
Multi-jobbers in Vlaanderen, een kwetsbare groep?

In 2011 rapporteerden we voor het eerst over multi-jobbers in Vlaanderen, dit zijn werkende personen die meerdere jobs combineren (Neefs & Herremans, 2011). We stelden toen onder meer een stijgende trend van multi-jobbers vast. De vraag of een dergelijke toename een goede of slechte zaak is, konden we toen niet beantwoorden. In dit artikel gaan we via de beschikbare statistieken na of multi-jobbers eerder een kwetsbare groep zijn op onze arbeidsmarkt die door middel van verschillende jobs moeten zien rond te komen, of dat het veeleer om sterke profielen gaat met opportuniteiten om er een job bij te nemen. Onze analyses tonen aan dat dé multi-jobber alvast niet bestaat. Om een voldoende genuanceerd beeld te krijgen van multi-jobbers, delen we hen op in twee types: een groep die meerdere loontrekkende jobs combineert en een groep die er bij hun loontrekkende job nog een zelfstandige job bijneemt. We stellen duidelijke verschillen vast tussen deze twee types.

Onder een multi-jobber verstaan we iemand die meerdere jobs combineert. Het kan daarbij gaan om verschillende jobs in loondienst, een combinatie van een loontrekkende job en een zelfstandige job (in hoofd- dan wel bijberoep) of om meerdere zelfstandige jobs. Het verschijnsel kent verschillende benamingen. Zo wordt in Engelstalige literatuur gesproken van *moonlighting*, vanuit de optiek dat die tweede job tijdens de nacht volbracht wordt. In Nederland gaat het dan weer vaak over stapelbanen, combinatiebanen of hybride banen. Bij ons wordt de groep meestal afgebakend door te spreken van 'mensen met een tweede job'. Aangezien het aantal te combineren jobs niet beperkt is

tot twee, zullen wij hier steeds de term multi-jobber hanteren.

We kunnen op twee bronnen steunen om de Vlaamse multi-jobbers in kaart te brengen. Ten eerste zijn er de administratieve gegevens die de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid (KSZ) ter beschikking stelt via het Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming. Deze databank, die we in het verdere verloop kortweg Datawarehouse zullen noemen, realiseerde een koppeling tussen de bestanden van de deelnemende sociale zekerheidsinstellingen in België. Daarnaast worden er statistieken aangereikt via de Labour Force Surveys (LFS) van Eurostat. We maken hier gebruik van de Belgische (en ook Vlaamse) tak

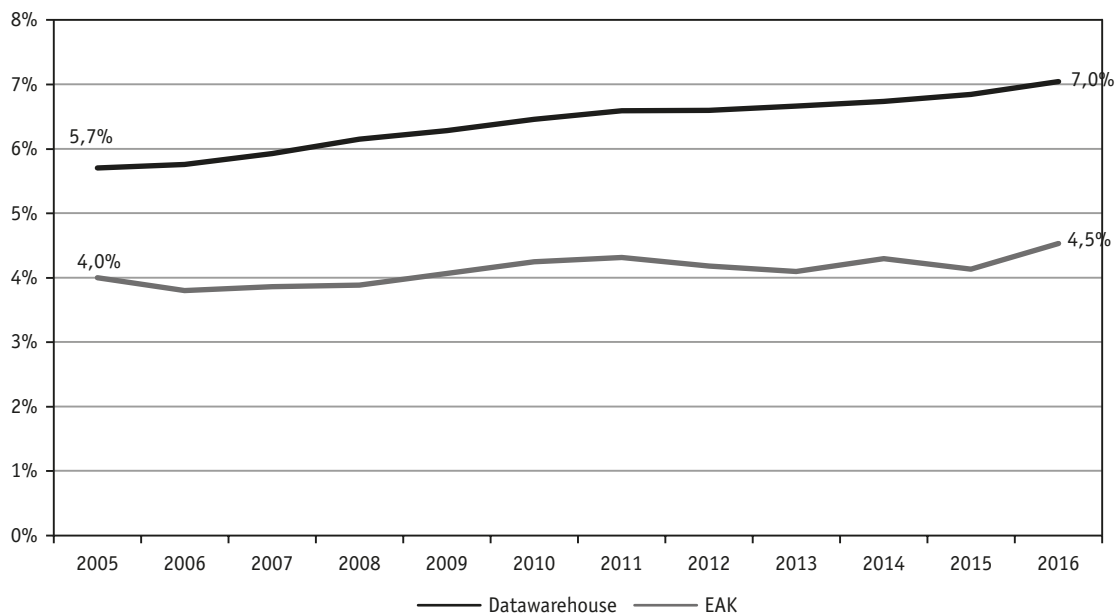
van deze enquêtes, de steekproefenquête naar de arbeidskrachten (EAK).

Steeds meer multi-jobbers?

Vooraleer het profiel van de multi-jobber bloot te leggen, is het interessant om na te gaan hoe hun aantal evolueert in Vlaanderen. In 2011 maakten we al eens een uitgebreide analyse van de multi-jobbers in Vlaanderen (Neefs & Herremans, 2011). Daaruit bleek dat multi-jobs al geruime tijd gestaag toeneemt. Hieronder bekijken we of deze tendens zich heeft doorgezet.

Figuur 1.

Evolutie van het percentage multi-jobbers (Vlaams Gewest; 2005-2016)



Bron: Datawarehouse AM&SB bij de KSZ, Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK (Bewerking Steunpunt Werk)

Algemene trend is licht stijgend

Om de algemene evolutie van het aantal multi-jobbers na te gaan, kijken we naar het aandeel van de multi-jobbers in de totale werkende bevolking. Volgens de Datawarehouse-data is dit aandeel, via een zeer gelijkmatige tred, gestegen van 5,7% in 2005 tot 7,0% in 2016. Op basis van deze bron waren er in 2016 ongeveer 197 000 multi-jobbers in Vlaanderen. Ook de enquêtegegevens van EAK laten een toename optekenen, zij het beperkter. In 2005 combineerde 4,0% van de werkenden meerdere jobs. Tegen 2016 was dit gestegen tot 4,5%, wat overeenkomt met zo'n 126 500 personen.

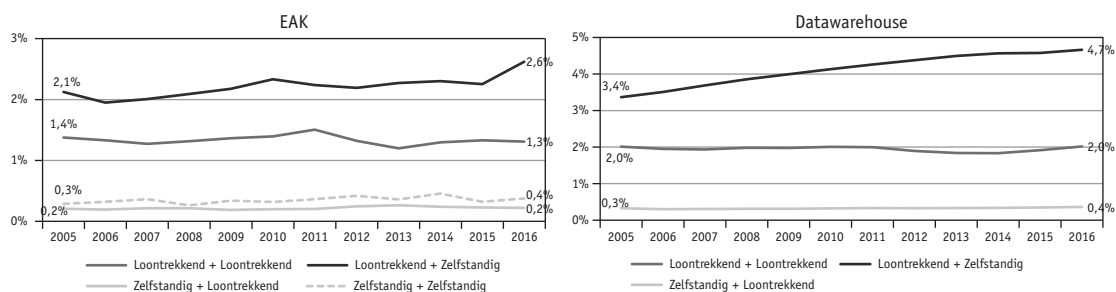
Buiten de gestaag (licht) stijgende curves, valt het niveauverschil tussen de twee bronnen op. EAK is een steekproefenquête waarbij de respondenten zelf moeten aangeven of ze naast de hoofd-betrekking nog een tweede job uitoefenen. Het lagere aandeel multi-jobbers op basis van EAK is daarom mogelijk te verklaren door een onderrapportering, bijvoorbeeld bij respondenten die slechts sporadisch een tweede job uitoefenen. Bovendien kan er een overschatting plaatsvinden bij het

Datawarehouse, doordat er elk jaar een aantal zelfstandigen onterecht wordt opgenomen in de administratieve gegevens, omdat hun schrappingsdatum niet tijdig geweten is.

De hier aanschouwde periode 2005-2016 was een *rollercoaster* op conjunctureel vlak, met eerst een paar jaren van hoogconjunctuur, die werd doorbroken door de financiële en economische crisis vanaf 2009, waarna een periode van langzaam herstel volgde. Ondanks dit grillige verloop vertoont de evolutie van het percentage multi-jobbers een zeer standvastig patroon. Dit suggereert dat voor Vlaanderen het fenomeen van multi-jobbing niet kan gelinkt worden aan de conjunctuur. Zo een acyclisch patroon werd ook teruggevonden in een recente longitudinale studie uit de Verenigde Staten (Hirsch, Husain, & Winters, 2016). Andere onderzoeken besluiten dan weer tot een procyclisch of zelfs anticyclisch verband (Amuedo-Dorantes, & Kimmel, 2009). Dit maakt duidelijk dat er geen universeel geldend verband is tussen economische groei en het aandeel multi-jobbers. Mogelijk spelen verschillen in arbeidsmarktinstituties tussen landen hierbij ook een rol.

Figuur 2.

Evolutie van het percentage multi-jobbers volgens type (Vlaams Gewest; 2005-2016)



Bron: Datawarehouse AM&SB bij de KSZ, Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK (Bewerking Steunpunt Werk)

Om voor Vlaanderen een cyclisch verband volledig uit te sluiten, kan het nuttig zijn om de komende jaren na te gaan of de percentages van 2017 en 2018 in het verlengde liggen van de voorgaande periode. In geval van een procyclisch verband zou het duidelijk verbeterde economische klimaat zich immers moeten uiten in een substantiële toename van het aantal multi-jobbers. Aan de hand van de EAK-data zal het evenwel moeilijk worden om die oefening te maken, aangezien deze enquête in 2017 grondig hervormd werd, waardoor er een breuk is in de tijdreeks.¹

Toename zit volledig bij loontrekkenden die er zelfstandige job bijnemen

We kunnen op basis van het statuut in de hoofd- en bij-job vier verschillende types onderscheiden: personen die meerdere loontrekkende jobs combineren, personen die een loontrekkende hoofdjob combineren met een zelfstandig bij-job, zelfstandigen die er een loontrekkende job bijnemen en personen die meerdere zelfstandige jobs hebben.

Binnen EAK kunnen al deze vier types in kaart worden gebracht. In het linkerdeel van figuur 2 zien we dat de loontrekkenden die er een zelfstandige job bijnemen de grootste groep vormen. Bovendien is er een stijgende tendens merkbaar. In 2005 ging het nog om 2,1% van de werkenden. Tegen 2016 was dit gestegen tot 2,6%. Daarnaast gaat het veelal om multi-jobbers die meerdere loontrekkende jobs combineren. Hun aandeel bleef relatief stabiel over de aanschouwde periode. In 2005 was dat 1,4% van

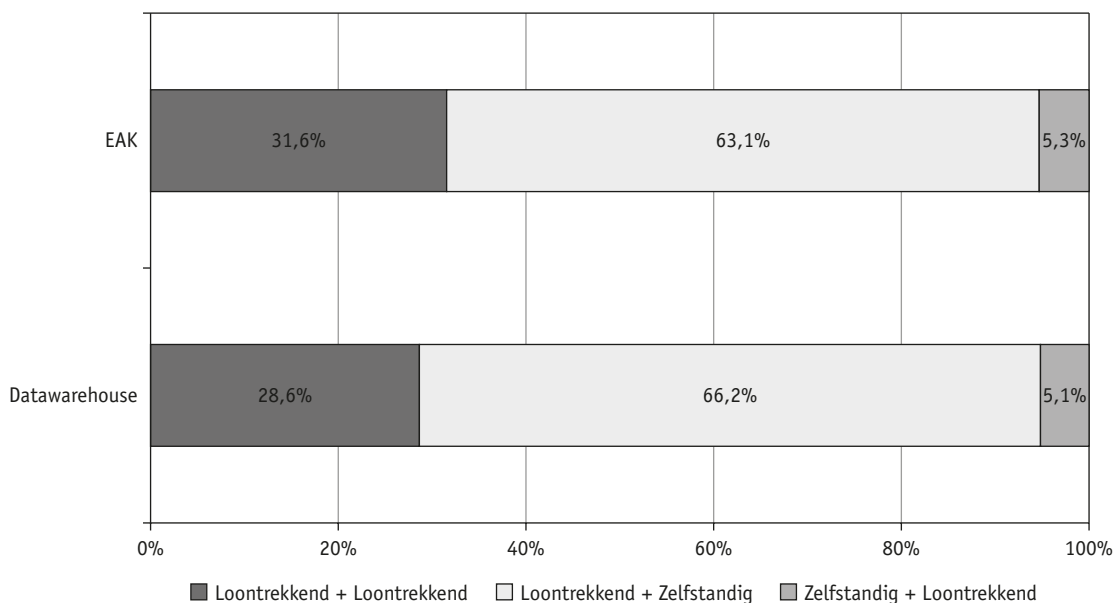
de werkende populatie. In 2016 ging het om 1,3%. De andere twee groepen zijn multi-jobbers die een zelfstandige hoofdjob combineren met iets extra, zij het een loontrekkende job of een andere zelfstandige activiteit. Beide groepen zijn beperkt in omvang, respectievelijk 0,4% en 0,2% van de werkenden in 2016. Ook deze groepen vertoonden een zeer stabiel verloop.

Bij het Datawarehouse is het niet mogelijk om de groep met meerdere zelfstandige jobs af te bakenen. Daarom kunnen we slechts drie groepen monitoren (zie rechterdeel figuur 2). Ondanks het feit dat de niveaus op basis van Datawarehouse telkens hoger liggen dan bij EAK, kunnen we wel eenduidige conclusies trekken in verband met de trends en de verhoudingen tussen de verschillende types van multi-jobben. Zo is de groep die een loontrekkende job aanvult met een zelfstandige activiteit ook op basis van Datawarehouse het meest omvangrijk. De stijgende tendens is weliswaar meer uitgesproken dan bij EAK. Het percentage werkenden dat op deze wijze meerdere jobs combineerde, steeg zeer gelijkmatig van 3,4% in 2005 tot 4,7% (of ongeveer 130 000 personen) in 2016. Bij de andere, minder omvangrijke groepen zien we wederom een stabiel patroon. Het aandeel van de multi-jobbers met meerdere loontrekkende jobs bleef rond de 2% hangen (56 500 personen in 2016) en ook het aandeel zelfstandigen dat er een loontrekkende bij-job op na hield, bleef stabiel op 0,3% à 0,4%.

In figuur 3 leggen we de twee beschikbare bronnen nog eens naast elkaar om de verdeling van het aantal multi-jobbers over de verschillende types te

Figuur 3.

Verdeling multi-jobbers volgens type (Vlaams Gewest; 2005-2016)

**Bron:** Datawarehouse AM&SB bij de KSZ, Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK (Bewerking Steunpunt Werk)

vergelijken. Daarbij is het belangrijk om dezelfde populatie van multi-jobbers af te bakenen. We laten daarom de groep met meerdere zelfstandige jobs weg uit de verdere analyses, omdat we deze groep niet kunnen onderscheiden via Datawarehouse. Deze groep wordt bij empirisch onderzoek naar multi-jobbing meestal buiten beschouwing gelaten, aangezien uit enquêtes niet altijd duidelijk op te maken is of respondenten die melden dat zij twee jobs als zelfstandigen hebben, daadwerkelijk twee verschillende jobs hebben dan wel gewoon opdrachten uitvoeren voor meerdere bedrijven (SER, 2018).

Beide bronnen leveren gelijkaardige aandelen op, wat robuustheid geeft aan de gebruikte data en onze analyses. Zowat 30% van de multi-jobbers combineerde louter loontrekkende jobs (31,6% bij EAK; 28,6% bij Datawarehouse). De overige groep van multi-jobbers maakte de combinatie tussen een loontrekkende job en een zelfstandige job. Het gaat in de overgrote meerderheid van de gevallen om een loontrekkende hoofdjob die werd aangevuld met een zelfstandige bij-job (zo'n 65%). Een zelfstandige hoofdjob werd dus slechts in beperkte

mate aangevuld met een job in loondienst (ongeveer 5%).

Wat brengt de toekomst? Effect van flexi-jobs, de platformeconomie, het onbelast bijverdienen?

Onze arbeidsmarkt wordt steeds complexer en telt sinds enkele jaren weer enkele nieuwe statuten en innovatieve arbeidsrelaties, die al dan niet tot multi-jobbing kunnen leiden. Denk maar aan de flexi-jobs, de arbeid binnen de platformeconomie en het onbelast bijverdienen dat dit jaar misschien zal ingevoerd worden.

Flexi-jobs zijn bedoeld voor mensen die al een job hebben en willen bijklussen in de horeca. Het betreft een fiscaal interessant statuut, waarbij de werknemer geen belastingen of sociale bijdragen hoeft te betalen; enkel de werkgever betaalt 25% werkgeversbijdragen. Als je minstens vier vijfde werkt bij een andere werkgever, mag je er een flexi-job bij nemen. Door deze voorwaarde zijn personen met een flexi-job per definitie multi-jobbers. Het gaat dan steeds om het type 'loontrekkend +

loontrekkend', aangezien zelfstandigen geen recht hebben op een flexi-job.

Het systeem van de flexi-jobs is op 1 december 2015 ingevoerd. Door het interessante fiscale statuut, waarbij mogelijk ook zwarte jobs witgewassen worden, zou dit tot extra multi-jobbers kunnen leiden vanaf 2016. De trend van multi-jobbers met meerdere loontrekkende jobs (zie figuur 2) vertoont evenwel bij beide bronnen geen opwaartse knik in 2016. Mogelijk is 2016 nog te vroeg om een effect te zien. Bij RSZ zijn er al recentere cijfers beschikbaar over het aantal flexi-jobs.² Deze tonen alvast een stevige toename over de laatste kwartalen, om in het derde kwartaal van 2017 op zo'n 27 000 flexi-jobs in Vlaanderen uit te komen. Bovendien werd vanaf begin dit jaar het systeem uitgebreid naar kappers, slaggers, bakkers en de detailhandel, wat het aantal flexi-jobs nog zal doen toenemen. Hierbij maken we wel de kanttekening dat extra flexi-jobs niet per definitie tot extra multi-jobbers hoeven te leiden. Het kan immers zijn dat mensen die een flexi-job hebben, voordien ook al deze extra job uitvoerden. Het enige dat dan verandert, is dat ze nu voor die extra job als flexi-jobber geregistreerd staan. Voor de telling van het aantal multi-jobbers maakt dat evenwel geen verschil (tenzij de extra job voordien in het zwart werd uitgevoerd).

Een flexi-job wordt dus in de traditionele arbeidsmarktstatistieken opgenomen. Moeilijker wordt het evenwel met arbeid binnen de platformeconomie en binnenkort het onbelast bijverdienen (dat de federale regering weliswaar nog moet goedkeuren). Dit zal ook voornamelijk om multi-jobbers gaan, al zal het niet evident zijn om deze mee te nemen in de statistieken. Het zal daarbij zaak zijn om criteria vast te leggen die bepalen welke activiteiten als jobs worden gecategoriseerd. Vanaf wanneer wordt bijvoorbeeld arbeid via een platform als een job geteld? En wordt iedereen die bijklust in het stelsel van onbelast bijverdienen als een multi-jobber gezien?

Een andere kwestie om in de toekomst nader te bekijken, is of het stelsel van onbelast bijverdienen onder de multi-jobbers tot verschuivingen tussen statuten zal leiden. Zo vreest het Neutraal Syndicaat voor Zelfstandigen (NSZ) dat "2017 het laatste jaar was dat het aantal zelfstandigen in bijberoep toenam. Als het nieuwe statuut 'onbelast bijverdienen' van start zou gaan, zou bijna één op de drie van de

'bijberoepers' overschakelen op dat nieuwe statuut. Dat zou een zware aderlating betekenen voor de sociale bescherming van de zelfstandigen" (Trends, 2018).

Hoe kenmerken multi-jobbers zich?

Om zicht te krijgen op het profiel van de Vlaamse multi-jobbers, tonen we in tabel 1 hoe ze zich splitsen over een aantal persoons- en jobkenmerken. We bekijken daarbij de twee grootste types van multi-jobbers apart, namelijk de werkenden die meerdere loontrekkende jobs combineren en diegene die naast een loontrekkende hoofdjob ook een zelfstandige job hebben. Aangezien het bij beide types gaat om multi-jobbers met een loontrekkende hoofdjob, berekenen we de percentages voor elke groep (bijvoorbeeld mannen, 15- tot 24-jarigen, laaggeschoolden, enzovoort) door de aantallen te delen door het totaal aantal werkenden met een loontrekkende hoofdjob in de betreffende groep.³ Zo meten we voor elke specifieke groep het aandeel loontrekkenden dat er nog een – loontrekkende dan wel zelfstandige – job bijneemt.

De cijfers in de tabel zijn berekend op basis van Datawarehouse, behalve bij de variabele 'onderwijsniveau', waar EAK-data gehanteerd werden omdat deze informatie nog niet beschikbaar is in Datawarehouse.

Als we multi-jobbers indelen naar geslacht, bekomen we andere resultaten afhankelijk van het type jobs die gecombineerd worden. Vrouwen zijn meer dan mannen geneigd om meerdere loontrekkende jobs te combineren (3,1% versus 1,8%), terwijl mannen er vaker een zelfstandige job bijnemen (6,9% versus 4,4%). Als mannen er een job bij nemen, gaat het in bijna 80% van de gevallen om een zelfstandige job. Bij de vrouwen is dit veel gelijkmatiger verdeeld: 58,9% neemt er een zelfstandige job bij, 41,1% combineert meerdere loontrekkende jobs.

Ook het leeftijdsprofiel verschilt tussen de twee types van multi-jobbers. Bij het type 'loontrekkend + loontrekkend' constateren we dat naarmate de leeftijd toeneemt, het aandeel multi-jobbers afneemt. Onder de 15- tot 24-jarigen gaat het om 3,3%, terwijl dit bij de 25- tot 49-jarigen tot 2,5% en bij de 50- tot 64-jarigen tot 2,1% daalt.

Tabel 1.

Kenmerken van multi-jobbers met loontrekkende hoofdjob (Vlaams Gewest; 2016)

	Loontrekkend + loontrekkend		Loontrekkend + zelfstandig	
	(n)	(%)	(n)	(%)
PERSOONSKENMERKEN				
Geslacht				
Man	21 583	1,8%	80 678	6,9%
Vrouw	34 917	3,1%	50 021	4,4%
Leeftijd				
15-24	5 615	3,3%	5 005	3,0%
25-49	36 762	2,5%	93 228	6,4%
50-64	13 824	2,1%	32 292	4,9%
Onderwijsniveau*				
Laaggeschoold	4 983	1,4%	6 058	1,8%
Middengeschoold	10 515	1,2%	27 427	3,1%
Hooggeschoold	18 104	1,9%	35 359	3,7%
Herkomst				
België	40 956	2,3%	110 765	6,2%
Oost-EU	1 421	2,8%	1 213	2,4%
Azië & Afrika	5 924	3,9%	4 772	3,1%
JOBKENMERKEN				
Arbeidsregime van de hoofdjob				
Voltijds	22 032	1,5%	82 089	5,8%
Deeltijds	30 927	3,9%	46 303	5,8%
Brutodagloonklasse van de hoofdjob				
0-90 EUR	11 903	3,9%	9 961	3,3%
90-150 EUR	26 354	2,6%	51 705	5,1%
> 150 EUR	3 413	2,2%	10 292	6,8%
Sector van de hoofdjob				
Primaire sector	153	1,5%	588	5,8%
Secundaire sector	5 321	1,1%	25 415	5,5%
Tertiaire sector	23 445	2,3%	53 576	5,3%
Quartaire sector	27 581	3,3%	51 120	6,2%
Uitzendarbeid in de hoofdjob?				
Ja	3 133	3,9%	2 123	2,6%
Nee	53 367	2,4%	128 576	5,8%

Noot: * De cijfers zijn berekend op basis van Datawarehouse, behalve bij de variabele 'Onderwijsniveau' waar EAK-data gebruikt werden.

Bron: Datawarehouse AM&SB bij de KSZ, Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK (Bewerking Steunpunt Werk)

Bij het type 'loontrekkend + zelfstandig' is het net de jongste groep die het minst aan multi-jobbing doet (3,0%). Het hoogste aandeel (6,4%) vinden we terug in de middelste groep (de 25- tot 49-jarigen), en ook de 50- tot 64-jarigen nemen er beduidend vaker een zelfstandige job bij dan de jongste groep (4,9%).

Om de multi-jobbers in te delen naar onderwijsniveau doen we, zoals eerder vermeld, beroep op EAK-data. Hierdoor liggen de aantallen en percentages lager dan bij de andere variabelen, die op basis van Datawarehouse werden berekend (zie ook figuren 1 en 2). Maar het patroon dat we terugvinden, stemt in principe overeen bij beide

databronnen. We zien dat bij beide types multi-jobbers de hooggeschoolden vaker jobs combineren dan de laag- en middengeschoolden, al is dit verschil minder uitgesproken bij de groep met meerdere loontrekkende jobs. Daar liggen de percentages redelijk dicht bij elkaar: 1,4% bij laaggeschoolden, 1,2% bij middengeschoolden en 1,9% bij hooggeschoolden. Bij de groep met een extra zelfstandige job gaat het percentage duidelijker omhoog met het scholingsniveau (respectievelijk 1,8%, 3,1% en 3,7%).

Op basis van de nationaliteit van een persoon en van diens ouders kan een herkomstvariabele geconstrueerd worden.⁴ Naast de personen met een Belgische achtergrond, aanschouwen we hier twee andere groepen: personen met een herkomst van een van de Oost-Europese lidstaten enerzijds en personen met een herkomst uit Afrika of Azië anderzijds. Met deze twee groepen vatten we zeker niet alle personen met een vreemde herkomst. Maar zo krijgen we een eerste beeld van hoe 'allochtone' groepen zich qua multi-jobbing verhouden ten opzichte van de autochtone Belgen. Ook hier zien we een duidelijk verschil naargelang het type multi-jobbing. De twee groepen met een buitenlandse herkomst combineerden vaker loontrekkende jobs dan personen met een Belgische herkomst (2,3%). Dit is vooral het geval voor personen met een achtergrond uit Afrika of Azië (3,9%). Kijken we daarentegen naar het combineren van een loontrekkende job met een zelfstandige job, dan zien we dat dit aandeel voor personen met een Belgische herkomst (6,2%) beduidend hoger lag dan bij de twee andere groepen (2,4% voor herkomst uit Oost-Europa; 3,1% voor herkomst uit Azië en Afrika).

We bekijken vervolgens of ook jobkenmerken (van de hoofdjob) een rol spelen. Bij een opdeling naar arbeidsregime kunnen we alvast verschillen verwachten. Personen die een deeltijdse job uitoefenen, hebben immers meer ruimte – en wellicht een grotere financiële behoefte – om een bijkomende job op te nemen. Dit lijkt evenwel enkel op te gaan voor diegenen met meerdere loontrekkende jobs. 3,9% van de personen die deeltijds werkte in de hoofdjob, nam er anno 2016 een extra loontrekkende job bij, tegenover 1,5% bij de voltijds tewerkgestelden in de hoofdjob. Voor de groep die als zelfstandige bijklust, lijkt het evenwel niet uit

te maken of ze voltijds of deeltijds werken in hun eerste job. Bij beide groepen was het aandeel dat zo bijklust 5,8%.

De relatie tussen het dagloon⁵ van de hoofdjob en het al dan niet hebben van een extra job, is eveneens duidelijk verschillend voor de twee types multi-jobbers. Bij het type 'loontrekkend + loontrekkend' merken we dat naarmate het loon in de hoofdjob hoger is, de kans kleiner wordt dat ze meerdere jobs gaan combineren. De laagste dagloonklasse (minder dan 90 euro) bevat bijna 3,9% van dit type multi-jobbers, terwijl dit bij de hoogste lonen slechts 2,2% bedraagt. Bij het type 'loontrekkend + zelfstandig' stellen we het omgekeerde vast: hoe hoger het loon, hoe hoger het aandeel multi-jobbers. Bij de hoogste lonen gaat het om gemiddeld 6,8%, terwijl dit bij de laagste lonen met 3,3% minder dan de helft bedraagt.

Wanneer we kijken naar de sector van tewerkstelling, dan valt op dat vooral een hoofdjob in de quartaire sector (de publieke diensten) wordt aangevuld met een andere job. Zowel bij de groep met meerdere loontrekkende jobs (3,3%) als bij diegenen die bijklussen als zelfstandigen (6,2%) gaat het om de hoofdsector met het hoogste aandeel multi-jobbers. Bij deze laatste groep is de sectorale differentiatie beperkt. Zo laten ook de secundaire (industrie en bouw) en tertiaire (de private diensten) sector redelijk hoge aandelen optekenen (respectievelijk 5,5% en 5,3%). Bij de groep met meerdere loontrekkende jobs valt dan weer het lagere aandeel in de secundaire sector op (1,1%).

Tot slot kijken we naar de werkenden met een job in de uitzendsector die er een extra job op na houden. Multi-jobbers uit de uitzendsector nemen veeleer een extra job op als loontrekkende dan als zelfstandige (3,9% versus 2,6%), terwijl in het algemeen de combinatie van een loontrekkende met een zelfstandige job relatief vaker voorkomt.

In tabellen 2 en 3 zoomen we dieper in op de sectoren waaruit het meeste een job gecombineerd wordt. We baseren ons hiertoe op de WSE-sectorindeling, waarbinnen 43 sectoren worden onderscheiden.⁶ Tabel 2 toont de tien sectoren met het hoogste aandeel multi-jobbers van het type 'loontrekkend + loontrekkend'. Op de eerste plaats staat 'Onderhoud van gebouwen'. Dit gaat voornamelijk

om dienstenchequewerknemers. Binnen deze sector nam 5,9% van de werknemers er in 2016 een extra loontrekkende job bij. De onderwijssector neemt de tweede plaats in met 5,2% van de werknemers die meerdere loontrekkende jobs uitvoerden. In aantallen omvatte deze sector het meeste multi-jobbers. In 2016 waren er 11 613 personen die hun job in het onderwijs combineerden met een andere loontrekkende job. Horeca en toerisme staat op de derde plaats met 4,4% multi-jobbers. Dit aandeel zou in de toekomst nog kunnen groeien door het nieuwe statuut van de flexi-jobs (zie supra). Verder vinden we in de top tien nog onder andere de uitzendsector en een aantal publieke sectoren, zoals de gezondheidszorg, de maatschappelijke dienstverlening en de openbare besturen.

Tabel 2.

Rangschikking van sectoren naar het aandeel multi-jobbers van het type 'loontrekkend + loontrekkend' (Vlaams Gewest; 2016)

	Loontrekkend + loontrekkend	
	(%)	(n)
1. Onderhoud van gebouwen	5,9%	4 639
2. Onderwijs	5,2%	11 613
3. Horeca & Toerisme	4,4%	2 789
4. Recreatie, cultuur en sport	4,2%	672
5. Overige diensten aan personen	3,7%	655
6. Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	3,4%	4 132
7. Belangenvertegenwoordiging	3,4%	646
8. Gezondheidszorg	2,8%	3 938
9. Maatschappelijke dienstverlening	2,6%	4 442
10. Openbaar bestuur	2,5%	4 573

Bron: Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt Werk)

De combinatie 'loontrekkend + zelfstandig' is relatief couranter dan 'loontrekkend + loontrekkend', waardoor de percentages in tabel 3 hoger uitvallen dan in tabel 2. De sector van recreatie, cultuur en sport, kende met 9,5% het hoogste aandeel van loontrekkenden die er een zelfstandige job bijnamen. Nummers twee (informatie en media; 9,2%) en drie (informaticatechnologie; 7,9%) scoorden vermoedelijk hoog omdat het sectoren zijn die zich

lenen tot bijverdiensten met freelance- of consultancy-opdrachten. Het onderwijs is wederom prominent aanwezig (7,8%). Nog eens 17 464 personen uit het onderwijsveld namen er een zelfstandige job bij. Ten slotte valt ook de aanwezigheid van een secundaire sector, het garagewezen, op. Hier kluste 7,0% bij als zelfstandige.

Tabel 3.

Rangschikking van sectoren naar het aandeel multi-jobbers van het type 'loontrekkend + zelfstandig' (Vlaams Gewest; 2016)

	Loontrekkend + zelfstandig	
	(%)	(n)
1. Recreatie, cultuur en sport	9,5%	1 522
2. Informatie & Media	9,2%	1 459
3. Informaticatechnologie	7,9%	2 697
4. Onderwijs	7,8%	17 464
5. Belangenvertegenwoordiging	7,3%	1 372
6. Overige diensten aan personen	7,2%	1 272
7. Garagewezen	7,0%	2 410
8. Gezondheidszorg	7,0%	9 688
9. Energie & Water	6,9%	1 041
10. Overige zakelijke dienstverlening	6,9%	2 770

Bron: Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt Werk)

Multi-jobbers, een kwetsbare groep?

Om de vraag te kunnen beantwoorden of het combineren van verschillende banen eerder een verschijnsel is aan de onderkant dan wel de bovenkant van de arbeidsmarkt, brachten we het profiel van de multi-jobbers in kaart. Het was daarbij duidelijk dat we niet kunnen spreken van één stereotiepe multi-jobber. We legden de persoons- en jobkenmerken van de twee grootste groepen van multi-jobbers bloot en ontwaarden zo twee sterk verschillende profielen.

Onder de multi-jobbers met meerdere loontrekkende jobs, vonden we relatief veel vrouwen, jongeren en personen met een vreemde herkomst terug. Hun hoofdjob was veeleer deeltijds en laagbezoldigd. Daarbij ging het vaak om een job in de

uitzendsector, de horeca of dienstencheque-economie. Het lijkt er dus op dat dit eerder een profiel is dat minder sterk staat op de arbeidsmarkt. Multi-jobbers die er naast hun loontrekkende job een zelfstandige activiteit op na houden, kennen andere persoons- en jobkenmerken. Het ging bij deze groep vaker om autochtone mannen van middelbare leeftijd (25-49 jaar) met een hoger diploma. Zij waren even frequent voltijds als deeltijds aan de slag in hun eerste job, die bovendien relatief goed bezoldigd was. Dit type multi-jobbers kwam eveneens minder voor in sectoren als de uitzendsector en het dienstenchequecircuit.

Het blijkt dus dat beide types van multi-jobbers overeenstemmen met verschillende profielen. Bij personen met meerdere loontrekkende jobs kunnen we niet uitsluiten dat ze combineren omdat één job onvoldoende inkomen oplevert. De loontrekkenden die er een zelfstandige job bijnemen, lijken daarentegen duidelijk sterker te staan op de arbeidsmarkt. Mogelijk wendden zij hun expertise uit de eerste job aan om er een uitdagende en/of goedbetaalde zelfstandige activiteit op na te houden.

Deze bevindingen stemmen overeen met de twee hypothesen die in de literatuur naar voren worden geschoven om multi-jobbing te verklaren, namelijk de 'meer uren/meer loon'-hypothese en de 'kwaliteit van het werk'-hypothese (Huiskamp, Sanders, & van den Bossche, 2011). Volgens de 'meer uren/meer loon'-hypothese wordt een werkend individu geconfronteerd met een beperkt aantal uren dat kan gewerkt worden in de hoofdjob, wat een limiet oplegt aan het te verdienen bedrag. Indien de werknemer dus een hoger inkomensniveau wil bereiken, zal deze een extra job moeten opnemen. Het hebben van meerdere banen is daarbij eerder een kwestie van noodzaak dan van uitdaging. De 'kwaliteit van het werk'-hypothese stelt daarentegen dat de motivatie om meerdere jobs te combineren, meer te maken heeft met enerzijds een zoektocht naar meer afwisseling en uitdaging, en anderzijds het opbouwen van ervaring en het verwerven van training in nieuwe beroepen.

Aangezien er in België nergens gepeild wordt naar de motivatie om meerdere jobs aan te nemen, blijft het ietwat gissen naar de beweegredenen van multi-jobbers. Maar op basis van onze analyses lijkt het

aannemelijk dat de groep die loontrekkende jobs combineert vooral het 'meer uren/meer loon'-motief heeft, terwijl voor het type dat een loontrekkende job aanvult met een zelfstandige job eerder de 'kwaliteit van het werk'-hypothese opgaat. Dit wordt enigszins bevestigd wanneer we kijken naar wat multi-jobbers via de vragenlijst van EAK antwoorden op de vraag 'Wilt u meer uren werken met proportionele stijging van het loon?'. Bij het type 'loontrekkend + loontrekkend' antwoordt 13,8% hier bevestigend op. Bij de groep 'loontrekkend + zelfstandig' is dat slechts 8,0%. Daarnaast zijn meer multi-jobbers uit de eerste groep op zoek naar een andere betrekking (7,1% versus 5,1%). Dit laat uitschijnen dat de groep met een zelfstandige bij-job meer tevreden is met hun situatie.

Kortom, de vraag of multi-jobbers een kwetsbare groep zijn op onze arbeidsmarkt, behoeft een genuanceerd antwoord. We onderscheiden duidelijk twee types, waarbij diegenen met meerdere loontrekkende jobs wat vaker een kwetsbare positie kunnen innemen dan diegenen die er een zelfstandige job bijnemen. Bij de eerste groep kunnen we niet uitsluiten dat ze meerdere jobs combineren uit financiële noodzaak. Bij de tweede groep lijkt dit minder te spelen. Al gaat het uiteraard niet om zo'n strikte tweedeling. In beide groepen kunnen zowel kwetsbare als sterke profielen zitten.

Ten slotte geven we mee dat beide types van multi-jobbers niet even omvangrijk zijn. Het is de groep met de gemiddeld sterkere profielen, de loontrekkenden met een zelfstandige bij-job, die duidelijk in de meerderheid is (zie figuur 3). Bovendien kenden zij een positieve trend tussen 2005 en 2016, terwijl het percentage werkenden met meerdere loontrekkende jobs over deze periode redelijk stabiel bleef (figuur 2). Al zegt dit weinig over wat de toekomst zal brengen, denk maar aan nieuwe ontwikkelingen zoals flexi-jobs en de platformeconomie, die zouden kunnen leiden tot een stijging van het aantal personen dat meerdere loontrekkende jobs combineert.

*Boie Neefs
Sarah Vansteenkiste
Steunpunt Werk*

Noten

1. Vanaf 2017 werkt EAK met een roterend panel, worden verschillende dataverzamelingsmodi gebruikt en is de weegmethode herzien. Dit zorgt voor een breuk in de resultaten, waardoor de cijfers volgens de oude methode niet meer vergelijkbaar zijn met deze volgens de nieuwe methode.
2. Zie https://www.rsz.fgov.be/nl/statistieken/onlinestatistieken/tewerkstelling-de-horeca-sector#Tabellen_Flexi-jobs_en_extra_in_de_Horeca_arbeidsplaatsen voor gedetailleerde cijfers over de flexi-jobbers.
3. Dit is verschillend van de percentages in figuren 1 en 2 die we bekwamen door het aantal multi-jobbers te delen door het totaal aantal werkenden.
4. De herkomst van een persoon wordt bepaald op basis van vier criteria: de huidige nationaliteit van de betrokkene, de eerst gekende nationaliteit, de eerst gekende nationaliteit van de vader en de eerst gekende nationaliteit van de moeder. Wanneer de nationaliteit in één van deze vier gevallen niet Belgisch is, dan wordt deze persoon beschouwd als iemand met een buitenlandse herkomst. Daaruit volgt dat iemand een Belgische herkomst wordt toegekend indien zijn of haar huidige en eerste nationaliteit Belgisch is, en indien beide ouders de Belgische als eerste nationaliteit hebben.
5. Het betreft het brutoloon dat de werknemer zou ontvangen wanneer hij of zij de job in kwestie een dag voltijds zou uitvoeren.
6. Zie http://www.steunpuntwerk.be/system/files/methodologie_classificatie_wse-sectoren.pdf

Bibliografie

- Amuedo-Dorantes, C., & Kimmel, J. 2009. Moonlighting over the Business Cycle. *Economic Inquiry* 47(4): 754-765.
- Hirsch, B. T., Husain, M.M., & Winters, J.V. 2016. Multiple job holding, local labor markets, and the business cycle. *IZA Journal of Labor Economics*, 5(4).
- Huiskamp, R., Sanders, J. & van den Bossche, S. 2011. Meerdere banen: noodzaak of uitdaging? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2.
- Neefs, B., & Herremans, W. (2011). Werken bij maanlicht! M/V met meerdere jobs op de Vlaamse arbeidsmarkt. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21(3), 106-115. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie/Uitgeverij Acco.
- SER. (2018). *Verkenning De vele kanten van banen combineren*. Den Haag: SER-advies 18/03.
- Trends. (2018, 20 maart). 'Meer zelfstandigen in bijberoep'. Geraadpleegd via <http://trends.knack.be>