaringen uit projecten.

Er is ook maar zeer beperkt internationaal onderzoek gedaan naar het combineren van banen. Zie daarvoor Hoofdstuk 2. Het meeste onderzoek over combinatiebanen is gedaan in de VS. Daar blijkt het aantal mensen dat combineert vrij stabiel te zijn en niet afhankelijk van economische groei of krimp. Onderzoek onder Europese landen geeft aan dat in Europese landen het aantal baancombineerders wel mee-

beweegt met de economie, in slechtere economische omstandigheden zijn er meer baancombineerders. Ook toont onderzoek een relatie aan met de mate van flexibiliteit op de arbeidsmarkt: hoe meer deeltijd en flexibele contracten, des te groter het aantal baancombineerders.

#### Eerste appreciatie

Sommige mensen zijn erg tevreden met het combineren van banen. In deze gevallen heeft het kunnen combineren van banen economische en maatschappelijk meerwaarde voor werkenden zelf, voor hun werkgevers of opdrachtgevers en voor het functioneren van de arbeidsmarkt. De raad pleit ervoor (zie Hoofdstuk 5) belemmeringen weg te nemen voor het combineren van banen voor deze groep werknemers en werkgevers.

Andere mensen vinden het combineren van banen zwaar en ervaren het als een noodzaak, vooral mensen die zijn aangewezen zijn op lager betaald werk, werk dat beschikbaar is in kleine deeltijdbanen. De raad vraagt aandacht voor deze mensen en juicht initiatieven op dit vlak toe, zoals het Dienstenpact in de facilitaire sector. Het is wenselijk om voor hen de combinatie van werk tot één (fulltime) baan gemakkelijker mogelijk te maken. De raad meent dat initiatieven op dit vlak ondersteuning verdienen en belemmeringen voor werkgevers en knelpunten voor werknemers hiervoor weggenomen moeten worden. Het gaat erom deze werkenden perspectief te bieden op duurzame arbeidsdeelname en economische zelfstandigheid.







Verkenning



# 1 Verkenningsaanvraag

## 1.1 Centrale vraagstelling

### Hoofdlijnen Verkenningsaanvraag

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft in zijn brief van 5 oktober 2015 (zie bijlage 1) de SER gevraagd een verkenning te doen naar het verschijnsel combinatiebanen en de mogelijke knelpunten en kansen in kaart te brengen. Volgens de minister is sprake van combinatiebanen als mensen meerdere (deeltijd-) dienstverbanden hebben of als mensen zelfstandig ondernemerschap combineren met een baan in loondienst. In dit laatste geval is sprake van hybride ondernemerschap/werknemerschap.

De redenen voor het hebben van een combinatiebaan zijn divers: noodzaak voor een werkende om voldoende inkomen te verwerven, of vanuit motieven van een werkgever die zijn werknemers niet meer een volledige functie kan bieden maar wel een volledige baan wil bieden. Het combineren van twee banen is meer dan het optellen van twee dienstbetrekkingen. Het combineren kan werkenden, werkgevers en opdrachtgevers voor nieuwe uitdagingen stellen. Het kan veel vragen van betrokkenen, bijvoorbeeld bij het vinden van een balans tussen meerdere werkgevers of tussen verantwoordelijkheden voor werk en privé en hoe scholing en pensioenopbouw worden geregeld. De minister vraagt zich af of het combineren van laagbetaalde banen andere knelpunten oplevert dan het combineren van hoogbetaalde banen.

Combinatiebanen lijken geen marginaal verschijnsel meer op de arbeidsmarkt, aldus de minister. Het kabinet vraagt aan de SER om met een verkenning duidelijk te krijgen hoe de sociale partners en kroonleden tegen het verschijnsel aankijken.

### Centrale vraagstelling verkenning

De minister verzoekt in de verkenning twee vragen centraal te stellen.

Ten eerste wordt de SER gevraagd de stand van zaken en feiten overzichtelijk bijeen te brengen en deze te appreciëren: hoeveel komt het voor dat mensen combinatiebanen hebben, wat zijn daarbij hun motieven en wat zijn de gevolgen van daarvan? Ten tweede is de vraag wat de praktische belemmeringen zijn waartegen werkgevers en werkenden in de praktijk aanlopen indien zij (willen) kiezen voor combinatiebanen.

In de aanvraag werkt de minister deze twee hoofdvragen nader uit in verschillende subvragen. Deze vragen worden hierna nader toegelicht aan de hand van de subvragen en in de bewoordingen van de subvragen.

## 1.2 Kader en denkrichting

Stand van zaken en toekomstverwachting

De SER wordt gevraagd de stand van kennis over het verschijnsel combinatiebanen te bundelen en analyseren.

Dit betreft allereerst kwantitatieve informatie over de omvang van het verschijnsel en kenmerken van de werkenden en werk- en opdrachtgevers. Is er sprake van een structurele ontwikkeling, wat zijn de verwachtingen voor de toekomst?

Een volgende vraag is welke *motieven* werkenden hebben om voor combinatiebanen te kiezen.

Betreft het structurele of tijdelijke combinaties, gaat het om perioden van overgang van de ene baan naar de andere, en wat zijn de arbeidsmarktsituaties waarin het voorkomt?

Het verzoek is om daarbij de financiële situatie van de desbetreffende werkenden te betrekken. Bijzondere aandacht vraagt de minister voor de groep werkenden met lager betaalde functies: hoe vaak is er sprake van ‘werkende armen’ die wel meerdere banen moeten hebben om financieel rond te komen versus werkenden met relatief hoge inkomens?

Voor zover financiële nood van werknemers een factor is achter combinatiebanen, komt de vraag op hoeveel uren werknemers in verschillende banen werken en wat zij daarmee verdienen. Kiezen zij voor meerdere banen omdat er in hun beroep geen substantiële banen voorhanden zijn of omdat het ‘kleine banen’ betreft? En in hoeverre draagt hierbij de combinatie van kleinere banen bij aan het hebben van een zodanige arbeidsomvang dat hiermee een volledig inkomen gegenereerd kan worden?

De staatssecretaris van SZW heeft in september 2016 speciale aandacht gevraagd voor de positie van werkende armen en eenverdieners in de verkenning (zie bijlage 2).

Kunnen combinatiebanen ook bijdragen aan de uitstroom vanuit een uitkering naar werk?

De minister vraagt in de verkenningaanvraag aparte aandacht voor de zogenaamde hybride banen: werkenden die een baan in loondienst en een baan als zelfstandige combineren. Vergemakkelijken combinatiebanen de arbeidsmobiliteit (inclusief startend ondernemerschap/zzp-schap), liggen er gegeven de afbreukrisico’s van baanwisselingen – vooral bij groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie – mogelijkheden voor een wederzijds risicomanagement door alle betrokken partijen (de werkende en zijn oude en nieuwe werkgever) waarbij het risico niet eenzijdig bij de werkende en zijn nieuwe werkgever ligt?

Vanuit het perspectief van werkgevers en opdrachtgevers is het de vraag waarom de keuze wordt gemaakt voor het aanbieden of benutten van combinatiebanen. In welke behoefte voorziet dit, is er sprake van bewust beleid, bieden combinatiebanen kansen voor het tegemoetkomen aan de wensen aan flexibele arbeid? Is de meerwaarde ten opzichte van deeltijdaanstellingen beperkt tot het feit dat een werkende die meerdere banen combineert toch in voldoende inkomen kan voorzien, of zijn er vanuit het perspectief van een werkgever meer voordelen? Daarbij kan een rol spelen in wat voor sectoren en bij wat voor werkgevers die kleine banen voorkomen en wat is daarvan de reden is.

Een volgende vraag is welke *gevolgen* het combineren van banen heeft voor werkenden, werkgevers en opdrachtgevers. Hierbij vraagt de minister aandacht voor de gevolgen op de terreinen van werk-privé, arbeidsomstandigheden en scholing. Het combineren zou de balans tussen werk en privé in het gedrang kunnen brengen doordat meerdere betrekkingen ook meervoudige loyaliteiten kunnen betekenen. De dynamiek van de verschillende banen is niet noodzakelijk met elkaar in evenwicht, piekbelastingen kunnen samenvallen. Vraag aan de SER is welke aspecten in beide banen van belang zijn om de balans tussen werk en privé te borgen. Bij arbeidsomstandigheden is de vraag of er bijzondere overwegingen zijn voor mensen die meerdere banen of een baan en ondernemerschap combineren.

Tot slot is het de vraag of combinatiebanen gevolgen hebben voor de investering in en ontwikkeling van werkenden. Voelen werkgevers een vergelijkbare verantwoordelijkheid voor medewerkers die verschillende banen combineren? Het menselijk kapitaalaspect dat hier aan de orde is, hoeft volgens de minister niet beperkt te blijven tot het opdoen van kennis en ervaring. Het kan ook uitgebreid worden naar het vergemakkelijken van van-werk-naar-werktransities, verbeterde arbeidsmobiliteit en duurzame inzetbaarheid van werkenden.

#### Praktische belemmeringen

Naast het in kaart brengen van het verschijnsel van combinatiebanen en hybride banen op de terreinen van kwantitatieve informatie, motieven en gevolgen zoals hierboven geschetst, wordt de SER gevraagd te bezien tegen welke belemmeringen werknemers, zzp'ers en ondernemers aanlopen wanneer zij of hun medewerkers verschillende banen (willen) combineren. De minister vraagt hierbij expliciet te putten uit de kennis die binnen de SER en de verschillende achterbanen bekend is uit de praktijk. Daarbij kan het gaan om belemmeringen vanuit overheidsbeleid (onder andere wijze van afdragen van belastingen, belastingvoordelen, flexibilisering van de arbeidstijden), het hanteren van verschillende cao's (deelname aan ver-

schillende pensioenregelingen; het in beide regelingen niet halen van de franchise; de werking van de sociale zekerheid) en praktijken rond reïntegratie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid in het geval van een werknemer meerdere werkgevers heeft. Ook op de werkplek zelf kunnen er knelpunten optreden, aldus de minister. Hij wijst op mogelijke beperkingen in de ontwikkeling van werkenden in combinatiebanen, zoals bijvoorbeeld als gevolg van de sectorale indeling van sommige instituties (O&O-fondsen, sectorfondsen). Is het binnen de huidige regelgeving voor werkgevers mogelijk om te sturen op verbreding van de ervaring van werknemers? Tegelijkertijd introduceren de combinatiebanen voor de werkende verplichtingen naar meerdere partijen. Dat brengt in voorkomende gevallen afstemmingsproblemen met zich mee, zoals het afstemmen van roosters. Onder welke condities kan via combinatiebanen aan de behoeften van zowel werkgevers als werknemers voldaan worden?

De minister sluit de verkenningsaanvraag af met de uitnodiging aan de SER om op basis van de bevindingen te reflecteren op de vraag wanneer combinatiebanen een interessante, wenselijke aanvulling kunnen zijn op meer traditionele arbeidscontracten en onder welke omstandigheden de SER combinatiebanen als minder wenselijk zou betitelen.

#### Aanpak

Het dagelijks bestuur heeft de ad-hoccommissie Combinatiebanen belast met de voorbereiding van deze verkenning. Naast vertegenwoordigers van de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties en kroonleden, nam ook een onderzoeker van TNO als adviserend lid deel aan deze commissie. De commissie heeft bij de uitwerking van deze verkenning gebruik gemaakt van de kennis die is opgedaan in de voorbereidingsfase ervan bij de expertmeeting combinatiebanen van november 2014 en van de kennis die is opgedaan bij de praktijkbijeenkomst combinatiebanen van mei 2017. Daarnaast heeft de commissie de beschikking gekregen over aanvullend datamateriaal van TNO als toevoeging op *Crux van het combineren*<sup>1</sup> en van het CBS over het combineren van banen, met de welwillende medewerking van het ministerie van SZW, alsook over nog niet gepubliceerde data van TNO en gegevens uit cao's van het ministerie van SZW. De raad heeft de verkenning vastgesteld in zijn vergadering van 16 maart 2018.

---

1 Dorenbosch, L. [et al.] (2016) *Crux van het combineren*

Bijeenkomsten met mensen uit praktijk en met experts

De commissie heeft in mei 2017 een bijeenkomst georganiseerd met werkenden, werkgevers, zelfstandigen, wetenschappers en projectleiders om te spreken over de zaken waarmee mensen die in de praktijk banen combineren te maken krijgen. De bijeenkomst heeft een goede verdieping opgeleverd van de inzichten over het fenomeen. De inzichten zijn verwerkt in deze verkenning. Het verslag van deze bijeenkomst is als bijlage opgenomen.

Ook in 2014 had de SER al een expertmeeting georganiseerd over het combineren van banen. Een verslag hiervan is opgenomen als bijlage.

Opzet van deze verkenning

Deze verkenning volgt in de opzet de vragen die de minister en de staatssecretaris van SZW in de brief met de verkenningsaanvraag van 2015 en de brief met aanvullende vragen van 2016 aan de SER hebben voorgelegd.

In hoofdstuk 2 wordt nader ingegaan op de vragen van de bewindslieden over de stand van zaken en toekomstverwachting. Hierbij komen onder meer aan de orde de omvang van het verschijnsel, de motieven van werkenden, werkgevers en opdrachtgevers, de financiële situatie van groepen en hybride banen.

De vragen over motieven van werkenden en werkgevers komen aan de orde in hoofdstuk 3.

Hoofdstuk 4 gaat nader in op het combineren van banen in de praktijk. De vragen van de minister naar de gevolgen voor werknemers en voor werk- en opdrachtgevers en de vragen rond de praktische belemmeringen komen in dit hoofdstuk aan bod. In hoofdstuk 5 geeft de raad de gevraagde reflectie op het verschijnsel combinatiebanen.





## 2 Stand van zaken en toekomstverwachting

### 2.1 Sociaal-economische context

Door de ontwikkelingen in de technologie en in de ordening van het persoonlijke leven<sup>1</sup> neemt de dynamiek op de arbeidsmarkt toe en groeit de focus op duurzame inzetbaarheid bij werkgevers en werknemers. Daarbij wordt er steeds vaker gesproken over ‘human capital’ als schaars goed waarop de samenleving zuinig moet zijn en wat van grote waarde is voor onze economie. Recent onderzoek toont aan dat menselijk kapitaal een kernegegeven is voor de kansen van mensen voor de levensloop en de uitkomsten in termen van inkomen, welzijn en gezondheid. Keuzes op dat vlak werken vaak over een (hele) lange periode door.<sup>2</sup> Een goede investering in human capital en bewaken van de kwetsbare punten zijn belangrijke uitdagingen van alle maatschappelijke partners. Daarbij hoort het voorkomen (spreiden) van eenzijdig en zwaar werk en stimuleren van afwisseling, aantrekkelijkheid en duurzame inzetbaarheid. Het combineren van banen speelt daarin ook een rol.

Instituties en wet- en regelgeving in Nederland gaan veelal uit van één baan per persoon. Het combineren van banen wordt niet altijd even gemakkelijk gemaakt. Andere systemen dan de arbeidsmarkt bevatten belemmeringen, werken elkaar tegen of hebben consequenties voor de mogelijkheden van combinatiebanen. Gedacht moet worden aan belastingen, diverse tegemoetkomingen (kinderopvang), aanvullende uitkeringen, verzekeringen, pensioenregelingen, hypotheek en afspraken in cao’s. Veelal zijn de uitzonderingssituaties formeel wel voorzien, maar vergt het regelen veel extra energie en administratie. Vanuit die optiek is niet uit te sluiten dat combinatiebanen effecten hebben op andere domeinen dan alleen de werkende.<sup>3</sup>

Bij het fenomeen van combinatiebanen is sprake van een relatie met andere dossiers en adviezen die de afgelopen tijd onderwerp van gesprek zijn geweest bij de SER. Er is een relatie met deeltijdarbeid, digitalisering en combineren van taken en verantwoordelijkheden van werk, zorgen en leren. De raad concentreert zich in deze verkenning in lijn met de verkenningsaanvraag van de minister op de verschillende aspecten die aan het combineren van banen voor werkenden, werkgevers en opdrachtgevers zijn verbonden.

---

1 Zie SER (2016) *Verkenning Mens en technologie: samen aan het werk*.

2 Kalshoven, F., S. Zonderland (2016) *Zó werken lange systemen*.

3 Zo is er (anekdotisch) indicatie dat wanneer ouders kleine banen combineren dit niet bevorderlijk is voor de stabiliteit van het opvoedklimaat van de kinderen. Zie *International New York Times*, 14 augustus 2015.

Wat zijn combinatiebanen?

Het combineren van banen heeft verschillende vormen: meerdere banen in loondienst, meerdere banen als zelfstandige, meerdere banen met een combinatie van loondienst en zelfstandig. Maar ook: meerdere banen op de dag afgewisseld, meerdere banen bij dezelfde werkgever, meerdere banen die per dag wisselen of wisselend per week, per maand of per seizoen.

Het combineren van banen kent ook verschillende benamingen: multi-jobbing, meerdere banen, mozaïekbanen, stapelbanen, job portfolio, heterogeneous jobs, moonlighting, hybride (loop)banen, buddy-banen, ontwikkel(loop)banen, sprokkelbanen, job slashing, slashbanen, nevenfuncties, klapstoelfuncties en Barbapappacontracten.<sup>4</sup>

In deze verkenning wordt de verzamelterm combinatiebanen voor al deze vormen gehanteerd. Daarnaast wordt de term hybride banen gehanteerd voor de specifieke combinatie van een baan in loondienst en een baan als zelfstandige. Combineren van banen betreft in principe het hebben van twee banen tegelijkertijd. Daarbij wordt de betekenis van 'tegelijkertijd' geduid in de zin dat het kan gaan over twee banen op eenzelfde dag, in dezelfde week, maar ook in principe ook over banen gecombineerd in de periode van een jaar. Hiermee is er ook ruimte aan de mogelijke effecten van (extra) administratieve processen die veelal een jaargrens hanteren (bijvoorbeeld belastingaangifte).

## 2.2 Omvang van het verschijnsel

In deze paragraaf wordt het verschijnsel combinatiebanen nader kwantitatief geanalyseerd. De vragen uit de verkenningaanvraag die worden behandeld zijn de omvang van het verschijnsel en kenmerken van werkenden en werk- en opdrachtgevers. De beantwoording van de vragen is uitgewerkt met schetsen van de ontwikkeling in de tijd, welke groepen werkenden in verhouding tot andere groepen werkenden meer of minder banen combineren en in welke sectoren combineren vaker aan de orde is dan in andere.

Bepalend voor de weergave van de omvang en het verschijnsel en de ontwikkeling in de tijd is de bron die wordt gebruikt. Verschillende bronnen geven verschillende gegevens. Daarom wordt voorafgaand aan de presentatie van kwantitatieve gegevens een kort overzicht gegeven van de verschillende bronnen voor gegevens over

---

<sup>4</sup> Zie onder andere Dorenbosch [et al.] (2012) *Samenvatting van TNO-NSVP leernetwerkbijsamenkomst "Job Engineering" over Combinatiebanen op 29 november 2012*; Dorenbosch, L. (2017) Nederlandse toestanden: de fulltime parttimer, in: *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*, pp. 93-96.

werkenden die banen combineren en de overeenkomsten en verschillen in de cijfers die daarmee samenhangen.

#### Verschillen in bronnen en in cijfers

Er zijn verschillende bronnen voor het aantal mensen dat banen combineert. Elke bron heeft een eigen definitie van combineren, manier van gegevens verzamelen, en groepen op de arbeidsmarkt die wel en niet worden meegenomen in de gegevensverzameling. Deze verschillen in methodiek leiden ertoe dat de bronnen verschillende aspecten van het combineren van banen belichten en ook tot verschillende uitkomsten komen voor het aantal mensen dat banen combineert. De verschillen tussen de bronnen en de gevolgen voor de analyse worden hieronder op een rij gezet. Daarnaast is het goed om te realiseren dat de cijfers worden verkregen door mensen te bevragen. Er is altijd sprake van een subjectief element bij het benoemen van hoofdactiviteit of nevenactiviteit of voor de belangrijkste motieven om banen te combineren.

### **SCP, Arbeidsaanbodpanel**

Het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) publiceert over combinatiebanen op basis van het Arbeidsaanbodpanel, een onderzoek onder huishoudens in Nederland dat loopt sinds 1985. Het panel wordt sinds 1986 tweejaarlijks uitgevoerd onder de potentiële beroepsbevolking. In de loop van de tijd zijn er enkele malen aanpassingen doorgevoerd in de steekproef en de methode om de steekproef te wegen naar landelijk representatieve uitkomsten.

Voor het combineren van banen worden gegevens gepresenteerd over het percentage werkenden dat banen combineert. Het SCP publiceert geen gegevens over het absolute aantal mensen dat banen combineert.

De groep werkenden waarover gegevens worden gepubliceerd betreft werkenden met een hoofdbaan in loondienst met een tweede baan in loondienst of als zelfstandige en werkenden met een hoofdbaan als zelfstandige en met een tweede baan in loondienst of als zelfstandige.

Het SCP maakt bij de groep zelfstandigen die banen combineren de kanttekening dat uit de gegevens niet duidelijk op te maken is of respondenten met twee banen als zelfstandige bedoelen dat zij meerdere bedrijven hebben of dat zij bijvoorbeeld twee van elkaar verschillende activiteiten verrichten of voor meerdere bedrijven werken.

## **CBS, Enquête Beroepsbevolking**

Het Centraal Bureau voor Statistiek (CBS) maakt gegevens over personen die banen combineren op basis van de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Jaarlijks zit ongeveer één procent van de Nederlandse bevolking in de steekproef. De gegevens worden gewogen en opgehoogd om tot landelijk representatieve gegevens te komen. Aan respondenten wordt gevraagd of ze betaald werk hebben (ongeacht het aantal uren). Van personen die betaald werk hebben wordt vastgesteld of het om meerdere banen gaat, maar ook of men werkzaam is als werknemer of als zelfstandige. In het geval van meerdere banen is de hoofdbaan de baan waaraan de meeste tijd wordt besteedt.

Op *StatLine*, de databank van het CBS, zijn gegevens beschikbaar over werkenden die als een hoofdbaan als werknemer hebben en daarnaast een tweede baan. De tweede baan kan een baan in loondienst zijn of een baan als zelfstandige. De periode waarover gegevens beschikbaar zijn betreft de jaarcijfers over de jaren 2003 tot en met 2016, kwartaalcijfers zijn beschikbaar van 2003 t/m het tweede kwartaal van 2017.

In de *Maatwerktabellen* die het CBS specifiek voor deze verkenning heeft opgesteld, zijn ook gegevens opgenomen over personen die in de hoofdbaan zelfstandige zijn en een tweede baan als werknemer hebben.

Gegevens over zelfstandigen met een tweede baan als zelfstandige worden op basis van de Enquête Beroepsbevolking niet gemaakt omdat niet duidelijk is of het hier echt om verschillende zelfstandige banen gaat of dat het over meerdere opdrachters gaat.

## **TNO/CBS, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden**

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een periodiek onderzoek naar de werksituatie van werknemers in Nederland. TNO en het CBS voeren de NEA uit in samenwerking met het ministerie van SZW. De NEA wordt sinds 2003 uitgevoerd. De doelpopulatie van de NEA zijn werknemers die in Nederland wonen en werken en tussen de 15 en 65 jaar (2003-2013) of tussen de 15 en 75 jaar (vanaf 2014) zijn. In de periode 2003-2013 deden jaarlijks gemiddeld ruim 23.000 werknemers mee, in 2016 ruim 46.000 werknemers. De verzamelde gegevens worden door weging representatief gemaakt voor de populatie, waardoor het mogelijk is om valide uitspraken te doen over alle werknemers van Nederland.

## Vergelijking bronnen

Het SCP publiceert over alle groepen werkenden die banen combineren (loondienst en zelfstandigen). Het SCP maakt een kanttekening bij de betekenis van de gegevens over combinerende zelfstandigen: uit de gegevens is niet duidelijk op te maken is of respondenten die melden dat zij twee banen als zelfstandigen hebben dat zij daarmee bedoelen dat zij meerdere bedrijven hebben of dat zij bijvoorbeeld twee van elkaar verschillende activiteiten verrichten of voor meerdere bedrijven werken.

De Enquête Beroepsbevolking van CBS en Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO/CBS betreffen werknemers in loondienst die banen combineren. In die zin is de groep waarover gepubliceerd wordt dus beperkter dan in de gegevens van het SCP: zelfstandigen die naast hun hoofdbaan nog een tweede baan of werkkring hebben worden niet meegenomen.

De bronnen die op dit moment beschikbaar zijn bieden daarmee overwegend gegevens over werkenden die twee banen in loondienst combineren of die een baan in loondienst en werk als zelfstandige combineren (hybride baan). Statistische gegevens over zelfstandigen die banen combineren zijn aldus op dit moment beperkt beschikbaar.

	Hoofdbaan: werknemer in loondienst		Hoofdbaan: zelfstandige		Totaal	Peilmoment meest recente gegevens
	2 <sup>e</sup> baan: werknemer	2 <sup>e</sup> baan: zelfstandige	2 <sup>e</sup> baan: werknemer	2 <sup>e</sup> baan: zelfstandige		
SCP, AAP	4%	4%	7%	10%	9%	2014
CBS, EBB – Statline	350.000	180.000	--	--	530.000 7,4% van de werknemers	2 <sup>e</sup> kwartaal 2017
CBS, EBB – Maatwerk-tabellen	356.000	255.000		--	611.000 7,4% van de werkenden	2015
TNO/CBS, NEA		6,8%	--	--	6,8% van de werknemers	2016
-- = niet beschikbaar in bron.						

De bronnen geven ook verschillende cijfermatige informatie. Volgens het SCP is het percentage werknemers met een tweede baan in loondienst en een tweede baan als zelfstandige in de loop van de tijd ongeveer even groot (zie de tabel 2.1).

Gegevens van het CBS zoals gepubliceerd op Statline geven aan dat de groep werknemers met een tweede baan als zelfstandige ongeveer de helft belooft van de omvang van de groep werknemers met een tweede baan in loondienst.

Bronnen: SCP (2016) *Aanbod van Arbeid 2016*, CBS, TNO.

### Omvang en ontwikkeling in de tijd

In 2014 combineerde volgens het SCP 9 procent van de werkende beroepsbevolking (werknemers en zelfstandigen) meerdere banen. Het aandeel baancombineerders is in de loop van de tijd geleidelijk toegenomen. In 1986 had 3 procent van de werkenden een tweede baan.

Bij de werknemers combineert in recente jaren circa 8 procent. De helft van de groep heeft een tweede baan in dienstverband en de andere helft combineert een hoofdbaan in dienstverband met het werken als zelfstandige, de zogenaamde hybride banen.

Bij zelfstandigen ligt het aandeel baancombineerders met rond 15 procent aanzienlijk hoger dan bij werknemers in loondienst.<sup>5</sup> Bij de interpretatie van deze cijfers is het van belang de kanttekening van het SCP in acht te nemen dat uit de gegevens niet duidelijk op te maken is of respondenten met twee banen als zelfstandige bedoelen dat zij meerdere bedrijven hebben of dat zij bijvoorbeeld twee van elkaar verschillende activiteiten verrichten of voor meerdere bedrijven werken.

---

5 SCP (2016) *Aanbod van Arbeid 2016. Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt*.

Tabel 2.1 Tweede baan naast hoofdbaan, werkenden, 1986-2014 (in procenten)

	Aandeel met tweede baan	Loondienst is hoofdbaan		Zelfstandigheid is hoofdbaan	
		2e baan loondienst	2e baan zelfstandige	2e baan loondienst	2e baan zelfstandige
1986 (*)	3	-	-	-	-
1994	4	2	1	5	0
1996	5	3	2	5	3
1998	5	3	1	5	3
2000	6	4	2	5	9
2002	5	3	2	5	5
2004	6	3	3	5	8
2006	8	3	4	4	14
2008	8	4	4	6	8
2010	8	3	4	3	7
2012	8	3	4	4	9
2014	9	4	4	7	10

\* In 1986 is voor de tweede baan niet naar het onderscheid loondienst/zelfstandigheid gevraagd.  
Bron: SCP (2016) *Aanbod van Arbeid 2016. Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt.*

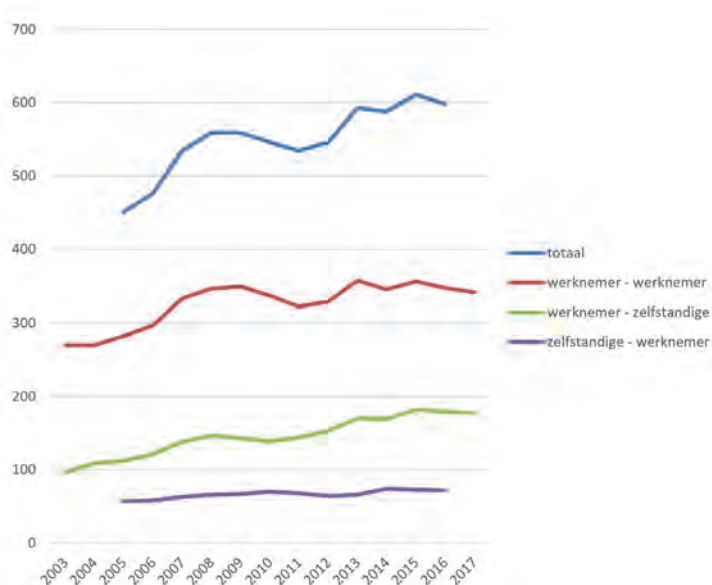
In absolute aantallen is het aantal mensen dat banen combineert toegenomen van circa 450.000 in 2005 naar circa 600.000 in recente jaren. Dit betreft werkenden die twee banen in dienstverband combineren of als werknemer in dienstverband en zelfstandige. Over het aantal zelfstandigen dat werk als zelfstandige combineert zijn geen statistische gegevens van CBS beschikbaar om deze groep in absolute aantallen te duiden.

De verschillende bronnen vertonen consensus over het feit dat het belang van banen combineren toeneemt en dat de groei met name verklaard kan worden uit de groei van het aantal mensen dat een baan in loondienst en werk als zelfstandige combineert.<sup>6</sup>

6 Dorenbosch, L. [et al.] (2015) Multi-jobbing als employability-strategie, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, pp. 165-185.



Figuur 2.1 Aantal mensen dat banen combineert, 2003-2017\* (x1000)



\* 2017 = gemiddelde over het eerste en het tweede kwartaal.

Bron: CBS (2017) *Maatwerktabellen*.

### Nadere kwantitatieve analyse

Voor een nadere analyse van de groep baancombineerders wordt gebruik gemaakt van gegevens van het CBS. Daarbij is het goed te bedenken dat dit alleen werkenden met een hoofdbaan in loondienst betreft die een tweede baan in loondienst hebben of een tweede baan als zelfstandige. De groep de twee banen als zelfstandige combineert is dus in de hiernavolgende analyse niet meegenomen.

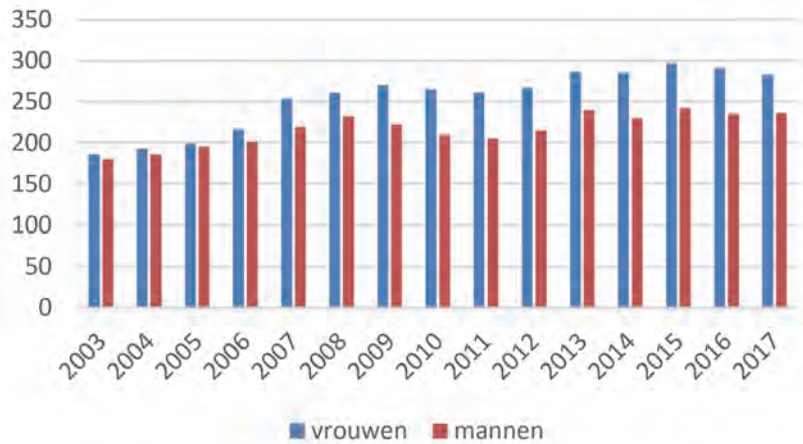
### Vrouwen en mannen

In de afgelopen jaren hadden bijna 300.000 vrouwen en 250.000 mannen een combinatiebaan (respectievelijk 8 à 9 procent en 6 á 7 procent van alle werkende vrouwen/mannen in loondienst). In 2005 was dit respectievelijk 6 procent van alle werkende vrouwen en 5 procent van alle werkende mannen in loondienst. Dat vrouwen relatief vaker banen combineren dan mannen spoort met onderzoek naar combineren.<sup>7</sup> Van alle hybride combineerders is de meerderheid man.<sup>8</sup>

7 Huiskamp, R. [et al.] (2011) Meerdere banen: noodzaak of uitdaging?, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, pp. 156-174.

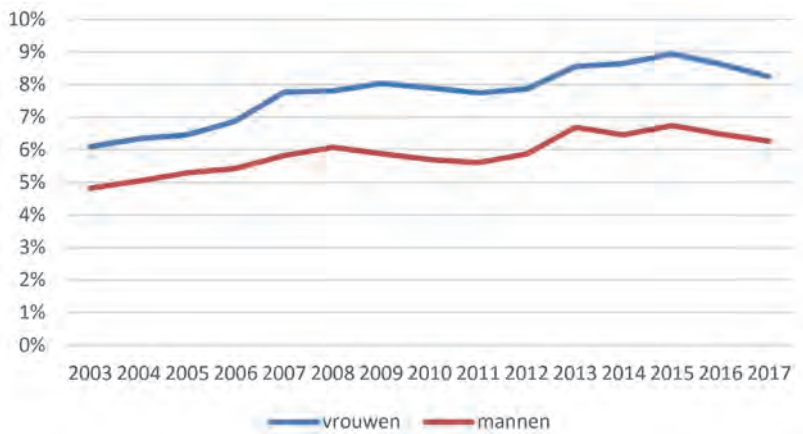
8 CBS (2014) *Aantal werknemers met twee banen neemt toe*, 14-11-2014, <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2014/46/aantal-werknemers-met-twee-banen-neemt-toe>.

Figuur 2.2 Werknemers met een tweede baan naar geslacht 2003-2017\* (aantallen x 1.000)



\* 2017 = gemiddelde over het eerste en het tweede kwartaal.  
Bron: CBS Statline (2017).

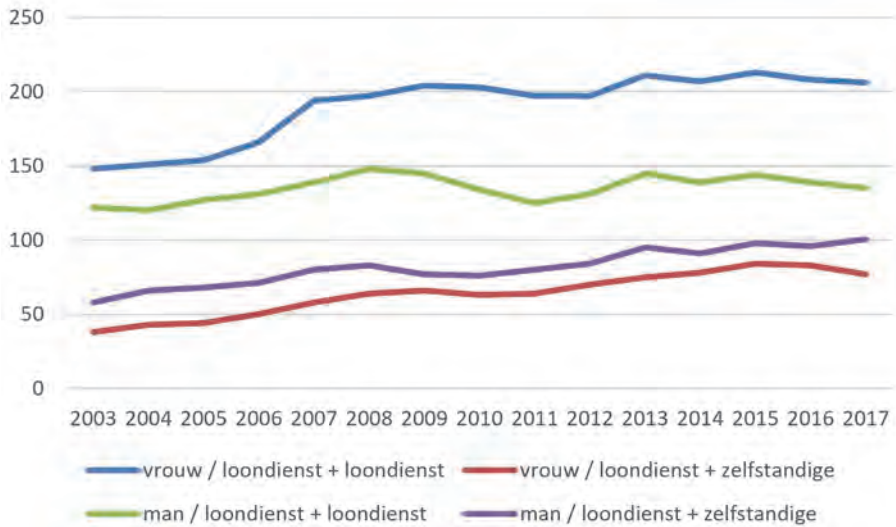
Figuur 2.3 Werknemers met een tweede baan naar geslacht 2003-2017\* (aandeel in procenten)



\* 2017 = gemiddelde over het eerste en het tweede kwartaal.  
Bron: CBS, Statline (2017).

Figuur 2.4

Werknemers met een tweede baan naar geslacht en aard van de tweede baan 2003-2017\* (aantallen x 1.000)



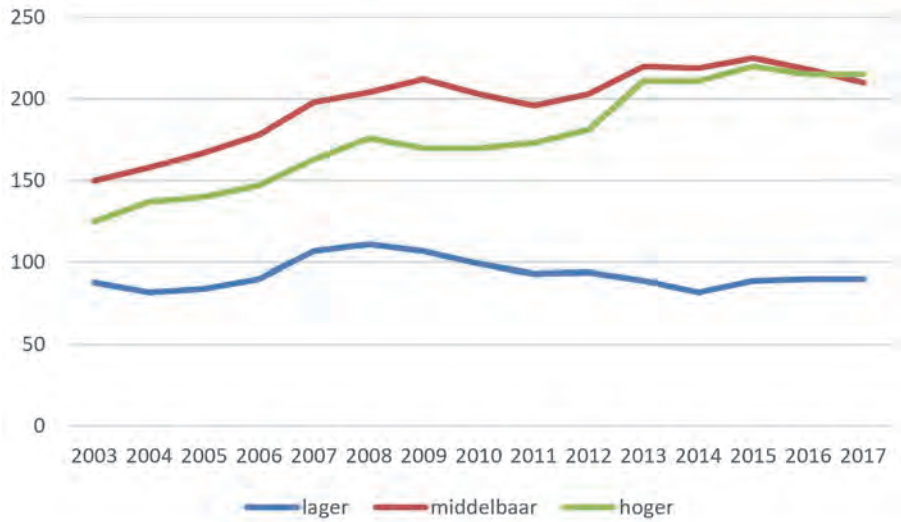
\* 2017 = gemiddelde over het eerste en het tweede kwartaal.  
Bron: CBS, Statline (2017).

#### Baancombineerders naar opleidingsniveau

Van alle mensen met een combinatiebaan hebben circa 90.000 een opleiding tot en met vmbo-niveau, dat is circa 6 procent van de groep laagopgeleiden. Middelbaar opgeleid (havo-mbo) zijn er circa 220.000 mensen die banen combineren of ongeveer 7 procent van de middelbaar opgeleiden. Van de hoger opgeleiden (Hbo-Wo) hebben circa 220.000 mensen een combinatiebaan, wat neerkomt op circa negen procent van de groep hoogopgeleiden. Dit beeld komt overeen met eerder onderzoek op dit vlak.<sup>9</sup> Het aantal laagopgeleiden met een combinatiebaan is de afgelopen tien jaar redelijk stabiel gebleven, het aantal middelbaar en hoger opgeleiden met een combinatiebaan is gestegen.

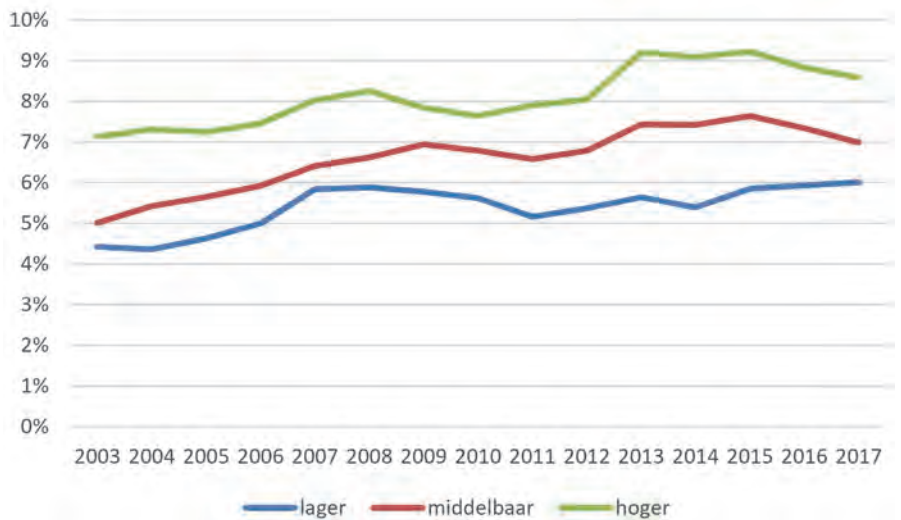
<sup>9</sup> Huiskamp, R. [et al.] (2011) Meerdere banen: noodzaak of uitdaging?, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, pp. 156-174.

Figuur 2.5 Werknemers met een tweede baan naar opleidingsniveau 2003-2017\* (aantallen x 1.000)



\* 2017 = gemiddelde over het eerste en het tweede kwartaal.  
Bron: CBS, Statline (2017).

Figuur 2.6 Werknemers met een tweede baan naar opleidingsniveau 2003-2017\* (aandeel in procenten per opleidingsniveau)



\* 2017 = gemiddelde over het eerste en het tweede kwartaal.  
Bron: CBS, Statline (2017).

### Baancombineerders naar leeftijd

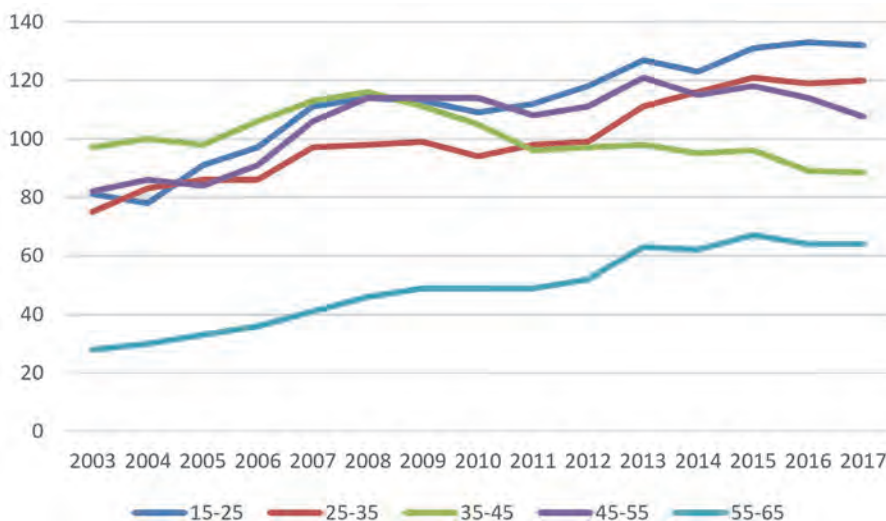
In de volgende grafieken is voor de vijf groepen van telkens tien leeftijdsjaren weergegeven hoeveel mensen banen combineren.

In de meeste leeftijdsgroepen hebben rond 100.000 tot 120.000 mensen een combinatiebaan. Alleen de leeftijdsgroep van 55 tot 65 jaar wijkt af, hier ligt het aantal werknemers dat combineert op ruwweg de helft. Verklaring is de lagere arbeidsparticipatie in deze leeftijdsgroep van 55-65 jaar, waardoor het absolute aantal werknemers dat combineert lager is.

Nagenoeg alle leeftijdsgroepen vertonen een stijging over de jaren 2003-2015. Uitzondering is de groep 35 tot 45 jaar, waar na een aanvankelijke stijging rond 2007/2008 na 2011 een terugval naar het oude niveau optreedt.

Figuur 2.7

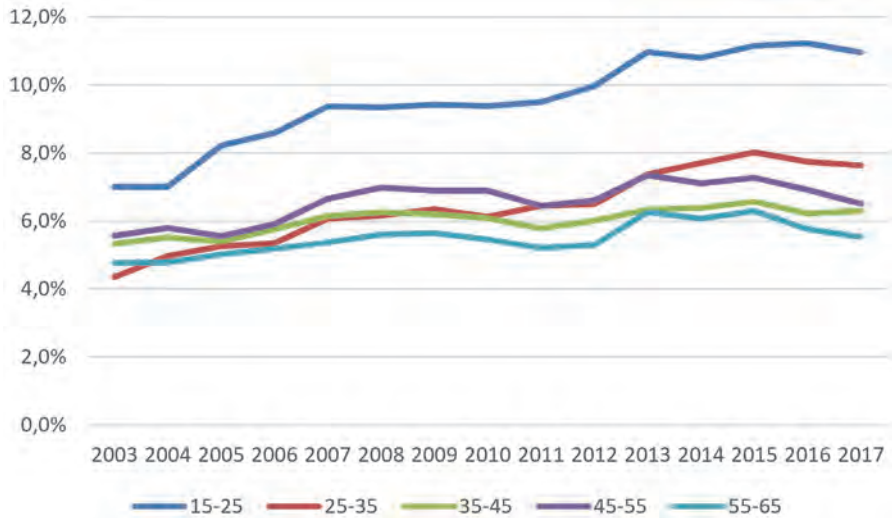
Werknemers met een tweede baan naar leeftijd 2003-2017\* (aantallen x 1.000)



\* 2017 = gemiddelde over het eerste en het tweede kwartaal.

Bron: CBS Statline (2017).

Figuur 2.8 Werknemers met een tweede baan naar leeftijd 2003-2017\* (aandelen in procenten per leeftijdsgroep)



\* 2017 = gemiddelde over het eerste en het tweede kwartaal.  
Bron: CBS, Statline (2017).

In de meeste leeftijdsgroepen stijgt het aandeel werknemers met een combinatiebaan van rond 4 tot 6 procent in 2003 naar 6 tot 8 procent in recente jaren. Uitzondering is hier de groep 15 tot 25 jaar, die zowel een hoger aandeel als een hogere groei kent. Er is geen aanwijzing dat dit verklaard kan worden doordat startersbanen vooral in deeltijd worden aangeboden. Recent onderzoek van het SCP onder schoolverlaters en starters geeft geen ontwikkeling in de tijd zodat een vergelijking met eerdere jaren niet mogelijk is. Wel geeft het onderzoek aan dat het patroon van een grote meerderheid van de vrouwen in een deeltijdbaan ook al zichtbaar is in de eerste banen onder schoolverlaters en starters. Vrouwelijke schoolverlaters werken vaker in deeltijd dan mannelijke schoolverlaters. De verschillen zijn het grootst onder mbo'ers, daar werkt driekwart van de vrouwen in deeltijd tegen eenderde van de mannen. Ook bij de groep die al enige jaren werkzaam is werken vrouwen vooral in middelgrote en grote deeltijdbanen terwijl mannen vooral in voltijdbanen werkzaam zijn.<sup>10</sup>

Het beeld uit bovenstaande gegevens nuanceert de bevindingen uit eerder onderzoek enigszins dat de kans op banen combineren afneemt met het toenemen van

<sup>10</sup> SCP (2017) *Eerste treden op de arbeidsmarkt*.

de leeftijd.<sup>11</sup> Bovenstaande grafiek geeft aan dat er geen sprake is van een rechtlijnig verband.

#### Omvang eerste en tweede baan

Wie banen combineert werkt in de tweede baan circa 6 tot 12 uur per week, zo blijkt uit gegevens van het SCP over 2010 en 2012 uit *Aanbod van Arbeid 2014*, zoals opgenomen in de onderstaande tabel. Werkenden met een middelgrote hoofdbaan werken de meeste uren in de tweede baan, mensen met weinig of juist veel uren per week in de hoofdbaan werken minder uren in de tweede baan.

Tabel 2.2 Eerste en tweede banen van baancombineerders, naar uren per week, 2010 + 2012

Hoofdbaan:	% werkenden met 2 <sup>e</sup> baan	Uren per week hoofdbaan	Uren per week 2 <sup>e</sup> baan	Uren per week totaal
Tot 12 uur	16%	7,0	6,5	13,6
12-24 uur	12%	17,6	10,8	28,4
24-32 uur	12%	26,2	12,5	38,7
32+ uur	5%	38,0	8,6	46,6
Totaal gemiddeld	8%	27,0	9,8	36,8

Bron: SCP (2015) *Aanbod van Arbeid 2014. Arbeidsdeelname, flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid*.

Bezien naar opleidingsniveau hebben baancombineerders met een lagere opleiding relatief vaker kleinere werkweken maar ook grotere werkweken ten opzichte van middelbaar en hoger opgeleiden. Het relatief grote aandeel baancombineerders met een vmbo-opleiding en een werkweek van 48 uur of meer wordt volgens het SCP mogelijk verklaard doordat een deel van de zelfstandigen erg lange werkweken opgeeft.

Voor de meesten mensen die banen combineren tellen de uren van eerste en tweede baan op tot ongeveer een voltijdwerkweek. Ongeveer een derde van deze groep geeft werkweken van meer dan 40 uur per week op; dit betreft vooral de lager opgeleiden en universitair geschoolden.

Het SCP maakt bij de interpretatie van deze laatste cijfers twee methodische kanttekeningen. Het gaat om relatief kleine aantallen werkenden, daardoor krijgen extremen een groot gewicht bij de bepaling van het gemiddelde cijfer. Ook geeft

11 Zie bijvoorbeeld Huiskamp, R. [et al.] (2011) Meerdere banen: noodzaak of uitdaging?, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, p. 156-174.

een deel van de zelfstandigen aan ‘altijd met werk bezig te zijn’. Bij de vraag naar uren per week vullen zij blijkbaar extreem hoge aantallen uren in, en het SCP merkt op dat daarbij niet geheel duidelijk is of dit feitelijke werkuren zijn of hun beleving dat het werk constant aandacht vraagt. Het merendeel van de groep met meer dan 48 uur per week werkt rond de 50 uur per week.<sup>12</sup>

Tabel 2.3 Verdeling (in procenten) van totaal aantal gewerkte uren per week van baancombineerders, naar opleidingsniveau, 2010 + 2012

	vmbo	mbo	hbo	wo	totaal
0 tot 8 uur	5%	3%	1%	0%	2%
8 tot 16 uur	10%	4%	5%	3%	5%
16 tot 24 uur	11%	11%	14%	5%	11%
24 tot 32 uur	15%	22%	13%	11%	16%
32 tot 40 uur	13%	16%	21%	32%	20%
40 tot 48 uur	11%	24%	29%	32%	25%
48 > uur	34%	19%	16%	16%	20%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: SCP (2015) *Aanbod van Arbeid 2014. Arbeidsdeelname, flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid*.

#### Baancombineerders naar contractvorm

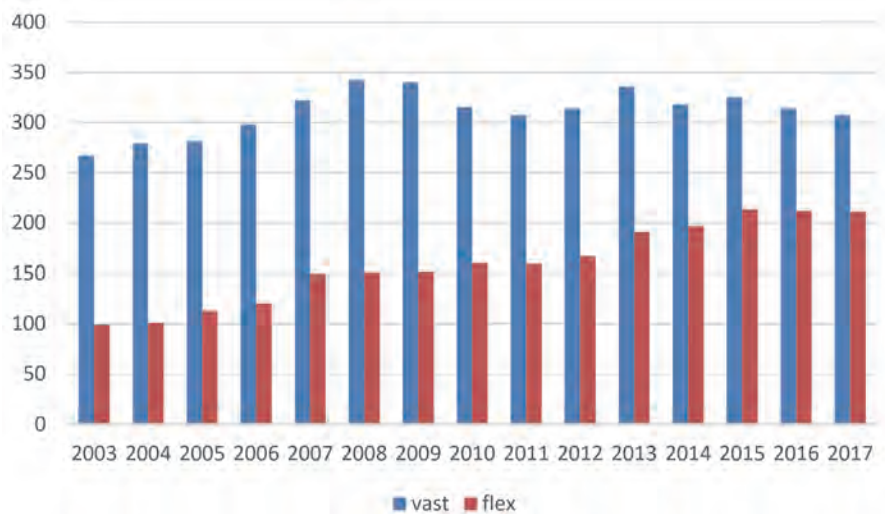
Er zijn in absolute aantallen meer werknemers met een vast contract en een tweede baan dan werknemers met een flexibel contract en een tweede baan. In de jaren 2003-2017 schommelde het aantal werknemers met een vast contract en een tweede baan tussen 250.000 en 350.000, het aantal werknemers met een flexibel contract en een tweede baan groeide in dezelfde tijd vrij constant van circa 100.000 naar iets meer dan 200.000.

Werknemers met een flexibel contract hebben ongeveer tweemaal zo vaak een tweede baan als werknemers met een vast contract: 12 procent van de werknemers met een flexibel contract combineert banen tegen 6 procent van de werknemers met een vast contract. Deze verhouding tussen deze twee groepen van twee staat tot één is over de jaren vrij stabiel.

<sup>12</sup> SCP (2015) *Aanbod van Arbeid 2014. Arbeidsdeelname, flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid*.

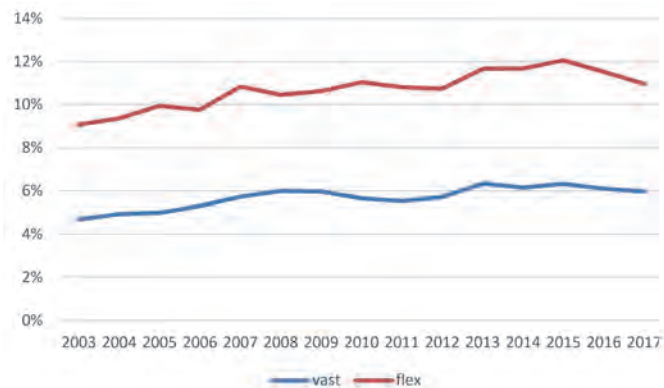


Figuur 2.9 Werknemers met tweede baan naar vast en flexibel contract 2003-2017\* (aantallen x 1.000)



\* 2017 = gemiddelde over het eerste en het tweede kwartaal.  
Bron: CBS Statline (2017).

Figuur 2.10 Werknemers met tweede baan naar vast en flexibel contract 2003-2017\* (aandelen in procenten per contractvorm)



\* 2017 = gemiddelde over het eerste en het tweede kwartaal.  
Bron: CBS Statline (2017).

#### Baancombineerders die onderwijs volgen

Een deel van de werkenden die banen combineren doen dat naast het volgen van onderwijs. Van de ruim 600.000 personen die volgens de *Enquete Beroepsbevolking* in 2015 banen combineerden gaven ruim 450.000 personen, ofwel ongeveer driekwart, op dat zij werk als hoofdactiviteit hadden en circa 150.000 personen, ofwel

circa een kwart, op dat zij het volgen van onderwijs als hoofdactiviteit hadden en daarnaast banen combineerden.<sup>13</sup> Ongeveer tweederde van die laatste groep valt in de leeftijdscategorie 15 tot en met 24 jaar, bijna 40.000 mensen zitten in de leeftijdscategorie 25 tot en met 44 jaar en 15.000 zijn 45 jaar en ouder.

Tabel 2.4 Personen die banen combineren naar wel/niet onderwijsvolgend en naar leeftijd, 2015

	Baancombineerders	waarvan:	
	Totaal	Niet onderwijsvolgend	Onderwijsvolgend
Totaal alle leeftijden	611.000	457.000	154.000
waarvan:			
15/24 jaar	139.000	38.000	101.000
25/44 jaar	246.000	208.000	38.000
45+ jaar	226.000	211.000	15.000

Bron: CBS (2017) *Maatwerktabellen*.

#### Baancombineerders naar sectoren

De beschikbare bronnen geven verschillende sectoren aan waar combinatiebanen het meest voorkomen. Bij de interpretatie van de gegevens die hieronder worden gepresenteerd is het goed om de beschouwing over de verschillende bronnen uit het begin van deze paragraaf in acht te nemen.

Volgens de *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2015* gaat het vooral om de sectoren horeca en recreatie. Van alle mensen die in 2015 in de horeca werkten, had 12,7 procent een combinatiebaan.<sup>14</sup> In 2012 was dit percentage 8,8. Een reden voor dit groeiende percentage kan zijn dat de werktijden in de horeca relatief flexibel zijn en dat veel deeltijdbanen worden aangeboden. Ook is het zo dat de deeltijdcultuur in de horeca het makkelijk maakt om een horecabaan te combineren met bijvoorbeeld een studie of een kantoorbaan. Werkenden die banen combineren in de horeca meldden in de praktijkbijeenkomst die de SER organiseerde dat zij kleinere banen combineren en vaak verplicht zijn meer uren beschikbaar te zijn (zie bijlage 3). In andere sectoren (onderwijs, zorg, cultuur) groeide het percentage werknemers

<sup>13</sup> Wanneer iemand onderwijs als hoofdactiviteit opgeeft en daarnaast één baan heeft valt deze niet onder de definitie van banen combineren.

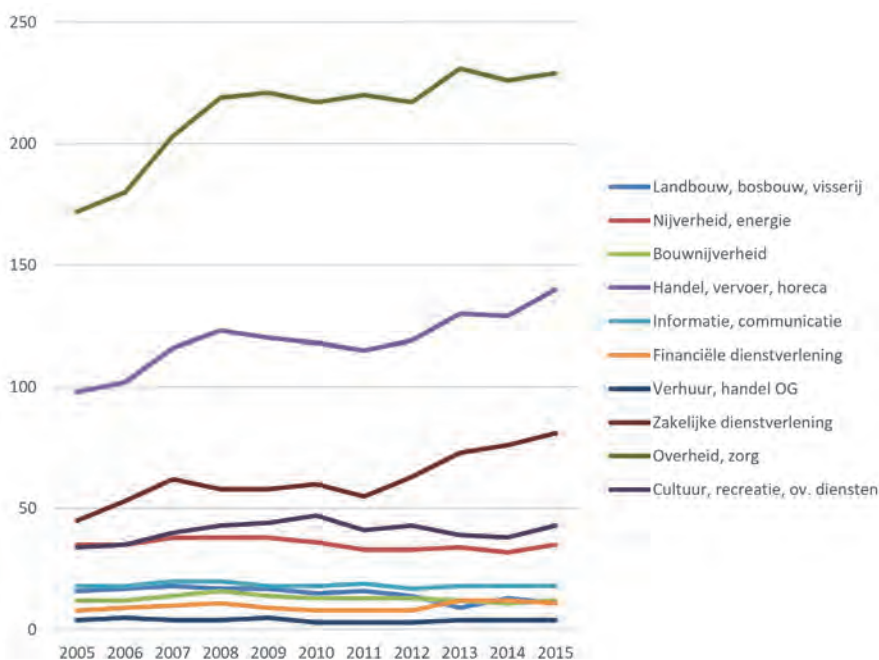
<sup>14</sup> TNO/CBS (2016) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2015*.

met een combinatiebaan beduidend minder hard. Het hybride ondernemerschap is vooral terug te zien in de ICT- en recreatiesector.<sup>15</sup>

Het SCP meldt dat met 13 procent mensen in de sectoren zorg en welzijn, en onderwijs relatief vaak een combinatiebaan hebben.<sup>16</sup> De sector handel, horeca en (zakelijke) dienstverlening komt op 9 procent.

Gegevens van het CBS geven aan dat in de sector overheid en zorg, met in recente jaren circa 225.000 mensen, het grootste aantal mensen banen combineert.<sup>17</sup> De sector handel, vervoer en horeca volgt met bijna 150.000 en de sector zakelijke dienstverlening met circa 75.000 mensen. deze sectoren vertoonden een enigszins stabiel aantal baancombineerders in de jaren 2008 tot ongeveer 2011/2012, daarna vertonen deze sectoren enige groei.

**Figuur 2.11** Baancombineerders naar sector 2005-2015 (aantallen x 1.000)



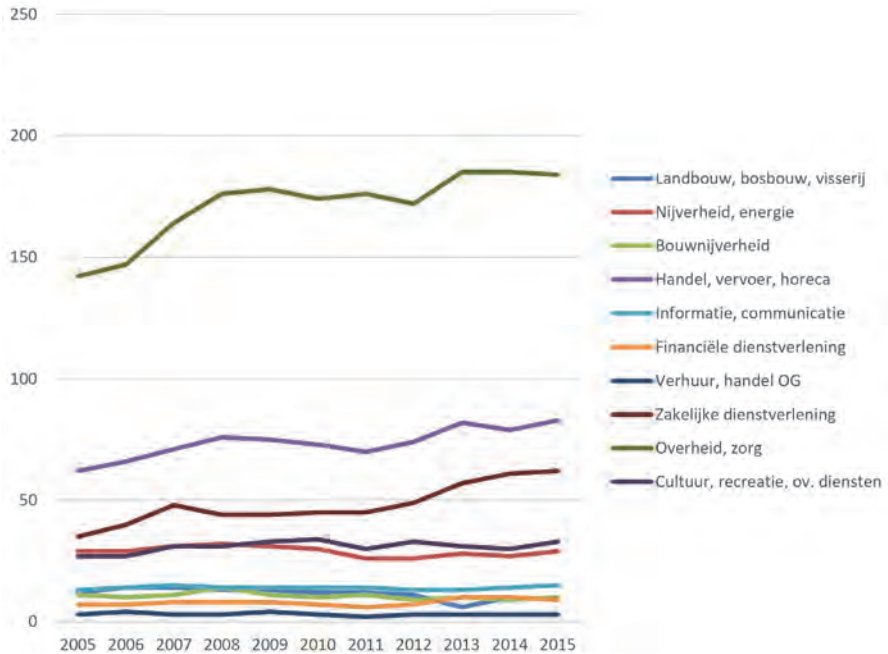
Bron: CBS (2017) *Maatwerktabellen*.

<sup>15</sup> TNO/CBS (2016) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2015*.

<sup>16</sup> SCP (2016) *Aanbod van arbeid 2016. Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt*.

<sup>17</sup> De indeling naar sectoren volgt hier de indeling uit de bron, de indeling in SBI-sectoren volgens de maatwerk-tabellen van het CBS.

Figuur 2.12 Baancombineerders naar sector, exclusief onderwijsvolgenden 2005-2015 (aantallen x 1.000)



Bron: CBS (2017) Maatwerktabellen.

Hoe lang combineren werkenden banen?

Gegevens over de vraag of mensen die banen combineren dat korter of langer doen zijn beperkt. Over recente jaren zijn gegevens beschikbaar over de vraag hoe lang op één bepaald peilmoment mensen banen combineren. Over instroom, doorstroom en uitstroom zijn uit deze bron geen gegevens bekend. De helft van de baancombineerders blijkt dat korter dan een jaar toe doen, een op de zeven combineert vijf jaar of langer.

Tabel 2.5 Baancombineerders naar duur van het combineren, 2014, 2015

	< 1 jaar	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar of meer	Totaal
2014	52%	17%	8%	5%	5%	14%	100%
2015	51%	16%	8%	7%	4%	14%	100%

Bron: CBS (2017) Maatwerktabellen.

## 2.3 Toekomstverwachtingen

De voorgelegde vragen zijn of in de optiek van de SER sprake is van een structurele ontwikkeling en welke beredeneerde verwachtingen omtrent de toekomst er bestaan.

De (beperkte) internationale literatuur geeft aan dat het aandeel werkenden met een tweede baan samenhangt met verschillende factoren waarbij onder meer worden genoemd de dynamiek op de arbeidsmarkt, het aandeel van flexibele arbeid, wensen van werkenden, keuzes van bedrijven en overheidsbeleid.

Voor de ontwikkeling van het aantal mensen dat banen combineert op de Nederlandse arbeidsmarkt is de verklaring onder andere gezocht in de groei van het aantal kleine banen. De redenering wordt ook andersom gemaakt, namelijk dat de groei van het aantal banen kan worden verklaard uit de groei van het aantal mensen dat banen combineert. Beide mogelijke verklaringen worden hierna nader onderzocht.

Verklaring groei combinatiebanen uit groei kleine banen?

Tabel 2.6 geeft een overzicht van de ontwikkeling van de verdeling van werkenden naar arbeidsduur over de jaren 2003 tot en met 2015. Tegenover een geleidelijke daling van het aandeel van mensen die in voltijd werken staat een geleidelijke stijging van het aandeel van mensen met een grotere deeltijd baan tussen 20 en 35 uur per week, en een geringe stijging van het aandeel van banen van minder dan 12 uur per week. Deze gegevens geven niet aan dat het aantal kleine banen veel harder groeit dan middelgrote of grote deeltijdbanen.

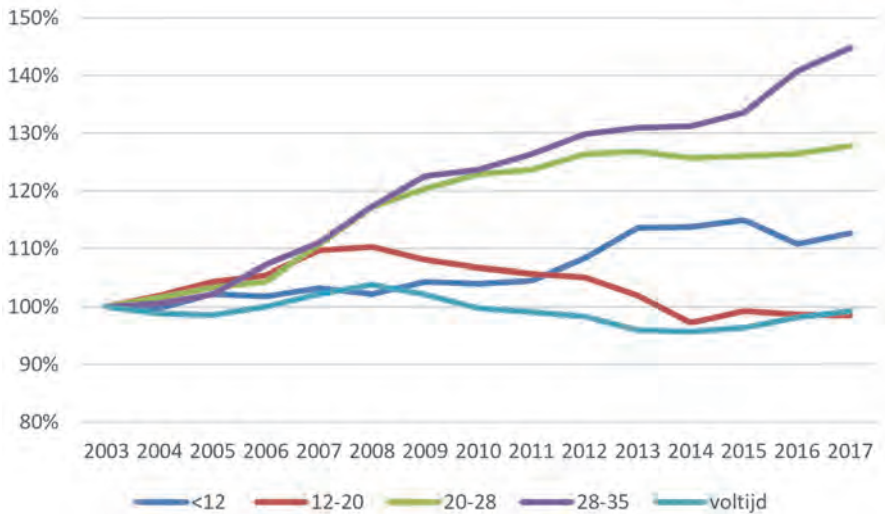
Het aandeel kleine banen, hier bepaald op banen van minder dan 12 uur per week, in het totaal aantal banen is in de loop van de jaren nauwelijks gewijzigd. Het aantal kleine banen in absolute zin is wel gestegen. Grafisch weergegeven wordt dat duidelijk als het jaar 2003 als basis wordt genomen. De volgende grafiek geeft aan dat in de beschouwde periode het aantal banen van 20 tot 35 uur per week sneller is toegenomen dan het aantal banen van minder dan 20 uur per week. De ontwikkeling van het aantal kleine(re) banen lijkt dan ook geen sluitende verklaring voor de groei van het aantal combinatiebanen.

Tabel 2.6 Verdeling banen naar arbeidsduur per week, 2003-2017\* (in procenten)

	arbeidsduur in uren per week				voltijd
	<12	12-20	20-28	28-35	
2003	11%	9%	12%	12%	57%
2004	11%	9%	12%	12%	56%
2005	11%	9%	12%	12%	56%
2006	11%	9%	12%	12%	56%
2007	11%	9%	13%	12%	55%
2008	10%	9%	13%	13%	55%
2009	11%	9%	13%	13%	54%
2010	11%	9%	14%	14%	53%
2011	11%	9%	14%	14%	53%
2012	11%	8%	14%	14%	52%
2013	12%	8%	14%	15%	51%
2014	12%	8%	14%	15%	51%
2015	12%	8%	14%	15%	51%
2016	11%	8%	14%	15%	51%
2017	11%	8%	14%	16%	51%

\* 2017 = gemiddelde over het eerste en het tweede kwartaal.  
Bron: CBS Statline (2017).

Figuur 2.13 Werkenden naar arbeidsduur (uren per week) 2003-2017\* (index, 2003 =100%)



\* 2017 = gemiddelde over het eerste en het tweede kwartaal.

Bron: CBS Statline (2017).

#### Verklaring banengroei uit groei combinatiebanen?

Elk jaar vinden tussen 150.000 en 250.000 werklozen (mensen die actief op zoek zijn naar werk) een nieuwe baan. Uit deze groep beginnen tussen 5.000 en 10.000 mensen met combibanen van werknemer en werknemer. Tussen nul en 5000 mensen uit deze groep beginnen met combibanen van werknemer en zelfstandige. Hiervan zijn geen onderverdelingen beschikbaar naar leeftijd vanwege de kleine absolute aantallen. Per saldo is dat dus tussen 5.000 tot 15.000 mensen per jaar ten opzichte van de 150.000 tot 250.000 werklozen die een baan vinden.<sup>18</sup>

Uit de niet-beroepsbevolking (mensen die niet direct op zoek zijn naar werk) vinden elk jaar tussen 350.000 en 450.000 mensen een baan. Van hen gaan elk jaar tussen de 10.000 en 20.000 mensen aan de slag in combinatiebanen van werknemer en werknemer. Dit zijn grotendeels jongeren tussen 15 jaar en 25 jaar die in deeltijd werken. Ongeveer 5.000 mensen uit de niet-beroepsbevolking gaan aan de slag in combinatiebanen als werknemer en zelfstandige. Hiervan is geen onderverdeling beschikbaar naar leeftijd vanwege het kleine absolute aantal.

Per saldo komen elk jaar uit de werkloze beroepsbevolking en uit de niet-beroepsbevolking circa 20.000 tot 40.000 mensen in combinatiebanen aan de slag, op een

<sup>18</sup> Bron: CBS (2017) *Maatwerktabellen*.

totaal van 500.000 tot 700.000 mensen die per jaar een baan vinden. Dit betekent dat 4 tot 6 procent van de mensen die een baan vinden in combinatiebanen starten. Het overgrote deel van de nieuwe banen zijn dus geen combinatiebanen.

#### Internationaal perspectief

Voor een verklaring van de groei van het aantal mensen dat banen combineert op de Nederlandse arbeidsmarkt kan ook gezocht worden in internationaal onderzoek. In vergelijking met andere Europese landen en de VS zijn er in Nederland veel mensen die banen combineren. Alleen in de Scandinavische landen zijn er meer mensen die banen combinatie. De literatuur geeft aan dat er een relatie lijkt te zijn met het aantal mensen dat in deeltijd werkt. Dat maakt het combineren van banen namelijk gemakkelijker. Ook daarin scoren Nederland en de Scandinavische landen hoog.<sup>19</sup>

Tabel 2.7 Personen met een tweede baan in Europese landen, 2004-2014 (in procenten)

	2004	2009	2014
Nederland	6.1	7.3	8.4
EU-28	3.6	3.8	4.0
België	3.8	4.0	4.6
Duitsland	2.7	3.7	5.0
Frankrijk	2.9	3.4	4.5
VK	3.8	3.9	3.9
Denemarken	11.4	9.2	7.6
Finland	4.0	4.4	5.3
Noorwegen	7.6	8.8	8.8
IJsland	11.8	9.1	9.8
Zweden	9.2	8.2	9.2

Bron: Eurostat, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics)

Onderzoek specifiek naar combinatiebanen is in de internationale literatuur beperkt beschikbaar. Het meeste onderzoek betreft de situatie in de VS, het VK en Duitsland.

<sup>19</sup> Zie onder andere Zangelidis, A. (2014) *Labour Market Insecurity and Second Job-Holding in Europe*; Dorenbosch, L. (2017) Nederlandse toestanden: de fulltime parttimer, in: *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*, pp. 93-96.



Een recente longitudinale studie voor de VS geeft aan dat in de VS het aantal mensen met een combinatiebaan nauwelijks meebeweegt met de werkgelegenheid en werkloosheid en karakteriseert de omvang en ontwikkeling van het fenomeen combinatiebanen als acyclisch.<sup>20</sup>

Een studie naar de situatie in een aantal Europese landen geeft voor Europese landen een andere uitkomst. Aantal en intensiteit zijn hier pro-cyclisch, dat wil zeggen in laagconjunctuur boeten combinatiebanen aan betekenis in: minder banen en minder uren in die banen. Het onderzoek constateert een positieve samenhang met de langdurige werkloosheid. Ten slotte concludeert de studie dat er een positief verband is met arbeidsmarktflexibiliteit: hoe meer deeltijd en flexibele contracten, des te vaker komen combinatiebanen voor.<sup>21</sup> Verschillen tussen landen hangen mede samen met verschillen in arbeidsmarktregulering via wettelijke bepalingen en cao's.<sup>22</sup>

#### Toekomstverwachting

Er is op dit moment geen bron beschikbaar die een doorkijk naar de toekomst verschaft voor de omvang van het verschijnsel combinatiebanen op de Nederlandse arbeidsmarkt, niet in de zin van een prognose van absolute aantallen mensen die banen combineren, of een prognose van aandelen van mensen die banen combineren in verhouding tot het totaal aantal werkenden, of die een beschouwing bevatten van het belang van de verschillende factoren die de groei in de achterliggende periode inhoudelijk verklaren en daarmee een duiding voor toekomst zou kunnen bieden.<sup>23</sup>

Eerder is aangegeven dat de (beperkte) internationale literatuur aangeeft dat het aandeel werkenden met een tweede baan met een aantal factoren samenhangt, waarbij zijn genoemd de stand van de economie, de dynamiek op de arbeidsmarkt, het aandeel van flexibele arbeid (in de literatuur geduid als aandeel van mensen met een flexibel contract en aandeel van mensen met een deeltijdbaan), de omvang van de langdurige werkloosheid, wensen van werkenden, keuzes van bedrijven en overheidsbeleid. Statistische gegevens duiden er op dat de groei van het aantal combinatiebanen in Nederland in de achterliggende jaren niet specifiek kan worden verklaard uit de groei van het aantal kleine banen.

---

20 Hipple, S.F. (2010), Multiple jobholding during the 2000s, *Monthly Labor Review*, July 2010, pp. 21-32; Hirsch, B.T. [et al.] (2015), Multiple Job Holding, Local Labor Markets, and the Business Cycle, *IZA Journal of Labor Economics*, <https://izajole.springeropen.com/articles/10.1186/s40172-016-0044-x>

21 Zangelidis, A. (2014) *Labour Market Insecurity and Second Job-Holding in Europe*, 1-7-2014, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2615268>

22 Huiskamp, R. [et al.] (2011) Meerdere banen: noodzaak of uitdaging?, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, pp. 158-174.

23 Zie ook Dorenbosch, L. [et al.] (2015) Multi-jobbing als employability-strategie, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, pp. 165-185.

## 3 Motieven van werkenden en werkgevers

### 3.1 Motieven en preferenties van werkenden

De literatuur komt tot een aantal motieven voor werkenden om te combineren. De motieven komen deels uit de internationale literatuur maar komen ook in verschillende Nederlandse onderzoeken en publicaties naar voren. Er worden diverse motieven onderscheiden.

In de internationale literatuur worden veelal twee motieven onderscheiden: de ‘hours-constrainthypothese’, ook wel de ‘meer-uren-meer-loonhypothese’ genoemd, en de ‘heterogeneous-jobhypothese’, ook wel de ‘kwaliteit-van-het-werkhypothese’.<sup>1</sup>

Uitgangspunt bij de ‘meer-uren-meer-loonhypothese’ is dat de werknemer in de eerste baan te weinig uren kan werken om een adequaat inkomen te verdienen, geen mogelijkheid heeft om het aantal uren uit te breiden en daarom kiest voor een tweede baan. De motivatie wordt extrinsiek genoemd.

Bij de ‘kwaliteit-van-het-werkhypothese’ wordt verondersteld dat een werknemer een tweede baan kan hebben uit andere motieven dan financiële. Bijvoorbeeld om competenties uit de eerste baan beter te benutten, om plezier te vinden dat de eerste baan niet biedt. De motivatie wordt intrinsiek genoemd, omdat sprake is van een meer inhoudelijke motivatie, gekoppeld aan wensen gericht op aspecten als afwisseling, autonomie, werkplezier, tevredenheid, werk-privé-combinatie en dergelijke.<sup>2</sup>

Informatie over de feitelijke motieven van werkenden om banen te combineren is bekend uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO. In de NEA zijn de verschillende motieven zoals die bekend zijn uit de internationale en Nederlandse literatuur samengebracht tot een set van vijf motieven. Daarmee komen de motieven die in de literatuur worden genoemd niet allemaal terug in de NEA. De genoemde motieven uit de literatuur en uit de NEA zijn hieronder weergegeven, met voor zover beschikbaar uit de NEA, een duiding van het aandeel mensen dat dit motief opgeeft. Voor enkele motieven zijn derhalve geen kwantitatieve gegevens beschikbaar. Daarbij past nog de kanttekening dat in de enquête wordt gevraagd naar het belangrijkste motief om banen te combineren, en dat niet kan worden uit-

---

1 Huiskamp, R. [et al.] (2011) Meerdere banen: noodzaak of uitdaging?, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, pp. 158-174.

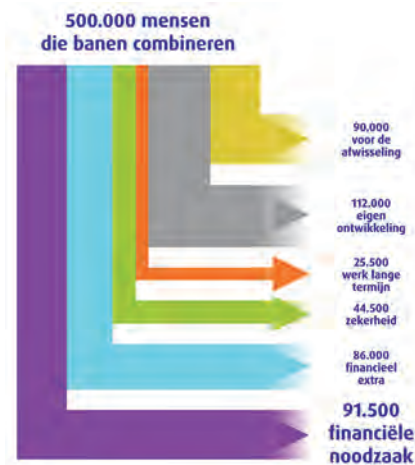
2 Zie onder andere Huiskamp, R. [et al.] (2011) Meerdere banen: noodzaak of uitdaging?, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, pp. 158-174; Dorenbosch, L. [et al.] (2015) Multi-jobbing als employability-strategie, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, pp. 165-185.

gesloten dat werkenden in de praktijk meer dan één motief hebben om banen te combineren.<sup>3</sup>

- Afwisseling van en ontwikkeling in het werk, dit geldt voor 22 procent van de mensen met meerdere banen.
- Opstap van loondienst naar ondernemerschap.
- Zoeken van werkzekerheid in een fase van overgang naar een nieuwe baan.
- Om op lange termijn aan het werk te kunnen blijven, geldt voor 5 procent van de mensen met combinatiebanen als belangrijkste argument.
- Voor de zekerheid van inkomen, hetgeen voor 9 procent van de mensen met meer banen de belangrijkste reden is.
- Om te sparen voor extra's bovenop een reeds toereikend aantal werkuren of inkomen is het belangrijkste motief voor 17 procent van de mensen met een combinatiebaan.
- Om rond te komen is het argument voor 17 procent van de mensen met meerdere banen.
- Tenslotte heeft 10 procent van deze groep mensen een andere reden om meerdere banen te combineren.<sup>4</sup>

In schema ziet de verdeling er ongeveer als volgt uit.

Figuur 3.1 De groep baancombinerders naar motief



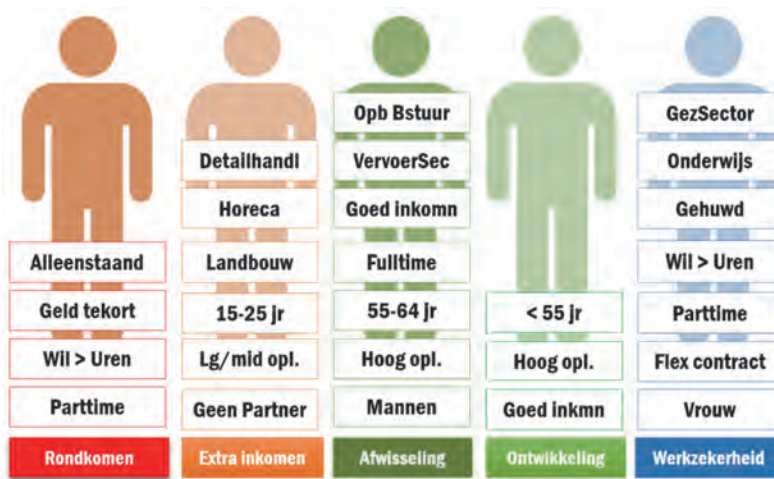
Bron: TNO/CBS (2015) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014*. De verdeling is gemaakt op basis van de NEA 2014. De NEA 2014 rapporteerde over dat jaar zo'n 500.000 mensen die banen combineren.

3 Dorenbosch, L. [et al.] (2015) Multi-jobbing als employability-strategie, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, pp. 165-185.

4 TNO/CBS (2016) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2015*; NEA Benchmarktool.

Redenen dat iemand banen combineert verschilt ook per sekse en leeftijd, maar ook zeker per opleidingsniveau, sector en beroepsgroep.<sup>5</sup> TNO heeft in 2015 onderzoek gedaan naar de profielkenmerken van mensen met meerdere banen met verschillende redenen om banen te combineren. Deze profielen zijn in figuur 3.2 weergegeven.

Figuur 3.2 Profielen van baancombineerders naar motief

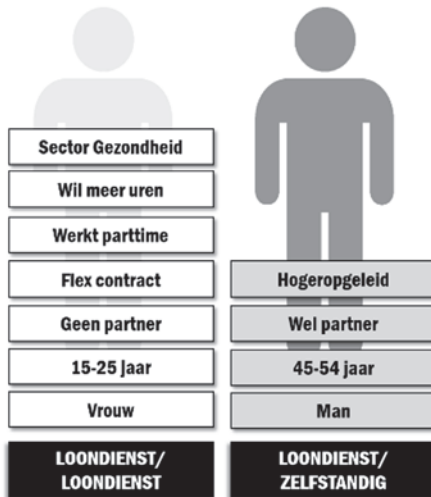


Bron: Dorenbosch, L. [et al.] (2016) *Crux van het combineren*.

Wanneer specifiek het onderscheid van mensen die twee banen in loondienst combineren en mensen met hybride banen (werknemers en zelfstandige) wordt bezien, dan blijkt dat de mensen met hybride banen vaker man zijn, over het algemeen hoger opgeleid, van middelbare leeftijd (45 – 54 jaar) en met een partner.

<sup>5</sup> CBS/TNO (2015) *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*; Dorenbosch, L. [et al.] (2016) *Crux van het combineren*.

Figuur 3.3 Profielen van baancombineerders naar vorm



Bron: Dorenbosch, L. [et al.] (2016) *Crux van het combineren*.

## Hybride docenten

De hybride docent combineert structureel twee banen in onderwijs of daar buiten. Het kan gaan om een onderzoeker die één dag per week voor de klas staat, een analist van een bank die de nieuwste ontwikkelingen bespreekt tijdens de lessen economie of een docent maatschappijleer die een adviesbureau runt. In Nederland staan docenten in de top 10 van werknemers die er het vaakst een andere baan of een eigen bedrijf naast hebben. Ongeveer 1 op 7 werknemers met een hoofdbaan als docent deed er in 2014 ook iets naast (bron: CBS). In totaal gaat het om 34.000 van deze multi-jobbers met een hoofdbaan in het onderwijs. Daarnaast nog 11.000 werkenden die hun tweede baan in het onderwijs hebben, maar een hoofdbaan in een andere sector. Vooral in het secundair onderwijs (voortgezet onderwijs en middelbaar onderwijs) en hoger onderwijs ligt het percentage met een tweede baan twee maal hoger dan het landelijk gemiddelde.

Bron: Dorenbosch, L. [et al.] (2016) *Crux van het combineren*.

## De hybride docent

Hybride docent Stef van der Linden combineert het ondernemerschap met het onderwijs. Zijn liefde voor het werk in het onderwijs behoudt Stef door er andere werkzaamheden buiten de school naast te doen: "Eigenlijk vind ik het onderwijs het leukste wat ik doe, maar op het moment dat ik dit fulltime zou doen, dan denk ik dat ik door een heleboel redenen sneller klaar zou zijn met het onderwijs." Stef is docent maatschappijleer en maatschappijkunde, mentor van 3 vmbo-k en stagebegeleider. Daarnaast heeft hij twee eigen bedrijven en blogt hij voor maatschappijleer.net. "Ik zit in twee totaal verschillende branches, twee totaal verschillende terreinen en ik merk dat het elkaar verrijkt." Hij merkt dat het doen van veel dingen op verschillende terreinen zijn werk leuk houdt en dat het hem vaardigheden brengt en voor kruisbestuiving zorgt. "Je hebt wel wat discipline nodig om deze banen te combineren en je moet redelijk stressbestendig zijn. Ik heb gewoon nu een baan die ik drie dagen per week leuk vind om te doen en daarnaast kan ik met mijn eigen freelance-activiteiten nog een mooi zakcentje verdienen om mijn leven nog leuker te maken."

### En zijn werkgever

Paul Timmermans, teamleider bij 2College Durendael Oosterwijk en direct leidinggevende van Stef: "Ik zie vooral voordelen als docenten het lesgeven combineren met ander werk. Het houdt mensen scherp en zorgt voor een weidsere blik. Ze doen namelijk andere kennis en inzichten op en ontwikkelen hun vaardigheden. Het zorgt ook voor een breder netwerk en dat is goed voor ons als school. Bovendien ontdek en ontwikkel je als docent op deze manier je eigen passie en talent. Hoe belangrijk dat is prediken we voortdurend naar de leerlingen toe.

Wel is school redelijk stug qua rooster. Dat betekent voor Stef dat hij hier drie dagen vast zit en voor ons dat hij niet flexibel is op de andere twee dagen. Hij kan dus niet invallen voor een zieke collega. Ik vraag hem soms wel om naar een leerlingenvergadering te komen op een dag dat hij geen lesgeeft. Dat doet hij dan, als zijn andere werk het toelaat.

Dat hij minder flexibel is, vind ik een klein nadeel. Het zou pas ingewikkeld worden als iedereen hier ander werk naast het lesgeven had. In mijn team van 27 mensen heeft één collega soms cateringklussen en workshops gezonde voeding, maar dat is niet structureel.

Om banen te combineren moet je goed kunnen schakelen. School is meer de softe sector, terwijl je in een commercieel bedrijf meer je zakelijke kant moet laten zien. Dat je steeds een andere pet moet opzetten kan lastig zijn, maar Stef gaat daar goed mee om."

## Eerst de Klas

In 2009 initieerde de overheid een project om excellente pas-afgestudeerden een betere keuze te laten maken voor het werken in het onderwijs of het bedrijfsleven. In het project Eerst de Klas gaan vers afgestudeerden twee jaar lang aan de slag bij zowel een school als een bedrijf. Zo wil men excellente studenten in aanraking laten komen met beide werelden – ook in de (politieke) hoop dat ook een deel bewust kiest voor het docentschap in plaats van ze ‘kwijt’ te zijn of te raken aan het bedrijfsleven. Verder heeft het programma als doel ook bredere (leiderschaps)kwaliteiten te ontwikkelen. In dit programma hebben al zo'n 200 afgestudeerden meegedraaid.

Bron: Dorenbosch, L. [et al] (2016) *Crux van het combineren*.

## Werknemer combineert meerdere banen

Esther Knoop: “Bij Post NL heb ik een vast contract voor vijftien uur als postbezorger in mijn eigen wijk. Daarnaast werk ik tien tot vijftien uur per maand als oproepkracht op een min-maxcontract in de schoonmaak. In de zomervakanties is dat meer. Ook werk ik sinds deze zomer weer regelmatig in de horeca, bij de *foodcorner* van het voetbalstadion.

Het afgelopen jaar werkte ik ook bij twee vaste adressen in de thuiszorg, maar toen heb ik me wat overwerkt. Omdat het PGB van mijn jongste zoon wegviel toen hij opeens uit huis ging en mijn man tijdelijk zonder werk zat, nam ik toen zoveel mogelijk werk aan. We hebben namelijk een koophuis en moeten wel de hypotheek betalen. Mijn man is timmerman en werkt al sinds de crisis tien jaar geleden begon als uitzendkracht.

Aangezien de toekomst van de post onzeker is, wil ik ervoor zorgen dat mijn werkervaring breed is. De afwisseling en dat ik verschillende collega's heb vind ik prettig aan het combineren van banen. En als het bij de één niet zo lekker loopt, heb je altijd nog dat andere. Maar banen combineren kost wel veel extra tijd: voor de administratie en scholingsdagen en voor het schoonmaakwerk heb ik reistijd. Als ik officieel 30 uur in een week werk, kost het me zo'n 40 uur. Verder is het lastig om overzicht te houden over de verschillende kleine pensioentjes die ik opbouw en hoe ik daarmee het beste kan omgaan. Daarover zou ik graag advies willen van de vakbond.”

### En haar werkgever

Rian Stoop, rayonleider in Groningen bij het landelijk opererende schoonmaakbedrijf GOM: "Van de ongeveer 60 medewerkers die bij mij werken, combineert naar schatting een derde het werk bij ons met ander werk. Meestal met schoonmaakwerk bij onze concurrenten, of met de thuiszorg. Dat medewerkers banen willen combineren is logisch, want zij werken doorgaans maar tien uur per week voor ons. Het gaat dan vooral om het dagelijks schoonmaken van onder andere kantoren. Alleen bij specialistische reiniging zijn de contracten vaak groter.

Zo'n 80 procent van onze medewerkers is in vaste dienst. Ook werken we met een vaste pool van invallers. Bij de mensen die op invalbasis werken en banen combineren is het soms wel lastig om het werk in te delen, met de verschillende roosters. Omdat de economie aantrekt, is het momenteel moeizamer geworden om aan personeel te komen. Mensen kiezen nu eerder voor andere werksoorten, met meer uren en meer zekerheid."

### Werknemer combineert als opstap

Dominique Lemcke (33), communicatieadviseur bij Stichting Utrecht Natuurlijk, combineerde daar twee jaar een deeltijdaanstelling als communicatiemedewerker met een aanstelling op het secretariaat.

"Ik begon ruim twee en een half jaar geleden bij Utrecht Natuurlijk als administratief medewerker op het secretariaat. Al snel trok ik bepaalde taken naar me toe. Ik heb daarnaast ook nieuwe taken gecreëerd. Zo zijn we meer met social media gaan doen. Omdat mijn nieuwe werkzaamheden meer pasten bij communicatie, kreeg ik twee jaar geleden een aanstelling voor acht uur per week als communicatiemedewerker. Daarnaast bleef ik 24 uur per week op het secretariaat werken.

Ik moest zelf de uren voor de twee verschillende functies goed bewaken. De afbakening was wel eens lastig. Bij het secretariaat moesten ze eraan wennen dat ik ook ander werk deed. Verwarrend was ook dat ik één werkplek had. Mensen kwamen soms binnen met een vraag voor het secretariaat, terwijl ik net met mijn werk voor communicatie bezig was. Ook had ik twee leidinggevendenden, die soms allebei verwachtten dat ik het werk voor hun afdeling prioriteit zou geven.

Mijn werkzaamheden als communicatiemedewerker maakten mijn werk wel gevarieerder en zorgden voor meer uitdaging. Door de functies te combineren hoopte ik door te kunnen groeien qua communicatietaken. Dat is gelukt, want sinds april heb ik een aanstelling voor 28 uur per week als communicatieadviseur. In oktober begin ik daarnaast met een deeltijdopleiding communicatie. Ik vind het fijn om nu nog maar



met één ding bezig te zijn en met één leidinggevende overleg te hebben. Voor de organisatie is dit ook wat overzichtelijker.”

#### **En haar werkgever**

Corrie Reijnhout, directeur van Stichting Utrecht Natuurlijk: “Bij ons zijn 45 mensen in dienst, op negen locaties. Behalve vier stadstuinen hebben we ook vijf stads- ofwel kinderboerderijen. De dieren daar moeten zeven dagen per week worden verzorgd. Bovendien zijn de boerderijen zes dagen per week open voor publiek. Dus moeten we ook regelmatig uitzendkrachten inhuren om een sluitend werkrooster te krijgen. We zijn dus een publieksgerichte organisatie en we willen graag dat onze medewerkers gemakkelijk van rol kunnen wisselen. Zo hebben onze secretariaatsmedewerkers ook taken bij projectondersteuning en communicatie. Daardoor had Dominique, toen onze communicatieadviseur vertrok, al laten zien dat zij een goede opvolgster zou zijn. Een combifunctie kan plant technisch lastig zijn, maar zij ging daar heel goed mee om.

Je moet wel oppassen dat er geen taakvervuiling ontstaat als mensen van rol wisselen. Ook kan iemand op een gegeven moment meer affiniteit krijgen met het ene deel van de functie dan met het andere. We zoeken naar een duurzame vorm van inzetbaarheid. Als mensen ouder worden en bijvoorbeeld last krijgen van hun rug, is het goed als ze ook andere taken kunnen uitoefenen dan diervoorzorging.

Ik hoef niet zozeer definitieve combifuncties, maar als medewerkers gemakkelijk van rol kunnen wisselen, ben je als organisatie flexibeler. Flexibiliteit is uiteraard niet een kwestie van taken stapelen. Je moet dus goed kijken waar de grens ligt, zodat mensen niet teveel werkdruk gaan ervaren.”

#### **Preferenties rond wel of niet combineren**

Uit de profielen blijkt dat werkenden verschillende motieven hebben om te combineren. Bij enkele profielen blijken werkenden meer uren te willen werken. Dit roept de vraag op in hoeverre baancombineerders de voorkeur geven aan hun huidige combinatie van banen in loondienst en/of zelfstandige, dan wel liever één grotere baan als werknemer of zelfstandige zouden verkiezen.

Onderscheiden naar motieven om te combineren blijken er aanzienlijke verschillen in voorkeuren. Van de gehele groep mensen die banen combineren heeft ruim twee derde een voorkeur voor combineren van banen. Ongeveer een op de zes heeft een voorkeur voor één baan als werknemer, ongeveer een op de acht voor één baan als zelfstandige.

Degenen die meer uren zouden willen werken, combineren om rond te kunnen komen of vanwege inkomenszekerheid, willen relatief vaker één baan als werk-

nemer. Ook wie combineren ziet als een tussenstap wil relatief vaak liever één baan als werknemer.

Degenen die combineren omdat zij het leuk vinden of voor de afwisseling willen juist in overgrote meerderheid blijven combineren.

Wie combineert met als achtergrond de opbouw van een eigen bedrijf wil relatief vaak één baan als zelfstandige.

Tabel 3.1 Voorkeuren van baancombinerders voor wel/niet combineren, naar belangrijkste reden om te combineren, 2016

	Voorkeur voor combineren	Voorkeur voor één baan als werknemer	Voorkeur voor één baan als zelfstandige
Totaal	70%	18%	12%
Omdat ik niet meer uren kon werken in mijn eerste baan (Meer uren maken) om financieel rond te kunnen komen	39%	56%	6%
Om geld te verdienen voor iets extra's	60%	24%	16%
Om de zekerheid van inkomen te behouden	39%	46%	15%
Om een eigen bedrijf op te kunnen bouwen	45%	3%	52%
Om ervaring op te doen in een andere baan	42%	50%	8%
Voor de afwisseling	89%	3%	8%
Omdat ik de combinatie van banen leuk vind	84%	8%	8%

Bron: TNO (2017) *Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM)*.

Naar opleidingsniveau bezien blijken er enige verschillen te zijn in de voorkeuren voor wel of niet banen combineren. Ongeveer eenderde van de lager opgeleiden en middelbaar opgeleiden die banen combineren hebben een voorkeur voor één baan als werknemer, en ongeveer een op de tien een voorkeur voor één baan als zelfstandige. Bij hoger opgeleiden is de voorkeur voor één baan als werknemer lager en de voorkeur voor combineren of één baan als zelfstandige hoger dan onder lager opgeleiden en onder middelbaar opgeleiden.

Tabel 3.2 Voorkeuren van baancombineerders voor wel/niet combineren, naar opleidingsniveau, 2016

	Voorkeur voor combineren	Voorkeur voor één baan als werknemer	Voorkeur voor één baan als zelfstandige
Laag opgeleid	55%	35%	10%
Middelbaar opgeleid	58%	32%	10%
Hoger opgeleid	67%	16%	17%

Bron: TNO (2017) *Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM)*.

## 3.2 Financiële situatie van baancombineerders

De minister van SZW vraagt in de verkenningsaanvraag aandacht voor de financiële situatie van werkenden, de staatssecretaris vraagt daarbij apart aandacht voor de positie van werkenden met lager betaalde functies en de positie van eenverdieners-houdens.<sup>6</sup> Een van de vragen is of in Nederland ook sprake is van werkende armen die meerdere banen moeten combineren om financieel rond te kunnen komen. Voor deze groep is de vraag hoeveel uren zij werken in de verschillende banen en wat zij daarmee verdienen.

Deze paragraaf geeft op basis van de beschikbare gegevens een overzicht over een aantal aspecten op dit vlak.

### Baancombineren naar motief en inkomen

Bezien we degenen die banen combineren naar motief en inkomen dan blijkt dat degenen die combineren voor de afwisseling van werkzaamheden gemiddeld een hoger inkomen hebben dan degenen die combineren met als motief om financieel rond te kunnen komen en de groep die aangeeft te combineren om geld te verdienen voor iets extra's.

Bij de andere motieven is er een duidelijk verschil tussen mensen die twee banen in loondienst combineren en mensen met een hybride combinatie: de eerste groep heeft gemiddeld een lager inkomen en de tweede groep gemiddeld een hoger inkomen.

---

<sup>6</sup> Zie bijlage 2.

Tabel 3.3 Persoonlijk bruto jaarinkomen (in euro's) van baancombineerders, naar motief om te combineren<sup>7</sup>

	Loondienst + loondienst	Loondienst + zelfstandige
Afwisseling van werkzaamheden	44.100	54.000
Meer uren werken om financieel rond te kunnen komen	22.000	25.300
Geld verdienen voor iets extra's	17.900	48.100
Mezelf ontwikkelen op meerdere gebieden	35.400	51.700
Op de lange termijn aan het werk kunnen blijven	35.400	54.200
Om zekerheid van inkomen (uit loondienst) te behouden	29.200	38.200
Gemiddeld over alle motieven	29.200	46.800

Bron: TNO/CBS (2016) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016*.

### Banen combineren en huishoudpositie

Onderscheiden naar huishoudensvorm blijken er beperkte verschillen te zijn in de mate waarin personen uit verschillende huishoudvormen wel of niet banen combineren. De aandelen van personen met en zonder combinatiebaan verschillen zeer beperkt tussen de huishoudens zoals uit tabel 3.4 blijkt.

Tabel 3.4 Verdeling huishoudens naar wel/niet combineren van banen 2015

Wel/niet baancombineren	Huishoudvorm				
	Alle huishoudens	Alleenstaand	Eenouder	Paar met kind	Paar zonder kind
Persoon die twee werknemersbanen combineert	4%	4%	5%	3%	3%
Persoon die een werknemer en een zelfstandig baan combineert	3%	4%	3%	3%	3%
Persoon met één werknemersbaan	76%	77%	79%	75%	75%
Persoon die alleen werkzaam is als zelfstandige	17%	15%	13%	19%	19%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: CBS (2017) *Maatwerktabellen*.

<sup>7</sup> Inkomen is hier gedefinieerd als "inkomen uit arbeid" met daar inbegrepen loon, salaris en de werknemers- en werkgeversbijdragen in de premies voor de sociale verzekeringen. Ook tantièmes, spaarloon, de beloning van arbeid die niet in dienstbetrekking is verricht, de waarde van het privégebruik van de auto van de werkgever en andere vormen van beloning in natura worden hieronder gerekend. Zie TNO (2014) *De kosten van ziekteverzuim voor werkgevers in Nederland*.

Tabel 3.5 geeft absolute aantallen voor personen die wel of niet banen combineren voor een aantal inkomensniveaus in verhouding tot het sociaal minimum.<sup>8</sup> Zo'n 16.000 personen die banen combineren hebben een huishoudinkomen rond het sociaal minimum. Het betreft hier inkomen van het *huishouden* waarvan de werkende deel uitmaakt en niet het inkomen van de individuele werkende zelf. Zo'n 12.000 baancombineerders hebben een huishoudinkomen tussen 100 en 120 procent van het sociaal minimum. Deze twee groepen tot 120 procent betreft vooral personen in de leeftijd tot 25 jaar. Circa 400.000 baancombineerders hebben een huishoudinkomen van meer dan 120 procent van het sociaal minimum, dit betreft zo'n 95 procent van de huishoudens.

Tabel 3.5 Werkenden naar wel/niet banen combineren en naar huishoudinkomen 2015 (aantallen werkenden x1.000)

Wel/niet baancombineren	Huishoudinkomen in procenten van het sociaal minimum				
	Tot 101%	101 - 105%	105 - 110%	110 - 120%	120% +
Totaal	178	28	33	74	7.464
Persoon die twee werknemersbanen combineert	8	1	2	4	298
Persoon die een werknemer en een zelfstandige-baan combineert	8	1	1	3	226
Persoon met één werknemersbaan	72	20	22	52	5.824
Persoon die alleen werkzaam is als zelfstandige	90	5	8	15	1.121

Bron: CBS (2017) *Maatwerktabellen*.

8 Het sociaal minimum is hier door het CBS gedefinieerd als het wettelijk bestaansminimum zoals dat in de politieke besluitvorming is vastgesteld. Om te kunnen beoordelen hoe het inkomen van een huishouden zich verhoudt tot het minimum, moet aan de hand van de regelgeving worden vastgesteld welke norm voor het desbetreffende huishouden van toepassing is. Voor gehuwden en samenwonenden geldt in de bijstand een norm van 100 procent van het netto minimumloon, voor een alleenstaande 70 procent van het netto minimumloon, voor een alleenstaande ouder 70 procent van het netto minimumloon plus extra kindgebonden budget, en voor jongeren van 18 tot 21 jaar wordt de uitkering afgeleid van de kindbijslag. De norm voor het sociaal minimum voor een (echt)paar met uitsluitend minderjarige kinderen is hier vervolgens gelijkgesteld aan de bijstandsuitkering van een echtpaar, aangevuld met de (leeftijdsafhankelijke) kindbijslag. Het inkomen is hier weergegeven in procenten van het sociaal minimum. Omdat het sociaal minimum verschilt per huishoudvorm en er niet sprake is van één bedrag dat voor alle huishoudvormen geldt, zijn hier niet absolute bedragen opgenomen. Er is geen koppeling gemaakt met de arbeidsduur van de werkenden.

Tabel 3.6 Verdeling werkenden naar wel/niet combineren en naar hoogte huishoudensinkomen 2015 (in procenten van het sociaal minimum)

	Tot 101%	101 - 105%	105 - 110%	110 - 120%	120% +
Totaal	2%	0%	0%	1%	96%
Persoon die twee werknemersbanen combineert	3%	0%	1%	1%	95%
Persoon die een werknemer en een zelfstandige baan combineert	3%	0%	0%	2%	94%
Persoon met één werknemersbaan	1%	0%	0%	1%	97%
Persoon die alleen werkzaam is als zelfstandige	7%	0%	1%	1%	91%

Bron: CBS (2017) *Maatwerktabellen*.

Van de werkenden met een eigen woning en een hypotheek stond in 2014 iets minder dan de helft ‘onder water’. Mogelijk speelt hier stand van de conjunctuur een rol. Hoewel de verschillen beperkt waren kwam dit iets minder vaak voor bij mensen die twee banen in dienstverband combineren en bij zelfstandigen, en iets vaker bij werknemer met één baan en mensen met een hybride combinatie van banen. De vragen van de bewindslieden of er sprake is van ‘werkende armen’ onder de groep die banen combineert om financieel rond te komen is niet te beantwoorden op basis van het beschikbare datamateriaal. Voor het begrip ‘armoede’ hanteren verschillende instanties verschillende definities. Ook speelt een rol dat financiële problematiek zich niet beperkt tot de lagere inkomens. In het advies *Opgroeien zonder armoede* constateert de raad dat ook huishoudens tussen minimum en modaal een hoge marginale druk kennen en dat ook huishoudens met een modaal inkomen te maken kunnen hebben met tekorten, zeker als er sprake is van schulden.<sup>9</sup> Wel is de nodige informatie bekend over motieven van werkenden voor het combineren van banen (zie ook paragraaf 3.1). Ongeveer een op de vijf baancombineerders geeft aan te combineren met als hoofdmotief financieel rond te kunnen komen. Een iets kleiner deel geeft aan te combineren om geld te verdienen voor iets extra’s. Daarmee geven bijna twee op de vijf baancombineerders aan uit een financieel motief als hoofdreden om banen te combineren. De twee groepen hebben gemiddeld lagere inkomens dan andere werkenden. Uitzondering daarop zijn degenen die een baan in loondienst combineren met werk als zelfstandige, zij geven een gemiddeld inkomen op. Degenen die combineren om financieel rond te kunnen komen of meer uren willen werken, hebben vooral een voorkeur één baan als werk-

<sup>9</sup> SER (2017) *Advies Opgroeien zonder armoede*, pp. 62, 67.

nemer, ongeveer een op drie een voorkeur heeft om te combineren. Onder lager opgeleide baancombineerders heeft een (kleine) meerderheid een voorkeur voor banen combineren, het opleidingsniveau is hier dus ook niet onderscheidend.

### 3.3 Hybride banen

De minister vraagt in de verkenningaanvraag aparte aandacht voor de zogenaamde hybride banen: werkenden die een baan in loondienst en een baan als zelfstandige combineren. De vragen die worden voorgelegd betreffen vooral de arbeidsmarktaspecten van deze vorm van banen combineren. Vergemakkelijken combinatiebanen de arbeidsmobiliteit (inclusief startend ondernemerschap/zzp-schap), liggen er gegeven de afbreukrisico's van baanwisselingen – vooral bij groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie – mogelijkheden voor een wederzijds risicomanagement door alle betrokken partijen (de werkende en zijn oude en nieuwe werkgever) waarbij het risico niet eenzijdig bij de werkende en zijn nieuwe werkgever ligt?

De vragen van de minister kunnen op basis van het beschikbare onderzoek zeer beperkt worden beantwoord. Een kwalitatief onderzoek onder een groep oudere werkenden die de overstap van één baan naar het combineren van banen maakten, gaf aan dat sprake was van zeer uiteenlopende motieven. Het onderzoek was gericht op de vraag in hoeverre oudere werkenden de overstap naar banen combineren hanteren als arbeidsmarktstrategie. De groep blijkt banen te combineren vanuit financiële motieven maar ook vanuit een employability-motief. Zij maken gebruik van hun verworven zekerheden om meer afwisseling te zoeken, competenties beter te benutten of als opstap naar een nieuwe baan. Er wordt juist voor een combinatie van banen gekozen en niet voor volledig ondernemerschap enige zekerheid te behouden, om gezondheidsproblemen zelf te kunnen reguleren, om een hobby te kunnen professionaliseren of om zich te kunnen aanbieden op de arbeidsmarkt.<sup>10</sup> Dit onderzoek geeft aan dat een deel van de oudere werknemers die de overstap maken naar een hybride combinatie dit deels bewust doen om risico's van baanwisselingen te beperken en om op basis van het inkomen uit de baan in dienstverband inkomenszekerheid te onttelen.

---

<sup>10</sup> Dorenbosch, L. [et al.] (2015) Multi-jobbing als employability-strategie, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, pp. 165-185.

### 3.4 Motieven van werkgevers

Er is geen onderzoek bekend naar de motieven en voorkeuren van werkgevers om werknemers banen te laten combineren dat een representatief beeld geeft voor een grote groep werkgevers in verschillende sectoren. In kwalitatieve zin zijn in enkele afzonderlijke bronnen en uit de bijeenkomsten die de commissie heeft georganiseerd verschillende motieven naar voren gekomen. De economische structuur of bedrijfseconomische noodzaak leidt in sommige sectoren tot concentratie van activiteiten op bepaalde uren waarvoor extra menskracht wordt ingezet. Voorbeelden daarvan zijn detailhandel, horeca en catering. Ook de wens tot just in time leveren aan consumenten speelt daarbij een rol. Ook kunnen werkgevers combinatiebanen aanbieden vanuit het motief om een werknemer te geven tot omscholing te bieden of in geval van een outplacementtraject. In hoeverre de gepresenteerde motieven representatief zijn voor alle werkgevers die met combinatiebanen te maken hebben, voor opdrachtgevers van zelfstandigen die banen combineren hebben, is op basis van de beschikbare bronnen niet aan te geven. Hierna wordt voor enkele projecten een inkijk gegeven in de praktische kanten van combinatiebanen voor werkgevers.

#### **Veolia en PostNL**

Veolia en PostNL sloegen in 2014 de armen ineen om hun werknemers verder te helpen met combinatiebanen. In het openbaar vervoer liggen de arbeidstijden vooral in de spitsuren. De werknemers hebben daardoor contracten voor een aantal uren per dag. Van het inkomen van een chauffeur kun je een gezin niet van onderhouden. Bij PostNL hebben zo'n 10.000 mensen een contract tot 10 uur per week, een baan met meer uren kan volgens PostNL niet meer worden geboden door de halvering van het aantal poststukken. Een kwart van de medewerkers van PostNL heeft een dubbelinkomen en daarbij gaat het vooral om mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Beide bedrijven zijn daarom gaan kijken of zij hun medewerkers kunnen helpen bij het vinden van een combinatiebaan. In de praktijk blijkt dat niet altijd even makkelijk. Een voorstel in Tilburg sneuvelde, omdat de planner van het openbaarvervoerbedrijf het risico te groot vond dat de chauffeurs niet op tijd terug zouden zijn van hun postronde. Maar behalve weerstand vanuit het bedrijf zijn er meer belemmeringen. In het lage segment verdienen deze mensen dan bij beide banen te weinig om voor pensioen in aanmerking te komen. Mensen moeten zich bij ziekte ook bij twee werkgevers ziek melden en de vraag is hoe om te gaan als iemand tijdens het ene werk iets krijgt waardoor die de andere werkzaamheden niet meer



kan uitvoeren? Voor dit soort zaken moet volgens beiden een oplossing worden gevonden. Ook met een combinatiebaan moet het mogelijk zijn om een fatsoenlijk inkomen te verwerven, aldus de deelnemende bedrijven.

Bron: SER (2014) *Verslag Expertbijeenkomst Combinatiebanen*, 26-11-2014, <http://www.ser.nl/nl/actueel/congressen/2014/20141126-combinatiebanen.aspx>

### **Convenant agrarische sector**

Veel agrariërs ontplooiën naast de activiteiten in de eigen onderneming activiteiten bij andere ondernemingen. Een melkveehouder (opdrachtnemer) melkt bijvoorbeeld ook bij een andere melkveehouder (opdrachtgever) en krijgt hiervoor een vergoeding. Beide partijen zijn met elkaar daarvoor een arbeidsrelatie aangegaan. Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland en de Belastingdienst hebben in dat kader in 2010 een brancheconvenant gesloten. Beide partijen hebben afgesproken actuele branchespecifieke aandachtspunten bij de uitvoering van fiscale wet- en regelgeving aan elkaar voor te leggen. Tevens is een permanent overlegplatform ingesteld om fiscale issues te bespreken. Om de samenwerking vorm te geven is een overlegplatform ingericht waarbij wederzijds vertrouwen, begrip en transparantie centraal staan. In de eerste uitwerking van het convenant zijn specifieke afspraken gemaakt over de kwalificatie van inkomsten uit nevenwerkzaamheden en de landelijke landbouwnormen.

### **Gedeeld werkgeverschap**

In Frankrijk is 'gedeeld werkgeverschap' in de rurale krimpregio's een praktijk die sinds 1985 bestaat onder de naam *groupement d'employeurs*. Hier bieden bijvoorbeeld een agrarisch bedrijf samen met een administratiekantoor gedeeld werkgeverschap aan in de vorm van een vast contract voor twee parttime (seizoens)banen. Daarin deelt men ook de administratie- en opleidingskosten. Werkgevers doen het zelf. Het is dus geen pay-rolling of uitzendconstructie. Men schat in dat er zo'n 36.000 Franse werknemers op deze wijze werken of hebben gewerkt.

## **3.5 Combinatiebanen en re-integratie**

Een van de vragen rond combinatiebanen is of zij ook kunnen bijdragen aan het de uitstroom vanuit een uitkering naar werk. Hierover is zeer beperkt informatie beschikbaar. Uit de praktijk is een experiment bekend dat opgezet is met het doel re-integratie van mensen met een uitkering. In de regio Apeldoorn loopt sinds 2014

een project onder de naam Stapelbanen. Dit omvat een samenwerkingsverband tussen UWV, gemeente en regionale werkgevers met kleinere banen (post, horeca etcetera) om mensen in de uitkering te stimuleren om met meerdere kleine banen weer ervaring en eigen verdien capaciteit op te bouwen. Dit met als doel zichzelf zo uit de uitkering te stapelen. Hier zijn dus verschillende stakeholders bij aangehaakt. Voor werkgevers biedt dit de kans om werknemers te behouden die zij zelf niet voldoende uren kunnen bieden, kan personeel worden uitgewisseld tijdens pieken en dalen en kunnen gemotiveerde werknemers onderling worden voorgesteld. Voor mensen met een uitkering biedt het de kans op meer werk en meer inkomen, vergroot het de kans op doorlopend werk, kan het afwisseling in werk en functie bieden en kan het mogelijkheden bieden voor ontwikkeling en doorgroei. Inmiddels zijn 150 uitkeringsgerechtigden verbonden (geweest) aan dit project.<sup>11</sup>

### **Andy Ott, projectleider Stapelbanen bij het UWV**

“In het project Stapelbanen helpen we mensen om kleine banen bij verschillende werkgevers te 'stapelen', zodat ze zoveel mogelijk onafhankelijk zijn van een uitkering. We werken hiervoor als UWV samen met de Gemeente Apeldoorn en werkgevers met veel kleine banen, zoals postbedrijven, schoonmaakbedrijven, zorgaanbieders en taxibedrijven. Zij merkten door het aantrekken van de arbeidsmarkt dat het moeilijker werd om personeel vast te houden.

We zitten om de maand met de werkgevers om de tafel. Tijdens deze bijeenkomsten zijn werkgevers ook al kandidaten aan het uitwisselen. Het gaat daarbij om vertrouwen in elkaar en om inzicht in elkaars werk en vacatures. Het is echt maatwerk. Zo houden we rekening met de werktijden en de dagen dat iemand kan.

Omdat mensen zelf voor een stapelbaan kiezen, zijn ze gemotiveerd. Het mooie is: werken doet werken, want wie eenmaal aan de slag is, heeft een groter netwerk.

Tussen juni 2014 en eind 2016 hebben we 288 mensen aan één of meerdere banen geholpen. Daarvan is 80 procent duurzaam aan het werk, dus langer dan zes maanden. Ook is 48 procent van de mensen die we aan een stapelbaan hebben geholpen volledig uit de uitkering. Er nemen regelmatig geïnteresseerde gemeenten contact op.”

11 Bron: Gemeente Apeldoorn, <https://www.apeldoorn.nl/stapelbanen>.



## 4 Combineren van banen in de praktijk

De minister legt in de verkenningsaanvraag de vraag voor welke gevolgen het combineren van banen heeft en tegen welke praktische belemmeringen werkenden en werkgevers aanlopen. Dit hoofdstuk geeft een overzicht van aspecten van het combineren van banen op basis van beschikbaar onderzoek en input uit de expertbijeenkomsten. De aspecten zijn in kwalitatieve zin uitgewerkt. Indien de aspecten naar voren zijn gekomen in de expertbijeenkomsten is dit aangegeven. Voorzover kwantitatieve informatie beschikbaar bijvoorbeeld over hoe vaak iets voorkomt is dit opgenomen, voor de meeste aspecten geldt evenwel dat geen kwantitatieve informatie beschikbaar is.

### Arbeidsvoorwaarden

Mensen met meer banen hebben (minstens) twee verschillende arbeidsverhoudingen en dus vaak andere arbeidsvoorwaarden. Wanneer werknemers twee banen combineren die onder verschillende cao's vallen kan dat een probleem zijn.

### Arbeidstijden

Met het combineren van banen is het niet altijd duidelijk of de grenzen in de Arbeidstijdenwet overschreden wordt. Wie banen combineert heeft vaak twee werkgevers. Deze werkgevers kunnen ieder voor zich niet zonder meer overzien of de werknemer door de twee banen te combineren de krachtens de Arbeidstijdenwet toegestane werktijd overschrijdt. Dat kan ertoe leiden dat de werknemer structureel de normen van deze wet overschrijdt, zonder dat een van de werkgevers zich dat realiseert of daarop kan worden aangesproken omdat iedere werkgever voor zich de arbeid overeenkomstig de normen van de wet organiseert.

Uit de gesprekken met betrokkenen bleek dat sommige baancombineerders op één dag te maken hebben met extra reistijd. Deze extra reistijd kan zorgen voor een groter beslag van werk op de tijd in een dag en minder tijd voor rust en ontspanning, en kan daardoor combinatiedruk opleveren. Een grotere combinatiedruk kan ook voortkomen uit het feit dat twee banen lastig naast elkaar in te plannen kunnen zijn.

### Loyaliteit en goed werknemerschap

Meer arbeidsverhoudingen vraagt ook meer van de loyaliteit van werknemers. Het hebben van twee werkgevers of een werkgever en een opdrachtgever kan voor de betrokken werknemer betekenen dat naar beide kanten loyaliteit wordt verwacht en kan daardoor ook conflicten opleveren in termen van beschikbaarheid wanneer beiden inzet verwachten op hetzelfde tijdstip. In de expertmeetings die de SER over

het combineren van banen organiseerde werd de vereiste om ruim beschikbaar zijn buiten de vaste uren door werkenden nadrukkelijk als een knelpunt genoemd. De loyaliteit van de werknemer moet over meerdere banen verdeeld worden. Dit hoeft niet altijd tot ingewikkelde situaties te leiden als de banen elkaar inhoudelijk, qua timing of qua belasting niet in de weg zitten. Maar in het geval van concurrerende betrekkingen kan het ingewikkelder worden, zowel voor de werknemer als voor de werkgever. Dit kan conflicten geven wanneer beide werkgevers verwachten of vereisen dat de werkende op hetzelfde moment extra uren werkt (bijvoorbeeld werken op feestdagen).

Het combineren van banen kan ertoe leiden dat een werknemer minder flexibel is in de ene baan vanwege verplichtingen bij de andere baan. Afspraken maken over werkroosters, vakanties, overwerk etcetera wordt complexer als meerdere partijen betrokken zijn. Als de ene werkgever flexibiliteit vraagt van de werknemer is die werknemer mede afhankelijk van de mogelijkheden in de andere baan. De Hoge Raad oordeelde dat de werkgever zijn verminderde flexibiliteit, ontstaan door een andere baan, niet zo mag aanrekenen dat die werknemer niet meer wordt opgeroepen om meer werk te verrichten. Het verbinden van arbeidsrechtelijke sancties aan die mindere flexibiliteit zonder nadere motivering acht de Hoge Raad in strijd met de eisen van goed werkgeverschap.<sup>1</sup>

#### Aanpassing van de arbeidsduur

De Wet flexibel werken geeft de werknemer de mogelijkheid om de werkgever te vragen om meer uren te werken. Voorwaarde is dat het gaat om een urenbreiding in de eigen functie. De werkgever dient het verzoek in te willigen, tenzij sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, zoals problemen van financiële of organisatorische aard, het niet voorhanden zijn van voldoende werk of een ontoereikende formatieruimte of personeelsbegroting. Dit is een regel waarvan in de cao kan worden afgeweken en die niet geldt voor een werkgever met minder dan tien werknemers.

Indien de werkgever besluit het verzoek van de werknemer niet in te willigen, dient hij zijn besluit schriftelijk te motiveren. Ook op grond van goed werkgeverschap (art. 7:611 BW) geldt de verplichting om de werknemer ter wille te zijn met de uitbreiding van de arbeidsovereenkomst en, indien het besluit negatief is voor de werknemer, een goede motivatie met objectieve argumenten te garanderen.

---

1 HR 14 april 2015, *ECLI:NL:HR:2015:923*

### Goed werknemerschap en gerechtvaardigde werkgeversbelangen

Voor combinerende werknemers gelden ook de verplichtingen van goed werknemerschap. Een werknemer met meer werkgevers of banencombinaties moet rekening houden met de gerechtvaardigde belangen van de ene werkgever bij het verrichten van zijn arbeid voor de andere, of voor de opdrachtgever. Voor zover de werkgever terzake al geen specifieke bedingen heeft opgenomen, volgt dat uit het goed werknemerschap. Soms is in de arbeidsovereenkomst een geheimhoudingsbeding opgenomen, zodat de werknemer het niet vrij staat de kennis die hij in de ene baan opdoet, vrijelijk bij het verrichten van de andere te gebruiken. Dit zal meer voorkomen wanneer het banen in dezelfde sector betreffen.

### Cao's

Ook cao's kunnen bepalingen voorkomen die raken aan het combineren van banen. In veel sectoren hebben werkgevers en werknemers iets geregeld over het combineren van banen door werknemers en over de eventuele gevolgen daarvan voor de werkgever en werknemer. Het ministerie van SZW heeft ten behoeve van deze verkenning de beschikbare cao's onderzocht op afspraken over het combineren van banen. Daarvoor zijn cao's bekeken die van toepassing zijn voor 88 procent van de werknemers onder een cao. In 76 van de 98 cao's is een bepaling over het combineren van banen aangetroffen. Onderstaande tabel laat zien om wat voor soort bepalingen het gaat. In vier cao's gaat het louter en alleen om een meldplicht (en een keer tevens om een verbod) en wordt niet vermeld dat werknemer toestemming aan werkgever moet vragen. In 71 cao's is wel toestemming van de werkgever nodig, en die is meestal aan een of meerdere voorwaarden verbonden (bijvoorbeeld alleen toegestaan voor deeltijders of alleen als het belang van de werkgever niet wordt geschaad). Eén cao bevat geen inhoudelijke bepaling over nevenwerkzaamheden, maar wel een opmerking over de combinatie met verlof. In 22 cao's is niets over nevenwerkzaamheden aangetroffen.

Tabel 4.1 Bepalingen over nevenwerkzaamheden in cao's

	Aantal cao's
Meldplicht (waarvan 1 incl. verbod)	4
Toestemming onder voorwaarden	71
Onderscheid voltijd/deeltijd	16
Voorwaarden voor toestemming	
Geen voorwaarden vermeld	4
Belang werkgever	54
Concurrentie aandoen	18
Functioneren werknemer	40
Wettelijke regelingen	12
Alleen opmerking nevenwerkzaamheden	1
Niets over nevenwerkzaamheden	22
Totaal aantal cao's	98

Bron: Ministerie SZW (2017) *Combinatiebanen in collectieve arbeidsovereenkomsten*.

De afspraken die in de cao's vermeld staan zijn divers en hebben verschillende motieven. Het kan gaan om algemene veiligheidsvraagstukken, voorkomen van concurrentie of waken voor overtreding van wet- en regelgeving. Hieronder zijn een aantal voorbeelden weergegeven.

#### **Meldplicht / verbod – zonder nadere voorwaarden (4 cao's)**

- De werknemer is verplicht nevenwerkzaamheden vooraf te melden aan de werkgever. Onder nevenwerkzaamheden wordt verstaan: het bekleden van een (on)betaalde functie anders dan in dienst van de werkgever. (uit: cao Postverpreiders)
- De werknemer die ook voor een andere werkgever werkt, moet dat bij zijn of haar werkgever melden. Een werknemer mag niet als zelfstandige een eigen schoonmaakbedrijf voeren. (uit: cao Schoonmaak- en glazenwasserij)

#### **Voorwaarde voor toestemming – onderscheid voltijd / deeltijd (16 cao's)**

- Het is een werknemer met een volledig dienstverband verboden buiten de normale arbeidsduur betaalde arbeid voor derden te verrichten. (uit: cao Albert Heijn)
- Het is de werknemer verboden tegen beloning voor derden of voor eigen rekening arbeid te verrichten, tenzij de werkgever daar schriftelijk toestemming voor heeft gegeven. Dit verbod geldt niet voor de parttimer of voor de werknemer met een afroepovereenkomst. De werknemer doet aan werkgever wel medede-

ling van eventuele nevenwerkzaamheden. De schriftelijke toestemming van de werkgever mag alleen worden geweigerd, wanneer de nevenactiviteiten van de werknemer: (...) (uit: cao Particuliere Beveiliging)

- Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever is het aan de werknemer met een dienstverband van 80 procent of meer verboden werkzaamheden, al of niet betaald, te verrichten voor derden, dan wel voor eigen rekening. (uit: cao Glastuinbouw)

#### **Voorwaarde voor toestemming – belang van werkgever mag niet worden geschaad (54 cao's)**

- Als betaalde nevenwerkzaamheden naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling, zijn zij niet toegestaan. (uit: cao BVE mbo)
- Je manager kan je nevenbezigheden helemaal of voor een deel verbieden als hij vindt dat die activiteiten: (...) , of schadelijk kunnen zijn voor de belangen of goede naam van KPN. (uit: cao KPN)
- Toestemming kan geweigerd worden als de werkgever aannemelijk maakt dat er kans is op schade of belangenverstremming. (uit: cao RABO)

#### **Voorwaarde voor toestemming – werknemer mag werkgever geen concurrentie aandoen (18 cao's)**

- De werkgever kan toestemming voor nevenwerkzaamheden weigeren indien die nevenwerkzaamheden, in relatie tot de functie van de medewerker, een zeker risico meebrengen op het gebied van: (...) c. mogelijkheid van directe concurrentie tussen de medewerker en de werkgever; (uit: cao GVB)
- Artikel 12 Werken bij derden  
Lid 1 Het is de werknemer niet toegestaan om werkzaamheden te verrichten die concurrentie kunnen opleveren voor zijn werkgever, tenzij hiervoor schriftelijke overeenstemming bestaat tussen werknemer en werkgever. In geval van overtreding kan ontslag op staande voet volgen. (uit: cao Hoveniers)
- De werknemer die een volledige dienstbetrekking verricht, mag zonder voorafgaande toestemming van de werkgever geen arbeid verrichten voor andere werkgevers, indien het gaat om arbeid bij een concurrent van de werkgever. (uit: cao Slagersbedrijf)



### **Voorwaarde voor toestemming – mag niet ten koste gaan van functioneren werknemer (40 cao's)**

- Het is de medewerker niet toegestaan betaalde noch onbetaalde nevenbezigheden te verrichten:
  - waardoor sprake is van onverenigbaarheid van functies;
  - die, medisch gezien in combinatie met de functie bij het bedrijf van de werkgever, een te zware fysieke of geestelijke belasting voor de medewerker vormen; (uit: cao PostNL)
- de werkgever verleent toestemming indien naar zijn oordeel die voorgenomen nevenwerkzaamheden een goede uitoefening van de functie bij de werkgever niet belemmeren, (...) (uit: cao UWV)
- De werkgever kan de werknemer verbieden nevenfuncties uit te oefenen, als de werknemer door die werkzaamheden zijn eigen functie niet meer naar behoren kan vervullen. (uit: cao Vleessector)

### **Voorwaarde voor toestemming – mag niet in strijd zijn met wettelijke regelingen (12 cao's)**

- Werkgever zal zijn toestemming verlenen indien (...) alsmede er door de combinatie van neven- en hoofdwerkzaamheden geen strijd ontstaat met de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen (onder meer Arbeidstijdenbesluit Vervoer). (uit: cao Beroepsgoederenvervoer)
- Als werkgever ben je verplicht erop toe te zien dat je werknemer voor jou en voor andere werkgevers opgeteld niet meer uren werkt dan de grenzen van de Arbeidstijdenwet aangeven: je mag nevenarbeid verbieden als dit de naleving van wetten en regels in de weg staat. (uit: cao Horeca)
- De goedkeuring kan door de werkgever slechts worden geweigerd als er sprake is van:
  - a. Strijdigheid met de wettelijke voorschriften op het gebied van rust- en arbeidstijden; (uit: cao Tankstations)

### **Opmerkingen ten aanzien van nevenwerkzaamheden**

In meerdere cao's komen opmerkingen voor over nevenwerkzaamheden in verband met bijvoorbeeld verlof, vakantie, ziekte, arbeidsongeschiktheid, re-integratie, korting op inkomsten, gebruik van ruimte/vervoer/materiaal van de werkgever, maar dan steeds in combinatie met een 'echte' bepaling over nevenwerkzaamheden. Voorbeeld:

- De medewerker die arbeidsongeschikt wordt doordat hij zonder toestemming nevenwerkzaamheden verricht, heeft geen aanspraak op de in hoofdstuk 7 van deze cao geregelde aanvullingen. (uit: cao La Place)

Bron: Ministerie SZW (2017) *Combinatiebanen in collectieve arbeidsovereenkomsten*.

Na het einde van een van de banen

In sommige arbeidsovereenkomsten komt een relatie- of (non-)concurrentiebeding voor. Hoe vaak dat voorkomt is niet duidelijk, maar voor het overeenkomen van dergelijke bedingen in deeltijd-arbeidsovereenkomsten bestaan geen specifieke beperkingen. Uit de veelvuldige rechtspraak die over de rechtsgeldigheid van een concurrentiebeding bestaat, valt geen specifieke problematiek voor combibanen af te leiden.

**Volksverzekeringen**

Het goed regelen en betalen van de sociale verzekeringen is voor mensen die banen combineren complexer en vergt het meer moeite en tijd, zowel van de betrokken (uitvoerings)organisaties als van de verzekerde. De uitvoering van de verzekeringen voorziet in een correcte verwerking van meerdere inkomensbronnen, maar om meerdere banen en mogelijk in omvang wisselende banen goed ingeregeld te krijgen, kost meer moeite dan als er sprake is van één baan.

Hoewel dit aandachtspunt naar voren wordt gebracht door deskundigen op gebied van sociale verzekeringen wordt het tijdens de praktijkbijeenkomsten niet genoemd door de mensen die banen combineren.

**Fiscaliteit**

Een tweede baan wordt door de fiscus anders behandeld dan een enige baan of de eerste baan. Een werknemer kan slechts bij één werkgever de loonheffingskorting laten verrekenen in het bruto-nettotraject. Dit betekent dat bij de andere werkgever relatief meer belasting op het loon wordt ingehouden. In de expertmeetings die de SER organiseerde over combinatiebanen werd dit als een van de nadelen naar voren gebracht.

Deze belasting kan eventueel worden teruggevraagd via de belastingteruggave. Dit kan achteraf bij de belastingaangifte in het volgende kalenderjaar maar ook in de loop van het kalenderjaar via de voorlopige aanslag. Aanvraag kan online via [www.mijnbelastingdienst.nl](http://www.mijnbelastingdienst.nl). Daar kan worden aangegeven men meerdere dienstbetrekkingen tegelijkertijd heeft. De belastingplichtige dient dan een inschatting te geven van een eventuele teruggave van belastingen. Uitbetaling gebeurt maandelijks. Het volgende jaar ontvangt de aanvrager dan automatisch een voorlopige aanslag. Onbekend is in hoeverre van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt door mensen die banen combineren.

Uit de aangehaalde expertmeeting kwam ook naar voren dat bij twee banen sprake kan zijn van extra reiskosten die uitgaan boven de fiscale grenzen van maximaal te vergoeden reiskosten. Hierdoor komt dit voor rekening van de werknemer.

## Pensioen

Het is een misverstand dat het pensioen een probleem is voor mensen die banen combineren. In de expertmeetings over combinatiebanen kwam dit desondanks herhaaldelijk als een van de nadelen naar voren.

Een eerste veronderstelling is dat in kleine banen per definitie geen pensioen wordt opgebouwd, alleen al omdat het een kleine baan met weinig uren per week betreft. Wie kleine banen combineert zou zo geen pensioen opbouwen en iemand met eenzelfde inkomen uit één baan wel.

Een andere veronderstelling rondom pensioenopbouw in kleine banen is dat om pensioen op te bouwen een werknemer een minimuminkomen moet verdienen, de franchise van de pensioenopbouw. Met kleine banen komt een werknemer niet boven de franchise uit, en zou zo minder pensioen opbouwen dan iemand die met één baan totaal eenzelfde inkomen heeft.

Deze veronderstellingen zijn beide niet juist.

Gelijke behandeling van werknemers die voltijd en deeltijd werken is wettelijk vastgelegd. Dit geldt ook ten aanzien van de opbouw van pensioen. Het Burgerlijk Wetboek Boek 7, artikel 648, lid 1 bepaalt dat de werkgever in de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan geen onderscheid mag maken tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur.

Bij de opbouw van het pensioen wordt in de franchise rekening gehouden met de deeltijdfactor. Dit is vastgelegd in artikel 8 van de Pensioenwet die onder andere deeltijders beschermt. Hierdoor bouwt iemand die in deeltijd werkt wel degelijk een evenredig pensioen op. In de praktijk worden kleine pensioenen vaker afgekocht na uitdiensttreding. Deze situatie wordt gepareerd met het Wetsvoorstel waardeoverdracht kleine pensioenen. Na invoering kunnen kleine pensioenen gemakkelijk worden samengevoegd en blijft de pensioenbestemming behouden.

## Hybride combinatiebanen

Werkenden die een baan in loondienst hebben en dit combineren met werken als zelfstandige (hybride ondernemers) hebben aparte aandachtspunten. Hybride ondernemers maken meer overuren in de hoofdbaan en ervaren meer werk-thuis interferentie dan werkenden met één baan of een combinatie van banen in loondienst, zo blijkt uit onderzoek. Dit kan, naast het totaal aantal uren dat gecombineerd wordt, mogelijk verklaard worden door de onvoorspelbaarheid of onplanbaarheid van het werken als zelfstandige. Hierdoor kan het zijn dat in de werktijd van de hoofdbaan, men toch onderbroken wordt en aandacht moet (wil) geven aan het eigen bedrijf. Deze onderbrekingen kunnen taakinefficiënties veroorzaken en

overuren in de hoofdbaan in de hand werken. Dezelfde reden kan de hogere mate van werk-thuis-interferenties verklaren<sup>2</sup>.

Hybride ondernemers hebben te maken met eigen regels rond fiscaliteit en sociale zekerheid. Om in aanmerking te komen voor bepaalde fiscale faciliteiten zoals de zelfstandigenaftrek en de inkomstenbelasting dient de zelfstandige een aantal uren hebben gewerkt.<sup>3</sup> Een zelfstandige moet 1225 uur per jaar in de onderneming hebben gestoken, ofwel gemiddeld zo'n 23 uur per week. De ondernemer moet dus de meeste tijd in de onderneming steken. Wanneer de zelfstandige pensioen wil opbouwen of een arbeidsongeschiktheidsverzekering wil afsluiten, moet hij dit zelf regelen. Hier zijn kosten en administratieve verplichtingen aan verbonden.

### Menselijk kapitaal

Baancombineerders zijn minder tevreden over de opleidingsmogelijkheden. Een vraag uit de verkenningsaanvraag is of banen combineren gevolgen hebben voor de investering in en ontwikkeling van werkenden. Voelen werkgevers een vergelijkbare verantwoordelijkheid voor medewerkers als zij banen combineren hebben? Het aspect van menselijk kapitaal betreft het opdoen van kennis en ervaring, vergemakkelijken van van-werk-naar-werktransities, verbeterde arbeidsmobiliteit en duurzame inzetbaarheid van werkenden.

Of mensen die banen combineren in zijn algemeenheid een afwijkende positie hebben in termen van inzetbaarheid is op basis van het beschikbare onderzoek niet op te maken. Onderzoek van TNO<sup>4</sup> onder baancombineerders geeft aan dat baancombineerders zelf in het algemeen minder te spreken zijn over het aspect scholing in hun werk. De mogelijkheden om te leren zijn naar hun oordeel beperkter en leidinggevenden stimuleren minder tot het volgen van scholing. Met name wie twee banen in loondienst combineert volgt minder vaak een opleiding of een cursus dan wie één baan in loondienst heeft. Deze groep geeft meer dan gemiddeld aan behoefte te hebben aan een opleiding of cursus. Motief van deze groep is dan vooral om de kansen op werk in de toekomst te verbeteren. Het huidige werk beter doen of beter voorbereid zijn op toekomstige veranderingen in huidige werk is voor hen minder belangrijk. Voor mensen met één baan noemen die laatste motieven juist relatief vaker.

### Combinatie werk en privé

Het combineren van banen, zo stelt de verkenningsaanvraag, zou de balans tussen werk en privé in het gedrang kunnen brengen. Meerdere betrekkingen kunnen ook

2 CBS/TNO (2015) *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: de focus op flexibilisering*.

3 Zie [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl).

4 TNO/CBS (2017) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016*.

meervoudige loyaliteiten betekenen. De dynamiek van de verschillende banen is niet noodzakelijk met elkaar in evenwicht, piekbelastingen kunnen samenvallen. Vraag is welke aspecten in beide banen van belang zijn om de balans tussen werk en privé te borgen.

Onderzoek van TNO<sup>5</sup> geeft aan dat werkenden met twee banen in loondienst aangeven iets minder last te hebben van negatieve gevolgen van werk op het gezinsleven dan werkenden met één baan. Ook is er minder last van privé-verantwoordelijkheden die negatief uitwerken op het werk.

Degenen die werk in loondienst en als zelfstandige combineren, geven substantieel vaker aan last van de combinatie werk-privé te hebben, zowel in de zin van missen of verwaarlozen van familie- of gezinsactiviteiten door het werk, als in de zin van missen of verwaarlozen van werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden. Eerder onderzoek wijst op een andere relatie, namelijk dat mensen die meer tijd kwijt zijn aan zorgtaken minder vaak banen combineren.<sup>6</sup>

Uit een ander onderzoek van TNO kwam naar voren dat mensen die banen combineren meer overuren maken dan mensen met één baan. Daarnaast is de werk-thuisinterferentie groter.<sup>7</sup> Deze twee verschillen zijn overigens heel klein te noemen. Mensen met een combinatiebaan werken in termen van totaal aantal gewerkte uren per week gemiddeld iets minder uren dan iemand met één baan (32 uur per week tegenover 33 uur per week).

Daarnaast kwam in dit onderzoek naar voren dat het banen combineren om louter financiële redenen meer negatieve effecten heeft dan het combineren van banen om andere redenen. Werknemers hebben dan meer burn-out verschijnselen, zijn minder tevreden met de hoofdbaan, zijn minder bevlogen op het werk en vinden zichzelf minder extern inzetbaar.

Uit onderzoek van het SCP blijkt dat de combinatiegedruk op zich een rol speelt in de ervaren tijdsdruk. Eén op de vijf werkenden met een zorgtaak (voor jonge kinderen of mantelzorg) ervaart combinatiegedruk, dat wil zeggen dat de combinatie van werk en zorgtaken enigszins of veel problemen oplevert.<sup>8</sup> Burn-outklachten zijn fysieke en mentale klachten die een gevolg kunnen zijn van een gebrek aan tijd. In hoeverre de combinatiegedruk voor mensen die banen combineren vergelijkbaar is met de combinatiegedruk voor mensen die werken en zorgen combineren is op basis van het beschikbare onderzoek niet bekend.

---

5 TNO/CBS (2017) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016*.

6 Huiskamp, R. [et al.] (2011) *Meerdere banen: noodzaak of uitdaging?*

7 Dorenbosch, L. [et al.] (2015) Multi-jobbing: wenselijke of onwenselijke arbeidsmarktdynamiek?, in: *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: de focus op flexibilisering*, pp. 170-196.

8 SCP (2016) *Aanbod van arbeid 2016. Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt*, p. 66.

Tabel 4.2 Baan-baan-interferentie voor werkenden die banen combineren

	(Helemaal) Mee oneens	Niet eens, Niet oneens	(Helemaal) Mee eens
Ik doe wel een werk van de ene baan in de tijd van de andere baan	63%	12%	25%
In de ene baan leer ik vaardigheden die ik niet leer in de andere baan	26%	18%	56%
Ik doe de werkzaamheden in de ene baan minder goed door de andere baan	84%	14%	3%
Ik doe de werkzaamheden in de ene baan beter door de andere baan	43%	23%	34%
Het combineren van werkschema's geeft mij vrijheid	18%	28%	54%
Het combineren van werkschema's vind ik stressvol	52%	32%	16%
De eisen van mijn werkgevers zijn moeilijk te combineren	70%	23%	6%

Bron: TNO (2017) *Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM)*.

### Gezondheid en ziekte

Degenen die twee banen combineren melden minder gezondheidsklachten dan werkenden met één baan of werkenden die baan en zelfstandigheid combineren.<sup>9</sup> Dit geldt voor het oordeel over de algemene gezondheid als voor verschijnselen van burn out, vermoeidheid, ziekteverzuim en werk als oorzaak van ziekteverzuim. Wanneer men een combinatiebaan heeft om een intrinsieke reden, geeft onderzoek aan dat minder negatieve effecten optreden.

Bij ziekte en re-integratie komt het in de praktijk bij mensen die twee banen in loondienst hebben, zo werd aangegeven in de praktijkbijeenkomsten die de SER organiseerde, voor dat bedrijfsartsen verbonden aan de twee werkgevers tegengestelde adviezen geven. Dit brengt de werknemer in een lastige positie.

Wanneer iemand in twee banen met gevaarlijke stoffen in aanraking komt is het lastig voor de werknemer maar zeker ook voor de werkgever om zicht te houden op de totale blootstelling. Ook voor het toezicht is dit een lastige casus.

### Overzicht

De volgende tabel geeft een overzicht van zaken die raken aan het combineren van banen vanuit wet- en regelgeving, cao's en de werkplek. Het overzicht is ter illustratie en niet uitputtend.

<sup>9</sup> Dorenbosch, L. [et al.] (2013) Redenen voor het combineren van meerdere banen, *ESB*, pp. 480-482; TNO (2016) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016*.

Bron	Aandachtspunt	Gevolgen voor werkenden	Gevolgen voor werkgevers
<b>Arbeid</b>			
Arbeidstijdenwet	Werkgever dient arbeidstijden te begrenzen volgens ATW	Werknemer kan mogelijk meer uren werken dan volgens de ATW is toegestaan	Werkgever heeft geen zicht op arbeidstijden van zijn werknemer bij een andere werkgever
Wet flexibel werken	Werknemer kan werkgever verzoeken om aanpassing van de arbeidstijden maar werkgever stemt niet toe	Werknemer kan niet meer uren werken en inkomen verwerven	Werkgever kan niet altijd meer uren bieden zoals werknemer wenst, dient bij verzoek zorgvuldig te reageren
Wet Arbeidsomstandigheden	Werknemer kan door meerdere betrekkingen met een grotere belasting te maken krijgen dan wettelijk verantwoord wordt geacht (rijtijden, grenswaarden gevaarlijke stoffen)	Werkende kan blootstaan aan hogere waarden en belasting dan wettelijk verantwoord wordt geacht	Werkgever heeft geen zicht op belasting bij andere werkgever
	Toezicht op totale belasting/blootstelling is lastig		
Arbeidsvoorwaarden	Werknemer krijgt te maken met twee sets arbeidsvoorwaarden	Betekent extra lasten	
Concurrentiebeding	Werkgever bepaalt dat werknemer naast kleine baan geen andere baan bij concurrerende werkgever aangaat	Beperkt de werknemer in mogelijkheid om inkomen aan te vullen met andere baan	
Relatiebeding	Werkgever verbiedt werknemer relaties aan te gaan met andere werkgevers	Beperkt de werknemer in mogelijkheid om inkomen aan te vullen met andere baan	
Beschikbaarheidseis	Beschikbaarheidseis voor meer uren op werkdag of andere werkdagen	Bemoedigt werken op die uren andere dagen	
	Beschikbaarheidseis feestdagen van uit twee werkgevers	Eis van beschikbaarheid van beide werkgevers op feestdagen conflicteert	
Afspraken werktijden (werkroosters, overwerk, vakanties)	Afspraken over werktijden zijn lastiger voor wie banen combineert	Vergt van werknemer meer afstemming tussen banen en van werk en privé	Werkgever kan werknemer moeilijker inzetten op gewenste momenten
	Werknemer met twee banen heeft extra reistijd	Werknemer maakt langere werkdagen	
Caο-bepalingen over werken bij andere werkgever	Toestemming voor werk bij andere werkgever	Beperkt werknemer in verwerven van meer inkomen	
	Meldplicht voor werk bij andere werkgever	Beperkt werknemer in verwerven van meer inkomen	
	Verbod op werk bij andere werkgever	Beperkt werknemer in verwerven van meer inkomen	

Bron	Aandachtspunt	Gevolgen voor werkenden	Gevolgen voor werkgevers
<b>Sociale zekerheid</b>			
Ziekte	Ziekte van werkende heeft gevolgen voor beide werkkringen	Bedrijfsartsen werken niet samen of plegen geen afstemming, wat kan leiden tot tegenstrijdige ziektebeoordelingen	Werkgever verliest inzet van een werknemer door uitval van werknemer door ziekte opgelopen bij de andere werkgever Werkgever heeft te maken met loon- doorbetalingsverplichting voor ziekte waarop de werkgever geen invloed heeft gehad Werkgever heeft geen zicht op proces van re-integratie bij andere werkgever Twee trajecten betekent extra administratieve lasten.
Re-integratie	Werkende en werkgever krijgen te maken met twee re-integratietrajecten	Gebrek aan samenwerking of afstemming kan leiden tot tegenstrijdige re-integratieadviezen Twee trajecten betekent extra administratieve lasten	
<b>Pensioen</b>			
Pensioenopbouw	Bepaling dat wettelijk is geregeld dat deeltijdbanen pensioen opbouwen naar rato van de deeltijdfactor is niet bekend	Werkende bouwt mogelijk verschillende kleine pensioenen op bij verschillende pensioenfondsen. Na inwerkingtreding van Wetsvoorstel waardeoverdracht kleine pensioenen kunnen deze pensioenen straks eenvoudiger worden samengevoegd.	
Hoogte van opgebouwde pensioen-uitkering	Beeld is dat door franchise de hoogte van opgebouwd pensioen bij twee kleine banen verschilt i.v.m. één grotere baan	Werkende bouwt evenredig aanvullend pensioen, beeld van benadeling is niet juist	
<b>Fiscaliteit</b>			
Reiskosten	Reiskosten deels vergoed tot een fiscaal maximum	Meer reiskosten door twee banen beperkt fiscaal aantrekbaar en daardoor voor eigen rekening	
Heffingskorting	Faciliteit van voorlopige teruggave om de heffingskorting te verzilveren is slecht bekend	Werkende heeft minder besteedbaar inkomen dan mogelijk zou zijn	
	Faciliteit van voorlopige teruggave om de heffingskorting te verzilveren wordt als administratief omslachtig ervaren	Werkende heeft minder besteedbaar inkomen dan mogelijk zou zijn	





## 5 Samenvatting en reflectie

Samenvatting: combinatiebanen in kaart

Het aantal werkenden dat banen combineert is de afgelopen tien jaar geleidelijk aan gestegen, van circa 450.000 naar circa 600.000. Dit komt overeen met een geleidelijke groei naar bijna 10 procent van de werkenden. Nederland kent, samen met Scandinavische landen, relatief veel werkenden die banen combineren. Uit de internationale literatuur blijkt een verband tussen de omvang van deeltijdarbeid en flexibele arbeid en de omvang van het combineren van banen. Maar de groei van het aantal mensen dat banen combineert in Nederland kan niet worden verklaard uit de ontwikkeling van het aantal kleine banen.

Het combineren van banen komt niet op alle delen op de arbeidsmarkt even vaak voor. Vrouwen combineren vaker banen dan mannen, werknemers met een tijdelijk contract ongeveer tweemaal zo vaak als werknemers met een vast contract en jongeren ook tweemaal zo vaak als andere leeftijdsgroepen. Hoger opgeleiden combineren weer vaker banen dan middelbaar opgeleiden en middelbaar opgeleiden weer vaker dan lager opgeleiden; het aantal lager opgeleiden dat banen combineert is de afgelopen tien jaar ongeveer gelijk gebleven. Naar sector bezien wordt er meer gecombineerd in zakelijke dienstverlening, horeca, recreatie, zorg & welzijn en onderwijs dan in andere sectoren.

Typen huishouden en huishoudinkomen verschillen weinig in het wel of niet combineren van banen.

Gemiddeld tellen de uren van de hoofdbaan en de nevenbaan samen op tot ongeveer een volledige werkweek.

De mensen die banen combineren doen dat met verschillende motieven. Ongeveer een op de drie geeft aan dat te doen om rond te komen of om iets extra's te verdienen.<sup>1</sup> Degenen die vanuit deze motieven combineren hebben een lager dan gemiddeld inkomen en ondervinden meer combinatiegedruk. Een op de tien geeft aan te combineren vanwege de zekerheid van inkomen. Afwisseling van en ontwikkeling in het werk is volgens ongeveer een op de vijf mensen de reden om banen te combineren. Circa 5 procent geeft aan te combineren om op langere termijn aan het werk te blijven. Bij deze laatste twee motieven is sprake van een hoger dan gemiddeld inkomen.

---

1 In paragraaf 3.1 is een nadere duiding opgenomen van de motieven van combineren om rond te komen en combineren om iets extra's te verdienen.

Ruim tweederde van de werkenden die banen combineert geeft de voorkeur aan het combineren van banen, een op de drie prefereert één baan. Wie combineert voor de afwisseling of combineren leuk vindt, heeft vaker de voorkeur om banen te combineren, en combineert vaak vrijwillig. Voor degenen die combineren omdat in de hoofdbaan niet meer uren gewerkt kunnen worden of om financieel rond te kunnen komen, is dit vaak pure noodzaak.

Wie banen combineert moet in de praktijk met meer zaken rekening houden. Twee banen in loondienst betekent onder andere twee sets aan arbeidsvoorwaarden, mogelijk conflicten uit de wens van loyaliteit naar twee werkgevers, ten aanzien van beschikbaarheidseisen voor tijden bovenop de werktijden, alsmede van extra reistijden, werkroosters en – hogere – combinatiedruk. Sommige zaken komen voort uit cao's of uit wet- of regelgeving van de overheid. Zo zijn in driekwart van de (onderzochte) cao's bepalingen opgenomen die raken aan het combineren van banen, onder andere over de meldplicht, het toestemmingsvereiste en nevenwerk. Wet- en regelgeving lijkt ingesteld op mensen die één baan hebben en lijkt niet altijd rekening te houden met mensen met twee banen. Dit levert mogelijk conflicten en tegenstrijdigheden op voor werknemers en werkgevers.

#### Eerste appreciatie

Deze verkenning brengt combinatiebanen en de mensen die meerdere banen combineren in beeld. Met deze slotparagraaf wil de raad een eerste appreciatie geven van het feitelijk beeld dat in de samenvatting en voorafgaande hoofdstukken is beschreven.

De raad constateert dat er een veelkleurig palet aan motieven en verschijningsvormen zijn. Tijdens de praktijkbijeenkomst van mei 2017 heeft de raad verschillende ervaringen opgetekend van mensen die banen combineren. In hoofdstuk 3 zijn enkele van die ervaringen van werkenden en werkgevers weergegeven. Sommige mensen zijn erg tevreden over de mogelijkheden en de effecten van het combineren van banen. Andere mensen vinden het combineren van banen zwaar en ervaren het als een noodzaak.

Zo richten mensen ondernemend naast hun baan nog een eigen bedrijf op of werken naast hun baan een dag als docent. Het combineren van twee banen biedt hen mogelijkheden om werkzaamheden af te wisselen, nieuwe mogelijkheden uit te proberen en eventuele risico's te spreiden. Ook scholieren en studenten combineren vaak banen in bijvoorbeeld horeca en detailhandel.

In deze gevallen heeft het kunnen combineren van banen economische en maatschappelijk meerwaarde voor werkenden zelf, voor hun werkgevers of opdrachtgevers en voor het functioneren van de arbeidsmarkt. De raad pleit ervoor belemmeringen weg te nemen voor het combineren van banen voor deze groep werknemers en werkgevers waar mogelijk (zie hoofdstuk 4).

Daarnaast zien we situaties die knellen. Met name bij mensen die zijn aangewezen op lager betaald werk, werk dat beschikbaar is in kleine deeltijdbanen. Zij moeten verschillende banen combineren om rond te komen, zeker als het gaat om banen met onregelmatige uren, waarbij een ruime – soms overlappende – beschikbaarheid gevraagd wordt. Het is bovendien vaak ingewikkeld: ze ervaren organisatorische en administratieve problemen. Deze mensen hebben veelal geen alternatief en zijn kwetsbaarder voor situaties van niet-naleving van wet- en regelgeving. Ze hebben over het algemeen weinig vooruitzichten op persoonlijke ontwikkeling of scholing in het werk en weinig perspectief om op eigen kracht hieraan te ontsnappen. Voor deze groep is er dus sprake van problemen die samenhangen met het combineren van banen en problemen die veroorzaakt worden omdat banen gecombineerd moeten worden. Problemen die gecumuleerd ervoor kunnen zorgen dat werknemers niet verder komen in hun werkende leven of er voor zorgen dat het combineren praktisch onmogelijk wordt. In dergelijke situaties voelen ze zich 'gevangen' in het combineren van vaak tijdelijke banen.

De raad vraagt aandacht voor deze mensen. Het combineren van banen voor deze groepen op de arbeidsmarkt is op dit moment wellicht de eerste of enige optie, maar er zou een prikkel moeten zijn om werkgevers ertoe te bewegen om deze mensen een dusdanig aantal uren aan te bieden dat zij daarmee een volwaardig inkomen genereren. Het is wenselijk om voor hen de combinatie van werk tot één (full-time) baan gemakkelijker mogelijk te maken. De raad meent dat initiatieven op dit vlak ondersteuning verdienen en belemmeringen voor werkgevers en knelpunten voor werknemers hiervoor weggenomen moeten worden (zie ook het initiatief in de facilitaire sector voor een Dienstenpact). Het gaat erom deze werkenden perspectief te bieden op duurzame arbeidsdeelname en economische zelfstandigheid. Voor andere werkenden, bijvoorbeeld in het onderwijs en de zorg, zijn meer uren niet altijd realiseerbaar door allerlei vaak organisatorische en bedrijfseconomische randvoorwaarden. De raad pleit er daarom voor het combineren van banen beter te organiseren, eenvoudiger en plezieriger te maken voor werknemers en werkgevers en de arbeidsomstandigheden te waarborgen.

## Dienstenpact in de facilitaire sector

In de facilitaire dienstensector zijn mensen veelal werkzaam in kleine banen. Daarom hebben de werkgevers in de verschillende sectoren, Veneca, De Nederlandse Veiligheidsbranche en de OSB een Dienstenpact opgesteld. Daarin is onder andere vastgelegd dat twee banen vaak een bewuste keus is, bijvoorbeeld als tweede inkomen naast de kostwinner of als bijbaan. Maar dat niet iedereen in de facilitaire dienstensector wil werken in een deeltijdbaan. En waar een bijbaan geen bewuste keus is, biedt een kleine baan, per saldo een beperkt inkomen, en mensen soms noodgedwongen kleine banen gaan stapelen. Daarom pleiten ze voor een gezamenlijke en integrale aanpak om brede banen met meer uren te scheppen. Bij één werkgever. Ontwikkelkansen van mensen nemen zo toe, de inkomenspositie verbetert. Vanwege het belang van een stevige basis van de arbeidsmarkt is het belangrijk dat de overheid deze ontwikkeling ook ondersteunt. Het is gewenst om in een dienstenpact een perspectief te bieden voor deze ontwikkeling.\*

\* Whitepaper dienstenpact: Veneca, De Nederlandse Veiligheidsbranche, OSB.

Den Haag, 16 maart 2018

M.I. Hamer

*voorzitter*

V.C.M. Timmerhuis

*algemeen secretaris*



Bijlage





Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Aan de voorzitter van de Sociaal-Economische Raad  
Mw. M. Hamer  
Bezuidenhoutseweg 60  
2594 AW S GRAVENHAGE



Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Parnassusplein 5  
T 070 333 44 44  
F 070 333 44 00  
www.rijksoverheid.nl

**Contactpersoon**  
dhr. dr. D. Scheele  
T 070 333 44 16  
DScheele@minszw.nl

**Onze referentie**  
2015-0000260074

**Bijlagen**  
Aanvraag voor een verkenning  
naar combinatiebanen

Datum 05 OKT 2015  
Betreft Verkenningaanvraag Combinatiebanen

Geachte mevrouw Hamer,

De laatste tijd is er steeds meer aandacht voor het verschijnsel dat mensen meerdere werkkringen combineren. Dat kan zijn in de hoedanigheid van zelfstandige waar de SER in zijn advies "Zzp'ers in beeld" al aandacht voor gevraagd heeft. Dat kan uiteraard ook zijn als werknemer. Combinatiebanen kunnen de functie hebben dat zij voorbereiden op arbeidsmarkttransities. Hierover heeft de SER in het verleden geadviseerd in het rapport "Werk maken van baan-baanmobiliteit". Het thema van werk naar werk is ook aan de orde in het TAW advies. Combinatiebanen kunnen ook druk zetten op personen. De SER is al bezig met een advies "Werk en leven in de toekomst" over de combinatie van meerdere verantwoordelijkheden over de loopbaan heen. De combinatie van meerdere werkkringen is een onderdeel van deze thematiek.

Ik acht het daarom wenselijk dat de SER een verkenning doet naar het verschijnsel combinatiebanen en de mogelijke knelpunten die zich daarbij voordoen. Bijgaand treft u een aanvraag voor deze verkenning aan.

Ik wens u veel succes bij het uitvoeren van de verkenning en ik kijk met belangstelling uit naar de uitkomsten.

Met vriendelijke groet,  
de Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher



## **Verzoek aan SER voor Verkenning Combinatiebanen**

### **Inleiding**

Er wordt gesproken over combinatiebanen als een werknemer meerdere (deeltijd)banen combineert. Een werknemer werkt in verschillende functies tegelijkertijd, mogelijk voor meerdere werkgevers. Bij hybride ondernemerschap is sprake van een combinatie van een baan met zelfstandig ondernemerschap.

Het thema van combinatiebanen<sup>1</sup> is een onderdeel van het bredere thema van de flexibilisering van de arbeid, flexibilisering naar tijd, locatie en opdrachtgever. Combinatiebanen komen voor om diverse redenen: dit kan zijn ingegeven door noodzaak - voor een werkende om voldoende inkomsten te verwerven - of vanuit positieve motieven, zoals een werkgever die zijn werknemers niet meer een volledige functie kan bieden maar wel een volledige baan wil bieden.

Het combineren van banen is meer dan het optellen van twee deeltijdbetrekkingen: juist de combinatie kan de werkende of diens werk- of opdrachtgever ook voor nieuwe vraagstukken stellen. Het hebben van meerdere banen tegelijk kan veel vragen van betrokkenen, in het jongleren van de prioriteiten van meerdere werkgevers of vanwege druk op het privéleven. Vanuit het perspectief van de werk- of opdrachtgever roept het tevens een vraag op welke verantwoordelijkheid bij welke werkgever ligt (bijvoorbeeld waar het gaat om scholing of pensioenopbouw). Het combineren van meerdere laagbetaalde banen levert andersoortige belemmeringen op dan het combineren van goedbetaalde banen.

Het verschijnsel van combinatiebanen lijkt inmiddels geen marginaal verschijnsel op de arbeidsmarkt meer. Het kabinet heeft op dit moment over het onderwerp geen duidelijke visie ontwikkeld of een standpunt ingenomen. Het vraagt in de eerste plaats aan de SER om middels een verkenning duidelijk te krijgen hoe de sociale partners en kroonleden tegen het verschijnsel aankijken.

### **Centrale vraagstelling**

De SER wordt gevraagd een verkenning te doen naar combinatiebanen en hybride banen. Ten eerste wordt de SER gevraagd de stand van zaken en feiten overzichtelijk bijeen te brengen en deze te appreciëren: hoeveel komt het voor dat mensen combinatiebanen hebben en wat zijn daarbij hun motieven en de gevolgen van dit fenomeen? Ten tweede is de vraag wat de praktische belemmeringen zijn waar werkgevers en werkenden in de praktijk tegen aan lopen indien zij (willen) kiezen voor combinatiebanen?

### **Kader en denkrichting**

#### *Stand van zaken en toekomstverwachting*

Hoewel het verschijnsel combinatiebanen nog niet breed is gedocumenteerd, zijn er wel meerdere auteurs en instanties – onder meer CBS en TNO - die hierover geschreven hebben. De SER wordt gevraagd de stand van kennis over het verschijnsel van combinatiebanen te bundelen en analyseren. Wat is de omvang van het verschijnsel en wat zijn kenmerken van de werkenden en werk- en opdrachtgevers die het betreft? Het CBS heeft becijferd dat het aantal combinatiebanen nog niet zo groot is, maar wel toeneemt. Is er in de optiek van de SER sprake van een structurele ontwikkeling en welke beredeneerde verwachtingen omtrent de toekomstige ontwikkeling bestaan er?

Een volgende vraag is welke *motieven* werkenden hebben om voor combinatiebanen te kiezen. Het perspectief van de SER als netwerk van werkgevers en werknemers aangevuld met expertise van kroonleden is bij uitstek geschikt om de kennis hierover te voorzien van een appreciatie. Betreft

<sup>1</sup> In het vervolg wordt, omwille van de leesbaarheid, met combinatiebanen ook hybride banen bedoeld.

het structurele of tijdelijke combinaties; gaat het om perioden van overgang van de ene baan naar de andere? Wat zijn de arbeidsmarktsituaties waarin het voorkomt? Het verzoek aan de SER is om daarbij de financiële situatie van de desbetreffende werkenden te betrekken. Bijzondere aandacht gaat uit naar de groep werkenden met lager betaalde functies: hoe vaak is er sprake van 'werkende armen' die wel meerdere banen moeten hebben om financieel rond te komen versus werkenden met relatief hoge inkomens? Voor zover financiële nood van werknemers een factor is achter combinatiebanen, komt de vraag op hoeveel uren werknemers in verschillende banen werken en wat zij daarmee verdienen. Kiezen zij voor meerdere banen omdat er in hun beroep geen substantiële banen voorhanden zijn of omdat het 'kleine banen' betreft (bijvoorbeeld: postbezorging voor enkele uren per dag)?

Expliciet is de vraag naar motieven ook interessant vanuit het perspectief van de werk- of opdrachtgever: waarom kiest deze voor het aanbieden of benutten van combinatiebanen? In welke behoefte voorziet deze keuze en is er sprake van bewust beleid? In wat voor sectoren en bij wat voor werkgevers zijn vooral die kleine banen voorhanden en wat is daarvan de achtergrond? Bieden combinatiebanen kansen voor het tegemoetkomen aan de wensen aan flexibele arbeid? Is de meerwaarde ten opzichte van deeltijdaanstellingen beperkt tot het feit dat een werkende met een combinatie van meerdere banen toch in voldoende inkomen kan voorzien, of zijn er meer voordelen, gezien vanuit het perspectief van een werkgever?

Bij hybride banen laat de praktijk gevallen zien waarin zelfstandige ondernemers inkomenszekerheid ontlenen aan een reguliere (deeltijd)baan en tegelijk met een onderneming bezig zijn die hen na aan het hart ligt. Combinatiebanen kunnen afwisseling bieden als hierdoor verschillende werkzaamheden worden gecombineerd, ze kunnen de mogelijkheid bieden om met 'kleine banen' toch een volledig inkomen te verwerven en ze kunnen werknemers in voorkomende gevallen in staat stellen om duurzaam belastend werk te doen, door het inkomen uit een belastende deeltijdbaas aan te vullen met inkomen uit een andere betrekking. Combinatiebanen kunnen ook een transitie op de arbeidsmarkt – een baanwisseling – indiceren. Een combinatiebaan kan een mogelijkheid bieden om een nieuwe baan uit te proberen.

Opvallend is dat combinatiebanen in bepaalde gevallen benut worden om op een organische manier van de ene baan naar de andere baan over te stappen of om afwisseling in de loopbaan te brengen: in een combinatiebaan is een volgende functie uit te proberen voordat definitief de stap wordt gezet. Aan de SER wordt gevraagd om combinatiebanen te beoordelen op de mogelijkheid om arbeidsmobiliteit (inclusief startend ondernemerschap/zzp-schap) te vergemakkelijken: liggen er gegeven de afbreukrisico's van baanwisselingen - vooral bij groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie - mogelijkheden voor een wederzijds risicomanagement door alle betrokken partijen (de werkende en zijn oude en nieuwe werkgever) waarbij het risico niet eenzijdig bij de werkende en zijn nieuwe werkgever ligt? En in hoeverre draagt hierbij de combinatie van kleinere banen bij aan het hebben van een zodanige arbeidsomvang dat hiermee een volledig inkomen gegenereerd kan worden? Kunnen combinatiebanen ook bijdragen aan het de uitstroom vanuit een uitkering naar werk?

Een volgende relevante vraag is welke *gevolgen* er zijn voor werknemers en voor werk- en opdrachtgevers van combinatie banen. De balans tussen werk en privé kan in het gedrang komen doordat meerdere betrekkingen ook meervoudige loyaliteiten kan betekenen. De dynamiek van de verschillende banen is niet noodzakelijk met elkaar in evenwicht. Piekbelastingen kunnen samenvallen. Wat zijn aspecten in beide banen die volgens de SER van belang zijn om de balans tussen werk en privé te borgen? Zijn er bijzondere overwegingen met betrekking tot arbeidsomstandigheden en werkdruk voor mensen die meerdere banen of een baan en ondernemerschap combineren?

Tot slot is de vraag of combinatiebanen gevolgen hebben voor de investering in en ontwikkeling van werkenden. Voelen werkgevers een vergelijkbare verantwoordelijkheid voor medewerkers als zij een combinatiebaan hebben? Het menselijk kapitaal aspect dat hier aan de orde is, hoeft in de verkenning van de SER niet beperkt te blijven tot het opdoen van kennis en ervaring. Het kan ook

uitgebreid worden naar het vergemakkelijken van van-werk-naar-werktransities, verbeterde arbeidsmobiliteit en duurzame inzetbaarheid van werkenden. Zijn er ook effecten zichtbaar op de productiviteit van werkenden, ten opzichte van deeltijdwerk? En mogelijk op de arbeidsparticipatie, bijvoorbeeld aan de onderkant van de arbeidsmarkt: is er sprake van dat het combineren van banen de participatie op de arbeidsmarkt makkelijker kan maken (ten opzichte van deeltijdwerk).

#### *Praktische belemmeringen*

Naast het in kaart brengen van het verschijnsel van combinatiebanen en hybride banen, wordt de SER gevraagd te bezien tegen welke belemmeringen werknemers, zzp'ers en ondernemers aanlopen wanneer zij of hun medewerkers verschillende banen (willen) combineren? De SER wordt gevraagd hierbij expliciet te putten uit de kennis die binnen de SER en de verschillende achterbanen bekend is uit de praktijk. Hoe kunnen knelpunten waar in de praktijk tegenaan wordt gelopen opgelost worden? Is huidige regelgeving een belemmering voor creatieve oplossingen die mogelijk zowel werkgever als werknemer dienen?

Het kan hierbij gaan om belemmeringen van de zijde van overheidsbeleid, zoals de wijze van afdragen van belastingen en het krijgen van belastingvoordelen of mogelijk zijn er aanwijzingen dat aanpassing van regelgeving op het terrein van de flexibilisering van de arbeidstijden wenselijk is. Maar het kan ook gaan om knelpunten in het hanteren van verschillende cao's, dat zich zou kunnen uiten in deelname aan verschillende pensioenregelingen (of in beide regelingen het niet halen van de franchise) of de werking van de sociale zekerheid. Breder op het terrein van de werknemersverzekeringen voor werkloosheid en arbeidsongeschiktheid: zijn de praktijken rond re-integratie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid in het geval van meerdere werkgevers bevredigend?

Ook op de werkplek zelf kunnen er knelpunten optreden. Zijn er beperkingen met betrekking tot de ontwikkeling van werkenden in combinatiebanen, zoals bijvoorbeeld als gevolg van de sectorale indeling van sommige instituties (O&O-fondsen, sectorfondsen)? Is het binnen de huidige regelgeving voor werkgevers mogelijk om te sturen op verbreding van de ervaring van werknemers?

Het kan voor werkgevers interessant zijn het initiatief nemen om banen te combineren, om bijvoorbeeld flexibilisering van de arbeidstijden (opvangen van piek) te combineren met een goed inkomen voor diens werknemers. Zo is mogelijk flexibiliteit te organiseren. Aan de andere kant introduceren de combinatiebanen voor de werkende verplichtingen naar meerdere partijen. Dat brengt in voorkomende gevallen afstemmingsproblemen met zich mee – denk aan afstemmen van roosters -, die kunnen leiden tot nieuwe inflexibiliteit. Onder welke condities kan via combinatiebanen aan de behoeften van werkgevers zowel als werknemers voldaan worden?

#### **Slot**

Zoals gezegd, lijkt het verschijnsel van combinatiebanen inmiddels geen marginaal verschijnsel meer. Vandaar dat dit onderwerp de bijzondere interesse van het kabinet heeft. Met een synthese van de stand van denken over de feiten, motieven en gevolgen van combinatiebanen en een appreciatie van potentiële belemmeringen, kan de SER de gedachtevorming rond dit onderwerp van een belangrijke basis voorzien. Het kabinet nodigt de SER uit om op basis van deze bevindingen ook te reflecteren op wanneer combinatiebanen een interessante, wenselijke aanvulling kunnen zijn op meer traditionele arbeidscontracten; en onder welke omstandigheden de SER combinatiebanen als minder wenselijk zou betitelen.

Het kabinet kijkt uit naar de verkenning van de SER en vraagt de SER deze in het voorjaar 2016 op te leveren.

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 1 A  
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Parnassusplein 5  
T 070 333 44 44  
F 070 333 44 00  
www.rijksoverheid.nl

Datum 6 september 2016  
Betreft Meenemen van werkende armen en eenverdieners in SER verkenning naar  
combinatiebanen

**Onze referentie**  
2016-0000191669

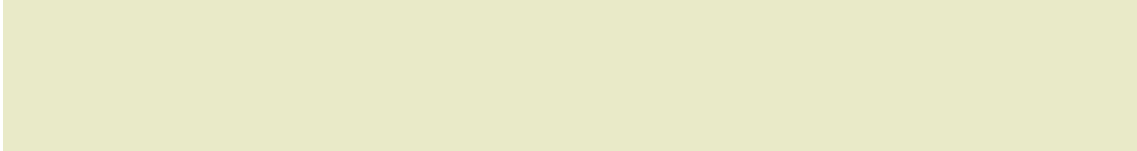
Met deze brief kom ik tegemoet aan de toezegging die ik heb gedaan in het AO Armoede en Schulden van 6 juli jl. Ik heb de kamer toegezegd te onderzoeken of in de SER verkenning naar combinatiebanen werkende armen en eenverdieners betrokken kunnen worden.

De centrale vraagstelling die aan de SER is voorgelegd, is om een verkenning te doen naar combinatiebanen en hybride ondernemerschap. Ten eerste is de SER gevraagd de stand van zaken en feiten overzichtelijk bijeen te brengen en deze te appreciëren: hoeveel komt het voor dat mensen combinatiebanen hebben, wat zijn daarbij hun motieven en welke gevolgen heeft dit? Ten tweede is de vraag wat de praktische belemmeringen zijn waar werkgevers en werkenden in de praktijk tegen aan lopen indien zij (willen) kiezen voor combinatiebanen?

Bij de SER heb ik nogmaals benadrukt dat ik het van belang vind om inzicht te krijgen in het fenomeen combinatiebaan in relatie tot de populatie werkende armen. Verder heb ik de SER gevraagd aandacht te schenken aan huishoudensituaties en in het bijzonder het eenverdienerhuishouden. De SER heeft aangegeven deze wensen te kunnen inpassen in haar werk. Ik verwacht de resultaten van deze verkenning aan het eind van dit jaar.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

Jetta Klijnsma



## Verslag van de Praktijkbijeenkomst Combinatiebanen van 11 mei 2017

Datum: 11 mei 2017

Locatie: Mammoni Utrecht

Donderdag 11 mei 2017 namen zo'n dertig mensen deel aan de Praktijkbijeenkomst Combinatiebanen, met vertegenwoordigers vanuit de Commissie Combinatiebanen, werknemers, zelfstandigen, ondernemers, onderzoekers en wetenschappers. In de bijeenkomst werden de voorlopige bevindingen van de commissie voorgelegd aan mensen die vanuit de verschillende achtergronden te maken hebben met combineren van banen in de praktijk. In verschillende rondes werden de bevindingen en persoonlijke ervaringen van de deelnemers met elkaar geconfronteerd.

In dit verslag zijn de verschillende gespreksrondes aan de tafels opgenomen. Een aantal waarnemingen worden naar voren gehaald. Dit geschiedt op basis van de eigen ervaringen van individuen zoals die in de gespreksrondes naar voren zijn gebracht en die we graag in detail willen weergeven vanwege de toegevoegde waarde van zo'n inkleuring uit de praktijk. Dit ook in het besef dat deze ervaringen wellicht niet altijd generaliseerbaar zijn.

Er is door de commissie al een onderscheid gemaakt in de verschillende motieven van mensen om banen te combineren. In de praktijkbijeenkomst werd er eigenlijk nog een sterkere dimensie aan toegevoegd: combineert iemand banen vrijwillig of niet-vrijwillig? Voor een groot deel valt deze laatste dimensie samen met het motief om banen te combineren uit financiële noodzaak, maar dat geldt niet een-op-een.

Werkenden die banen combineren worden geconfronteerd met allerlei omstandigheden en praktijksituaties die extra inzet of investeringen vergen. Werkenden die het combineren vrijwillig doen, nemen die omstandigheden op de koop toe. Voor werkenden die niet vrijwillig banen combineren zijn de extra inzet en investeringen een bron van frustratie en een serieuze belemmering in het maatschappelijk functioneren.

Werkenden die banen vrijwillig combineren hebben daar veel voldoening van; er worden maatschappelijke vraagstukken mee opgelost en werkgevers zijn ermee geholpen omdat het kan bijdragen aan de flexibiliteit van het personeelsbestand. Daarnaast kan het combineren van banen bijdragen aan duurzame inzetbaarheid.

Het combineren van banen heeft dus op zichzelf ook duidelijke maatschappelijke en economische meerwaarde. Bij de verdere beschrijving van de problematische aspecten van de praktijk van het combineren van banen is het goed om deze meerwaarde in het achterhoofd te houden.

Tijdens de bijeenkomst werd duidelijk dat de praktijksituaties van sommige werkenden die niet vrijwillig banen combineren zeer ongewenst zijn. Het kan niet worden afgedaan als ongemak of een extra moeite die redelijkerwijze gevraagd kan worden om een aanvaardbaar inkomen te verkrijgen. De waarneming is dat sommige werkenden met kleine banen in een zeer zwakke positie staan ten opzichte van de werkgever en dat sommige werkgevers daar misbruik van maken. Veel voorkomende voorbeelden zijn de geëiste ruime beschikbaarheid terwijl er sprake is van kleine contracten en de tijdelijkheid van contracten om aan wettelijke regelingen te ontkomen. Veelal zijn er wel (wettelijke) regels en cao-afspraken van sociale partners waarmee de situatie voorkomen zou moeten worden, maar sommige werkgevers houden zich niet aan de afspraken en de werknemers zijn niet in de positie om dat af te dwingen. Bij deze kwetsbare groep werkenden cumuleert de problematiek van zwaar werk, praktische problemen met zich gevangen voelen in een systeem van combineren van banen, zonder inkomens- en bestaanszekerheid, zonder zicht op investeringen in duurzame inzetbaarheid en zonder perspectief daar op eigen kracht aan te kunnen ontsnappen.

Een deel van de problemen waarmee de baancombineerders te maken krijgen zouden kunnen worden voorkomen als werkgevers daarover afspraken zouden maken. Eventuele argumenten die worden gebruikt om dat nu niet te doen, zoals de concurrentiepositie en benodigde flexibiliteit van de arbeidspool, klinken weinig geloofwaardig in verhouding met de door betrokken werkenden ondervonden nadelen en hun positie in het bedrijfsproces. Het lijkt eerder op onwil dan op onvermogen om hierover regionale afspraken te maken. Wel zou ondersteuning van zowel werknemers als werkgevers bij de organisatie van het combineren van banen kunnen helpen zoals een aanwezig voorbeeld liet zien.

De praktische problemen waar alle baancombineerders in meer of mindere mate mee te maken krijgen zijn divers. Of dit als een last wordt ervaren hangt mede samen met de vraag of sprake is van vrijwillig of gedwongen combineren van banen. Het gaat hierbij onder andere dubbele en niet-afrekbare reiskosten, extra reistijden, beperkte pensioenopbouw, weinig of geen toegang tot scholing of investeringen in ontwikkeling, beschikbaarheidseis voor volle werkweek bij kleine contracten, voor beide banen beschikbaar moeten zijn op kerst- en nieuwjaar (horeca),

twee arbo-artsen bij ziekte), de administratieve obstakels voor werkgevers (onder andere weinig toezicht op werktijden, poortwachtersverplichtingen).

Voor werkgevers geldt eenzelfde dubbel gezicht ten aanzien van banen combineren.

Aan de ene kant bieden kleine banen mogelijkheden en flexibiliteit om werk structureel of tijdelijk in de bedrijfsvoering in te passen.

Aan de andere kant leidt specialisatie in taken er vaak toe dat werk alleen in kleine delen bedrijfsorganisatorische georganiseerd kan worden. Ook de druk van de concurrentie kan daar aanleiding voor zijn, met name bij kleine werkgevers. Werkgevers die werknemers banen combineren klagen over beperkt zicht op werktijden, dubbele poortwachtersverplichtingen en administratieve lasten.

Werkgevers willen op zich wel de verantwoordelijkheid van fatsoenlijk personeelsbeleid en werkgeverschap nemen. Een code voor goed werkgeverschap kan dat ondersteunen. Een lastig punt is de controle op naleving van cao-afspraken die een gelijk speelveld voor alle ondernemers moeten waarborgen en oneerlijke concurrentie die ten koste gaat van werkenden moet tegengaan.

## Tafelverslagen SER Praktijkbijeenkomst Combinatiebanen

### Verslag tafel 1

Eerste gespreksronde

Deelnemers:

- Louise Cools; bestuurder FNV Horeca. In deze branche komen veel combinatiebanen voor, voornamelijk uit een financiële noodzakelijkheid voor mensen. Vanuit dit perspectief neemt zij graag deel.
- Dominique Lemke; Utrecht Natuurlijk. Heeft tot een aantal maanden geleden twee banen bij dezelfde werkgever gecombineerd.
- Roxanne Redel; heeft negen jaar in de horeca in combinatiebanen gewerkt.
- David Timmermans; werkt bij PostNL, Sandd, krantenwijk en FNV. Hij bezorgt en sorteert post (aparte functies) voor PostNL. Omdat hij niet meer uren kon maken is hij ook bij Sandd begonnen. Daarnaast heeft hij een krantenwijk aangenomen, als zzp'er. Bij de FNV doet hij vrijwilligerswerk.
- Lieke Bijpost; zit vanuit CNV in de Commissie Combinatiebanen.
- Paul van den Boom; zit vanuit FNV in de Commissie Combinatiebanen.



- Corrie Bunschoten; werkt al schoonmaakster bij Nivo Noord, BNC Hotelsector (2 urencontract), iedere zondag twee uur in een pizzeria en 3 uur in de week als zzp'er.
- Esther Knoop; postbezorger bij PostNL (15 urencontract), werkt ook als schoonmaakster, in de horeca en in de thuiszorg.
- Amerik Klapwijk; zit vanuit VCP in de Commissie Combinatiebanen.
- Samir Amachraa; werkt als schoonmaker en ontvangt voor een deel een bijstandsuitkering.

Tweede gespreksronde

Deelnemers:

- Marijke Morsink; beleidsadviseur UWV.
- Dominique Lemke; Utrecht Natuurlijk. Heeft tot een aantal maanden geleden twee banen bij dezelfde werkgever gecombineerd.
- Stef Bouwhuis; promovendus VUmc/TNO.
- Lieke Bijpost; zit vanuit CNV in de Commissie Combinatiebanen.
- Kees van Velden; onderzoek gedaan naar het combineren van banen onder docenten.
- Maarten Hüttner, beleidsmedewerker werkgeverszaken Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland. Geeft aan dat begeleiders vaak combineren, maar dat cliënten ook buiten de sociale werkplaatsen om zouden willen en kunnen werken.
- Esther Knoop; postbezorger bij PostNL (15 urencontract), werkt ook als schoonmaakster, in de horeca en in de thuiszorg.
- Rob Slagmolen; zit vanuit VNO-NCW/MKB in de commissie Combinatiebanen.
- Samir Amachraa; werkt als schoonmaker en ontvangt voor een deel een bijstandsuitkering.

Tafelvoorzitter: Louise Gunning (Kroonlid SER)

Verslag: Suzette Tannemaat (SER)

Een van de belangrijkste knelpunten bleek de **afstemming van de verschillende banen** op elkaar. Verschillende werkgevers betekent voor werknemers dat zij te maken hebben met managers en leidinggevendenden die **niet van elkaars eisen op de hoogte zijn** of daar rekening mee houden. Ten eerste komt dit terug in de **verschillende contractvormen** die werknemers hebben. Zo bieden werkgevers onder andere nulurencontracten en min-maxcontracten aan, maar verwachten zij dat de werknemers **zeven dagen in de week beschikbaar** zijn. Dit maakt het combineren van flexcontracten (bijna) onmogelijk. Ondanks deze grote geëiste beschikbaarheid

kunnen werknemers **geen minimumloon** bij elkaar werken en is het lastig om de **roosters op elkaar af te stemmen**. Een bijkomend probleem is dat werknemers soms al na een uur naar huis worden gestuurd, waardoor zij nog meer inkomsten derven.

Wanneer werknemers wel een vast-aantal-uren-contract krijgen aangeboden, wordt het contract beëindigd op het moment dat **ze een vast contract aangeboden zouden moeten krijgen**. Zes maanden later worden zij weer opgeroepen. Werknemers in de schoonmaakbranche worden vaak al na zes maanden naar huis gestuurd omdat werkgevers dan verplicht zijn om een cursus aan te bieden. Een oorzaak hiervan ligt volgens deelnemers in de manier van **aanbesteden**, hierdoor wordt er (te veel) op de prijs geconcurrereerd.

Wanneer werknemers **scholing** moeten volgen/aangeboden krijgen van een werkgever, betekent dit dat zij niet (voor een andere werkgever) kunnen werken. Dit kan, ondanks de goede bedoelingen van de werkgever, dan leiden tot inkomstenverlies.

Een extra kostenpost zijn de **reiskosten** tussen verschillende baantjes. Werknemers krijgen bijvoorbeeld pas na 30 kilometer reizen een vergoeding voor de gemaakte kosten. Zij reizen tussen elk baantje door een lager aantal kilometers, maar bij elkaar opgeteld een hoger aantal. Dit heeft tot gevolg dat zij telkens zelf deze lasten moeten dragen.

Mensen hebben regelmatig dat **opgebouwde ervaring bij de ene werkgever** niet wordt erkend bij een andere werkgever. Zo moeten zij telkens onderaan de ladder beginnen. Dit probleem speelt in de schoonmaak maar ook binnen het onderwijs. Dit is een verlies van skills.

Werkgevers nemen regelmatig een **concurrentiebeding** op in de arbeidsovereenkomst wat tot gevolg heeft dat werknemers officieel niet voor een andere werkgever mogen werken of een eigen bedrijfje mogen hebben. Werknemers **verzwijgen dit noodgedwongen** dan aan hun werkgever, omdat zij anders hun baan zullen verliezen of niet meer worden ingepland. Dit betekent dan weer dat een werkgever geen rekening kan/zal houden met de andere werkzaamheden.

Veel mensen weten niet dat wanneer je meer dan één baan hebt, je de **betaalde belasting later terugkrijgt** of via de **voorlopige teruggave**. Meer bekendheid hierover zou helpen. Daarbij komt er voor de verschillende banen erg **veel administratie** kijken.

Voor het **pensioen** heeft de combinatie van banen het gevolg dat werknemers bij verschillende pensioenfondsen kleine beetjes (soms verwaarloosbaar) opbouwen. Mensen weten dan zelfs niet meer welk fonds bij welke baan hoort, omdat zij het overzicht zijn verloren. Het zou hen helpen wanneer zij bij een enkel pensioenfonds zouden kunnen sparen. Dit overzicht verliezen zij ook regelmatig als het aankomt op de verschillende **cao's** die op de arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn.

Een van de deelnemers werd/wordt door de **gemeente gedwongen** om verschillende banen te **combineren sinds hij afhankelijk is van een uitkering**. Hij gaf aan dat dit voor laaggeschoold werk vaak te zwaar is, vooral voor ouderen. Sommigen worden er zelfs ziek van. Tijdens ziekte kreeg hij te maken met **verschillende arbo-artsen**, die niet samenwerkten of hun oordeel op elkaar afstemmen. Zo kreeg hij van de ene arts te horen dat hij wel kon werken, terwijl een andere arts aangaf dat hij absoluut moest thuisblijven. Beiden keurden voor hetzelfde type werk dat hij moest uitvoeren.

De **werkdruk is vaak erg hoog**. Wanneer mensen voor twee uur worden opgeroepen, moeten zij een klus waar normaal gesproken vier uur voor staat uitvoeren. Zij kunnen hun werk hierdoor vaak niet goed uitvoeren. De werkdruk in combinatie met de vele (tijdelijke) banen hebben ook tot gevolg dat mensen **geen goede band opbouwen met collega's en cliënten** en zo hun werkplezier vermindert.

**Gehandicapten** hebben vaak erg moeite met het vinden van een baan, omdat werkgevers niet door hun beperking heen kunnen kijken. Zij zouden graag participeren in de samenleving, maar krijgen hierdoor niet de kans.

Een kanttekening bij de genoemde bezwaren is dat er een **onderscheid moet worden gemaakt naar de motieven** van mensen om verschillende banen te combineren. Wanneer mensen om financiële redenen worden gedwongen is het erg stressvol. In het onderwijs is dit bijvoorbeeld meestal niet het geval. Docenten combineren daar vaak voor de **afwisseling of persoonlijke ontwikkeling**. Het is dan wel belangrijk dat **leidinggevenden op één lijn zitten** dat werknemers dat doen, want vaak wordt bij beiden aan de werknemer gevraagd alles te geven. Dit geval speelde ook bij een van de tafelenoten, die twee functies binnen dezelfde organisatie combineerde. Een werknemer kan vaak ook nuttig zijn op andere vlakken binnen de organisatie en daar worden ingezet binnen zijn/haar baan. Door communicatie tussen leidinggevenden wordt dit bekend.

Aan tafel werd gereflecteerd op het fenomeen combinatiebanen vanuit een onderzoek achtergrond. Het is een erg heterogene groep die combineert. De relatie met de werkgever en zelfvertrouwen is daarbij erg belangrijk. Wanneer je 'ho' kunt zeggen, geeft dit je vaak ook weer kracht om door te gaan. Afhankelijkheid van de werkgever is dus vaak een probleem.

Er wordt gemeld dat het vanuit werkgeversperspectief belangrijk is dat de **structuur mobieler** gaat worden. De systemen moeten met elkaar rekening houden en op elkaar in spelen.

Het combineren van banen kan de **maatschappij echter ook voordelen** opleveren volgens deelnemers. Ten eerste kan er op deze manier voor worden gezorgd dat **mensen aan het werk blijven**. Ook kunnen mensen zo in verschillende organisaties **kennis opdoen en uitwisselen**. Het combineren van banen kan tevens een (gedeeltelijke) oplossing bieden voor bijvoorbeeld het **lerarentekort**. Zo geeft één op de vijf hoogopgeleide niet-docenten aan dat zij in het onderwijs willen werken wanneer zij dit kunnen combineren.

### Verslag tafel 2

Eerste gespreksronde

Deelnemers:

- Maarten Hüttner (VGN), Marja Jeanson (Qbuzz), Nico Koch (OSB), Sabine Scheer (NVZ), Rob Slagmolen (VNO/NCW-MKB), Kees van der Velden (Hybride docent).

Tafelvoorzitter: Piet van den Reijen (SER)

Verslag: Jos de Groen (SER)

Er is veel waardering voor de voorbereidende notitie die aan de deelnemers was toegestuurd. In vergelijking met de eerdere bijeenkomst in 2014 is de toon meer evenwichtig en niet alleen problematiserend. Goed dat er zowel aandacht is voor het combineren aan zowel de onderkant als de bovenkant van de arbeidsmarkt.

Ambitie zou gericht moeten zijn op het ontzorgen van mensen die banen combineren, ongeacht of dit hoog of laagopgeleiden zijn. Juist de benadering van de drijfveren maakt de problematiek belangrijker.

Combineren van banen gaat daarnaast niet alleen over kansen en bedreigingen voor werknemers, maar gaat ook om de benutting van medewerkers. Ook de kant van de werkgevers is van belang.

Vanuit de zorg werd de vraag gesteld wat nu precies het probleem is van het combineren van banen. In de zorg wordt het veel gedaan omdat het veel flexibiliteit oplevert, en zijn er eigenlijk geen problemen van bekend. Dat heeft wel te maken met de situatie dat er sprake is van vooral goed opgeleide medewerkers.

Vanuit de gehandicaptenzorg werd aandacht gevraagd voor cliënten die baantjes combineren. Het kunnen combineren zorgt voor de arbeidsparticipatie van een moeilijke doelgroep. Het is dan wel zaak dat de regelgeving hierbij aansluit en niet te complex is.

In het openbaar vervoer heeft het grootste deel van het personeel een fulltime dienstverband.

De werkverdeling in het openbaar vervoer is complex en geeft veel druk op het personeel. De rijtijden en het dienstrooster geven wel problemen. De behoefte om een buschouffeurbaan te combineren met andere werkzaamheden zoals de post is toch niet zo groot vanwege de goede verdiensten in het openbaar vervoer en problemen met afstemming van allerlei praktische zaken. Dit leidt wel tot een veroudering van het personeelsbestand.

Er wordt gewezen op de bijdrage die het combineren van banen kan leveren voor het langer doorwerken. Zwaardere en lichtere werkzaamheden kunnen dan worden afgewisseld. De specialisatie in werk is ook deels een verklaring van de groei van combinatiebanen. Bedrijven zouden actiever betrokken kunnen zijn bij het mogelijk maken van het combineren van banen. De expertise die er op verschillende plaatsen beschikbaar is zou hierbij goed kunnen worden benut. Er zijn veel regels waarmee het combineren van banen moeilijker wordt. Dat zouden we kunnen verbeteren.

Het combineren van banen maakt het werken in het onderwijs aantrekkelijk. Er zijn veel mensen die wel in deeltijd les willen geven, maar niet hun hele baan in het onderwijs willen hebben en ook in hun eigen vak willen blijven.

Tweede gespreksronde

Deelnemers:

- Paul van den Boom (FNV), Louise Cools (FNV Horeca), Marja Jeanson (Qbuzz), Andy Ott (UWV, Stapeldoorn), Jos Sanders (TNO), Sabine Scheer (VNZ), David Timmermans (Post NL, FNV), Robin de Vries (Veneca), Piet van den Reijen (SER, tafelvoorzitter), Jos de Groen (SER)

Sommige combinaties van banen werken beter dan andere combinaties. Er is onvoldoende in beeld welke combinaties wel werken en bijvoorbeeld bijdragen aan duurzame inzetbaarheid van de mensen. Daar zouden we meer in kunnen investeren.

De huidige situatie maakt in sommige gevallen blij, maar er zijn ook zorgen. De zorgelijke situaties rond het combineren van banen zouden we moeten oplossen zonder daarbij de combinaties die blij maken te hinderen.

Het is de vraag welk criterium we moeten hanteren voor wel of niet gewenste combinaties.

Vanuit de ervaringspraktijk wordt aangegeven dat het belangrijkste criterium bestaanszekerheid is.

Aan tafel wordt ook geconstateerd dat er sprake is van een dubbele moraal bij werkgevers. Veel werkgevers geven aan het belangrijk te vinden dat werknemers zich ontwikkelen en dat het welbevinden van de werknemers van belang is voor het bedrijf. Maar dat lijkt niet te gelden voor alle medewerkers. De mensen met kleine betrekkingen maar die wel cruciale functies verrichten krijgen niet de aandacht en zorg die andere werknemers wel krijgen.

Belangrijk probleem is de gevraagde beschikbaarheid van medewerkers met een kleine betrekking. Vaak is de gevraagde beschikbaarheid zo ruim dat het de combinatie met andere banen uitsluit. Dit is veelal in strijd met regels en (cao)afspraken, waarin is vastgelegd welke beschikbaarheid hoort bij het aantal contracturen. Maar werkgevers komen ermee weg om de afspraken te negeren omdat de positie van betrokken werknemers kwetsbaar is. Ze kunnen gemakkelijk aan de kant worden gezet omdat hun werkzaamheden makkelijk overdraagbaar zijn. In de praktijk wordt gezien dat grote werkgevers zich over het algemeen wel houden aan de afspraken, maar kleine werkgevers willen nog weleens een grotere beschikbaarheid vragen dan redelijk is.

Ook bij grotere werkgevers worden wel trucs gezien die leiden tot ongewenste situaties en kleinere banen. Zo is de baan van postbesteller opgeknipt in voorbereider en bezorger. En dan wordt er voor de bezorger gezocht naar een mogelijkheid om te combineren met een functie van buschauffeur. Dat is een ongewenste ontwikkeling en beter was geweest om de functie niet op te knippen.

Er wordt gepleit om werkgevers regionaal bij elkaar te zetten om afspraken te maken om functies te combineren. Nu is er vaak sprake van concurrentie en concurrentiebedingen om te voorkomen dat bedrijven hinder van het combineren ondervinden. Het UWV begeleidt in de regio Apeldoorn werkgevers bij het maken van afspraken om werknemers banen te laten combineren. Het UWV begeleidt ook de werknemers bij het combineren van de banen. Deze ondersteuning van het UWV

werkt goed in de regio. Wel is op landelijk niveau aandacht nodig voor problemen rond fiscaliteit, kleine pensioenen en dubbele reiskosten.

Aan de tafel wordt vastgesteld dat het criterium van vrijwilligheid voor het combineren van banen erg belangrijk is. Het gaat niet om hoger of lager opgeleid zijn of om een boven- of onder modaal inkomen. Het gaat erom of je banen vrijwillig of gedwongen combineert. Dat laatste zou niet nodig moeten zijn of in ieder geval veel zorgvuldiger geregeld moeten worden.

Groot goed is de zelfredzaamheid van mensen. De dubbele lasten rond poortwachtersdossiers en bedrijfsartsen zijn voor zowel werkenden als werkgevers een probleem. In ziekenhuizen komt het niet heel veel voor dat mensen gedwongen zijn om banen te combineren maar is het vaak een oplossing voor een privé of organisatieprobleem. In de thuiszorg zien we veel meer dat het combineren van banen noodzakelijk is.

Zijn er voorbeelden bekend van combinaties die leiden tot 'echte banen', met een link naar bevordering van de duurzame inzetbaarheid? Er werden geen concrete voorbeelden genoemd, wel werd aangegeven dat de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt regionaal zou moeten worden bekeken en ook regionaal afspraken gemaakt over het combineren van banen. Als voorbeeld werd gegeven dat het voorstelbaar is dat mensen in dienst komen van Horeca Amsterdam en vandaaruit worden ingezet bij verschillende werkgevers. Over wat gewenste combinaties zijn, zou je regionaal afspraken moeten maken. Daarbij is het ook denkbaar dat sommige combinaties of concurrentie situaties niet gewenst zijn.

Gepleit werd ook voor een omkering van de bewijslast. Laat bedrijven aantonen dat ze geen grotere banen kunnen aanbieden voordat er medewerking wordt verleend aan het invullen van kleine banen. Het blijft van groot belang dat mensen een voldoende salaris moeten kunnen verdienen.

### Verslag tafel 3

Eerste gespreksronde

Deelnemers:

- Leonie Blom (Hybride Docent), Marijke Morsink (UWV), Erik Voerman (UWV), Jos Sanders (TNO), Andy Ott (UWV), Lian Kösters (CBS) en Stef Bouwhuis (VUmc/TNO).

Tafelvoorzitter: Evert Verhulp (Kroonlid SER)

Verslag: Laurens Zeeman (SER)

Wat valt erop aan de bevindingen van de SER?

Meerdere deelnemers gaven aan het begin van ronde 1 aan dat zij met name kritiek/opmerkingen hadden over de definitie van de SER van combinatiebanen:

Met de term combinatiebanen duiden we het verschijnsel van dat mensen twee banen combineren. Dat kan zijn twee banen in loondienst, de combinatie van een baan in loondienst en een baan als zelfstandige, of de combinatie van twee banen als zelfstandige.

Hieronder volgt een aantal van de opmerkingen gemaakt door de deelnemers ten aanzien van de definitie:

De definitie is te breed. Er is met name een toename te zien in het aantal mensen dat een baan in loondienst combineert met het werk als zelfstandige. Echter kan in bovenstaande definitie ook mensen die als ZZP'er werken en meerdere opdrachtgevers hebben als combinatiebaan worden omschreven. Is dit wat de bedoeling is?

Zelfstandigen worden door sommige organisaties als één baan gezien. Tenzij het een baan is waarbij er in meerdere sectoren wordt gewerkt. Het onderscheid wordt hier dus gemaakt op basis van sectoren.

Hierop volgde de vraag of we dan kunnen spreken over beroepen in plaats van banen. Deelnemers waren het hier mee eens. Bovendien wordt er besproken dat wanneer iemand als ZZP'er werkt er vaak geen sprake is van het combineren van banen, dit geldt vooral voor mensen die of twee banen of meer in loondienst hebben of een baan in loondienst combineren met werk als zelfstandige.

Een tweede punt wat betreft de definitie die naar voren kwam was dat er te veel verschil is tussen groepen om een generalisatie te kunnen maken. Zo zijn er mensen die banen combineren omdat ze gedwongen worden, omdat ze het leuk vinden, voor persoonlijke ontwikkeling of omdat ze er in zijn blijven hangen. Bovendien zijn groepen niet altijd uitsluitend en kan er sprake zijn van overlap. Het is daarom nodig om een duidelijker beeld te krijgen van welke 'types' banen combineren en welke motieven daarachter liggen.



Ook werd aangegeven dat het combineren van banen ook vaak gebruikt wordt om mensen te re-integreren op de arbeidsmarkt.

Tweede gespreksronde

Deelnemers:

- Leonie Blom (Hybride Docent), Roxanne Redel (FNV Horeca), Erik Voerman (UWV), Nico Koch (OSB), Amerik Klapwijk (VCP), Lian Kösters (CBS) en Corrie Bunschoten (NIVO Noord).

Belangrijkste waarnemingen bij de verkenningen van de SER

Het gesprek in ronde 2 begon over het probleem dat ontstaat wanneer mensen werken onder meerdere contracten. In de praktijk is dat vaak niet mogelijk omdat werkgevers, in bijvoorbeeld de horeca en schoonmaak, van mensen eisen dat zij zeven dagen per week beschikbaar zijn. Deelnemers omschrijven dat werkgevers het combineren van banen vaak niet faciliteren. Volgens een betrokkene ligt de oorzaak van dit probleem in individuele contracten die werkgevers afsluiten, volgens de cao is dit niet de bedoeling.

De oorzaak van dit probleem lijkt te liggen in de wens tot flexibilisering. Bovendien wisselt het aantal uren werk dat beschikbaar is over verschillende periodes en hebben werkgevers het risico dat werknemers ziek worden. Zoals het nu geregeld is maken wetgeving, werkgevers en inspectie het combineren van banen moeilijk. Deelnemers lijken het met elkaar eens te zijn dat tevens min-max contracten ongewenst zijn, omdat deze voor werknemers vaak niet voordelig blijken.

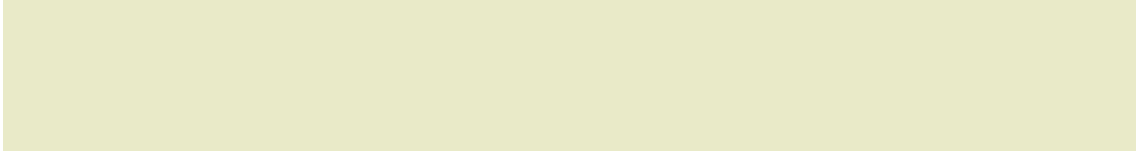
Aan tafel werd benoemd dat er sprake is van een oneerlijke verdeling. Als contracten flexibeler zijn dan moeten de eisen aan werknemers dat ook worden.

Er lijkt sprake te zijn van het afwenden van bedrijfsrisico's op werknemers zonder dat zij daarvan profiteren. Juridisch zijn er mogelijkheden om, als werknemer, voor zichzelf op te komen. Echter zorgt de angst om de baan te verliezen ervoor dat dit vaak niet gebeurt.

Na het bespreken van bovenstaande problemen kwam de vraag naar boven wat er positief is aan het combineren van banen. Volgens Hybride Docenten willen veel docenten als afwisseling banen combineren, bovendien willen zij vaak praktijkervaring opdoen om de kwaliteit van hun lessen te verbeteren. In de praktijk is dit echter vaak lastig en is er minder betrokkenheid bij beide banen. In de praktijk is

er nu sprake van een generieke benadering, die het combineren van banen bemoeilijkt, terwijl maatwerk gewenst is.

Een algemene conclusie uit zowel ronde 1 en ronde 2 is dat er aandacht nodig is voor de motieven en achterliggende redenen van mensen om banen te combineren. De manier waarop in de praktijk, met name in het onderwijs, horeca en de schoonmaak, wordt omgegaan met combinatiebanen moet anders. Maatwerk en het stimuleren van combinatiebanen is gewenst. Bovendien moet er vanuit de werkgevers en werknemers een eerlijkere verdeling van de risico's komen.



## Verslag van de Expertmeeting Combinatiebanen van 26 november 2014

Experts, ervaringsdeskundigen en sociale partners spraken op woensdag 26 november 2014 tijdens een expertmeeting bij de SER over combinatiebanen. Ongeveer 8,5 procent van de werkzame beroepsbevolking (544.000 mensen) werkt momenteel in een vorm van een combinatiebaan. Dat kunnen meerdere (parttime) banen in loondienst zijn of het zelfstandig ondernemerschap gecombineerd met een baan in loondienst. Het aantal lijkt te groeien en geen enkele combinatiebaan blijkt hetzelfde, zo bleek tijdens de expertmeeting.

In de Prinsjesdagbrief van 2013 heeft het kabinet een adviesaanvraag over combinatiebanen aangekondigd. De expertmeeting was bedoeld om voor het uitbrengen van een adviesaanvraag informatie over het fenomeen te verzamelen en te inventariseren waar zich knelpunten en kansen bevinden. SER-voorzitter Mariëtte Hamer trapte de bijeenkomst af met de wens dat zij graag inzicht wil krijgen in de verschillende invalshoeken voor het fenomeen combinatiebaan.

Tijdens de expertmeeting passeerden meerdere voorbeelden de revue: een makeelaar/verpleegkundige, een leraar/beleidsmedewerker en een postbezorger/webwinkelier (zie filmpjes<sup>1</sup>), lieten de diversiteit van de combinatiebanen zien. Volgens de aanwezige deskundigen lijkt er sprake te zijn van een groeiende trend. Zowel Lian Kösters (CBS), Luc Dorenbosch (TNO) als Frank den Butter (VU) spraken van een toename van het aantal mensen met meerdere banen.

Maar het lastige is dat combinatiebaan moeilijk te vergelijken zijn. Er zijn mensen die uit noodzaak twee of meerdere banen hebben, maar ook mensen die dat doen omdat ze eigenlijk een ander vak ambiëren of zich verder willen ontwikkelen. Dit zijn dan vaak mensen met een hoger inkomen of mensen die een baan met het zzp-schap combineren. Het in kaart brengen van al deze motieven was een van de behoeften die tijdens de expertmeeting naar voren kwam. Veel geschillen over conflicten rondom combinatiebanen zijn er volgens arbeidsrechtadvocate Diana de Wollff (Stadhouders Advocaten) niet, maar ook zij pleitte voor nadere doordenking van dit thema door de SER.

Ria Stienen van Veolia en Sipke Plat van PostNL lieten zien hoe beide bedrijven de armen ineen hebben geslagen om hun werknemers verder te helpen met combinatiebanen. In het openbaar vervoer liggen de arbeidstijden vooral in de spitsuren.

1 <https://www.ser.nl/nl/actueel/congressen/2014/20141126-combinatiebanen.aspx#film>

De werknemers hebben daardoor contracten voor een aantal uren per dag. Stienen: “Een chauffeur verdient daarmee gemiddeld 900 euro netto in de maand en daar kun je geen gezin van onderhouden. Die moet dus noodgedwongen nog een andere baan erbij hebben.” Bij PostNL werken volgens Plat jaarlijks 10.000 mensen met een contract tot 10 uur per week. “25 procent van onze medewerkers heeft een dubbelinkomen en dan gaat het vooral om mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.”

Beide bedrijven zijn daarom gaan kijken of zij hun medewerkers kunnen helpen bij het vinden van een combinatiebaan. In de praktijk blijkt dat niet altijd even makkelijk. Een voorstel in Tilburg sneuvelde, omdat de planner van het openbaarvervoerbedrijf het risico te groot vond dat de chauffeurs niet op tijd terug zouden zijn van hun postronde. Maar behalve weerstand vanuit het bedrijf zijn er meer belemmeringen. Stienen: “In het lage segment verdienen deze mensen dan bij beide banen te weinig om voor pensioen in aanmerking te komen.” Plat vult aan: “Mensen moeten zich bij ziekte ook bij twee werkgevers ziek melden en wat gebeurt er als iemand tijdens het ene werk iets krijgt waardoor die de andere werkzaamheden niet meer kan uitvoeren?” Voor dit soort zaken moet volgens beiden een oplossing worden gevonden. “Ook met een combinatiebaan moet het mogelijk zijn om een fatsoenlijk inkomen te verwerven.”

## Samenstelling ad-hoccommissie Combinatiebanen (CCB)

*Leden*

*Plaatsvervangende leden*

### **Onafhankelijke leden**

prof.dr. L.J. (Louise) Gunning-Schepers (voorzitter)

prof.mr. E. (Evert) Verhulp

prof.mr. C.D.J. (Claartje) Bulten

### **Ondernemersleden**

drs. A. (Alfred) van Delft (VNO-NCW/MKB-Nederland)

G. (Guusje) Dolsma (VNO-NCW/MKB-Nederland)

drs. J.H.F.C. (Jules) Sanders (LTO Nederland)

R. (Rob) Slagmolen (VNO-NCW/MKB-Nederland)

A. Stigter (VNO-NCW/MKB-Nederland)

### **Werknemersleden**

P. (Paul van den Boom) (FNV)

A.C. (Amerik) Klapwijk, MSc (VCP)

M.H. (Mariëtte) Patijn (FNV)

A.A. van Wijngaarden (CNV)

mr. L.M. (Lieke) Bijpost

### **Adviserende leden**

J.M.A.F. (Jos) Sanders (TNO)

### **Ministeriële vertegenwoordigers**

drs. D. (Dirk) Scheele (SZW)

C. (Corinne) Pijnenburg (SZW) (tot 1 februari 2018)

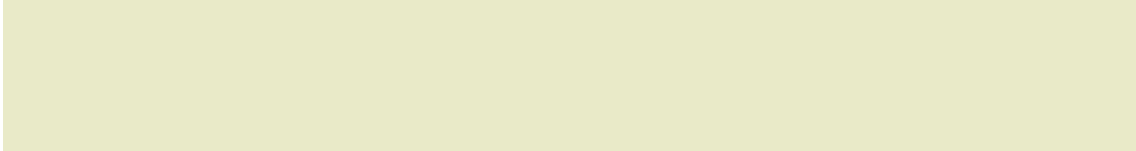
A. (Atie) de Ruiter MSc, LLM (SZW)

(vanaf 1 februari 2018)

### **Secretariaat**

J.A. (Jos) de Groen, MPA

drs. P.J. (Piet) van den Reijen



# Publicatieoverzicht

## Algemeen

Publicaties van de SER verschijnen digitaal. Alle publicaties zijn te downloaden op onze website [www.ser.nl](http://www.ser.nl). Sommige publicaties zijn in boekvorm te bestellen via [communicatie@ser.nl](mailto:communicatie@ser.nl). Van de adviezen verschijnt eveneens een Engelstalige samenvatting. Deze is te vinden op de webpagina van het desbetreffende advies en de Engelstalige website van de SER.

## Adviezen

*Energietransitie en werkgelegenheid - Kansen voor een duurzame toekomst*

2018, 92 pp., publicatienummer 18/03

*Verkenning De vele kanten van banen combineren*

2018, 114 pp., publicatienummer 18/02

*Advies Optimalisering verlof na geboorte kind*

2018, 22 pp., publicatienummer 18/01

*Advies Toekomstgericht beroepsonderwijs - Deel 2 Voorstellen voor een sterk en innovatief beroepsonderwijs*

2017, 130 pp., publicatienummer 17/09

*Consumentengeschillen moeten sneller en eenvoudiger opgelost kunnen worden*

2017, 26 pp., ISBN 978-94-6134-102-0, publicatienummer 17/08

*Passie Gewaardeerd - Versterking van de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector*

2017, 114 pp., ISBN 978-94-6134-100-6, publicatienummer 17/07

*Grenswaarde voor acrylamide*

2017, 18 pp., ISBN 978-94-6134-099-3, publicatienummer 17/06

*Governance van het energie- en klimaatbeleid*

2017, 22 pp., ISBN 978-94-6134-098-6, publicatienummer 17/05

*Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan - Een richtinggevend advies*

2017, 112 pp., ISBN 978-94-6134-097-7, publicatienummer 17/04

*Opgroeien zonder Armoede*

2017, 166 pp., ISBN 978-94-6134-095-5, publicatienummer 17/03

*Medezeggenschap Pensioen in Kleine Ondernemingen*

2017, 30 pp., ISBN 978-94-6134-094-8, publicatienummer 17/02

*Regionaal samenwerken: Leren van praktijken*

2017, 116 pp., ISBN 978-94-6134-093-1, publicatienummer 17/01



**Signalering Nieuwe wegen naar een meer succesvolle arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen**  
2016, 116 pp., ISBN 978-94-6134-092-4, verkrijgbaar via [www.ser.nl](http://www.ser.nl)

**Grenswaarde voor meelstof**  
2016, 20 pp., ISBN 978-94-6134-091-7, publicatienummer 16/09

**Verkenning Mens en technologie - Samen aan het werk**  
2016, 164 pp., ISBN 978-94-6134-090-0, verkrijgbaar via [www.ser.nl](http://www.ser.nl)

**Een werkende combinatie - Advies over het combineren van werken, leren en zorgen in de toekomst**  
2016, Deel I Samenvatting & Visie, 110 pp., ISBN 978-94-6134-089-4, publicatienummer 16/08  
2016, Deel II Analyse, 242 pp., ISBN 978-94-6134-089-4, publicatienummer 16/08

**Toekomstgericht beroepsonderwijs - Deel 1 Voorstellen ter versterking van de beroepsbegeleidende leerweg**  
2016, 66 pp., ISBN 978-94-6134-088-7, publicatienummer 16/07

**Versnelling van verduurzaming van de veehouderij**  
2016, 48 pp., ISBN 978-94-6134-087-0, publicatienummer 16/06

**Werken aan een circulaire economie: geen tijd te verliezen**  
2016, 100 pp., ISBN 978-94-6134-085-6, publicatienummer 16/05

**Verkenning sociale infrastructuur kwetsbare groepen binnen de Participatiewet**  
2016, 42 pp., ISBN 978-94-6134-084-9, verkrijgbaar via [www.ser.nl](http://www.ser.nl)

**Verkenning wettelijk minimumjeugdloon**  
2016, 86 pp., ISBN 978-94-6134-083-2, verkrijgbaar via [www.ser.nl](http://www.ser.nl)

**Verkenning persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling**  
2016, 102 pp., ISBN 978-94-6134-082-5, verkrijgbaar via [www.ser.nl](http://www.ser.nl)

**TTIP - Transatlantic Trade and Investment Partnership**  
2016, 200 pp., ISBN 978-94-6134-080-1, publicatienummer 16/04

**Snel en toegankelijk geschillen oplossen**  
2016, 20 pp., ISBN 978-94-6134-079-5, publicatienummer 16/03

**Werk: van belang voor iedereen - Een advies over werken met een chronische ziekte**  
2016, 178 pp., ISBN 978-94-6134-078-8, publicatienummer 16/02

**Gelijk goed van start: Visie op het toekomstige stelsel van voorzieningen voor jonge kinderen**  
2016, 186 pp., ISBN 978-94-6134-077-1, publicatienummer 16/01

**Verkenning Arbeidsmarkt Culturele Sector**  
2016, 111 pp., verkrijgbaar via [www.ser.nl](http://www.ser.nl)

**Leren in het hoger onderwijs van de toekomst  
(Advies over de Strategische Agenda Hoger Onderwijs 2015 - 2025)**  
2015, 80 pp., ISBN: 978-94-6134-076-4, publicatienummer 15/06

**De SER-agenda voor de Stad**  
2015, 124 pp., ISBN 978-94-6134-074-0, publicatienummer 15/05

**Het Nederlandse stedenlandschap: impressies en achtergronden**  
Achtergronddocument bij het SER-advies Agenda Stad  
2015, 84 pp., verkrijgbaar via [www.ser.nl](http://www.ser.nl)

## Rapporten

*Nederlandse economie in stabiel vaarwater: een marco-economische verkenning*

2013, 64 pp., ISBN 978-94-6134-052-8

*Nieuwe EU-voorstellen Regulering en toezicht financiële sector*

2010, 64 pp., ISBN 978-94-6134-006-1

*CSED-rapport: Naar een integrale hervorming van de woningmarkt*

2010, 124 pp., ISBN 978-94-6134-004-7

## Engelstalige publicaties

*Dutch Gold Sector IRBC Agreement on international responsible business conduct of companies in the Netherlands with gold or gold bearing materials in their value chains*

2017, 60 pp., available at IMVO website:

*The transition to a circular economy*

Abstract, 2017, 8 pp., available at [www.ser.nl](http://www.ser.nl)

*Learning and development during career*

Summary and recommendations, 2017, 8 pp., available at [www.ser.nl](http://www.ser.nl)

*Dutch Banking Sector Agreement on international responsible business conduct regarding human rights*

2016, 52 pp., available at IMVO website: <http://bit.ly/2GcIqSQ>

## Overige publicaties

*IMVO Convenant Goud - Werken aan een verantwoorde goudketen*

2017, 66 pp., verkrijgbaar via IMVO website:

*Convenant Duurzame Kleding en Textiel*

2016, 100 pp., verkrijgbaar via IMVO website: <http://bit.ly/2BZ01zS>

*Leidraad personeelsvertegenwoordiging - met toelichting en bijlagen*

2010, 104 pp., ISBN 90-6587-998-6

*Voorbeeldreglement Ondernemingsraden - met toelichting en bijlagen*

2010, 264 pp., ISBN 90-6587-997-8

## Colofon

### Uitgave

Sociaal-Economische Raad  
Bezuidenhoutseweg 60  
Postbus 90405  
2509 LK Den Haag

T 070 3499 525

E [communicatie@ser.nl](mailto:communicatie@ser.nl)

[www.ser.nl](http://www.ser.nl)

### Tekst

Samenstelling ad-hoccommissie Combinatiebanen (CCB)

### Fotografie

SER

### Vormgeving en opmaak

2D3D, Den Haag (basisontwerp); Afdeling SER-Communicatie, opmaak

© 2018, Sociaal-Economische Raad

Alle rechten voorbehouden

Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding.



**SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD**

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK Den Haag

T 070 3499 525

E [communicatie@ser.nl](mailto:communicatie@ser.nl)

[www.ser.nl](http://www.ser.nl)

© 2018, Sociaal-Economische Raad