



Discussion paper

Vergelijking van Polis en EBB

Vergelijking van vaste en flexibele arbeidsrelaties in EBB en Polis-administratie (2021)

John Michiels
Jannes de Vries

April 2023

Inhoudsopgave

- 1. Inleiding 3**
- 2. Bronnen, onderzoekspopulatie en afleidingen 5**
 - 2.1 Bronnen 5
 - 2.2 Aansluiting waarneming SWL en EBB 6
 - 2.3 Afleiding van arbeidsrelatie 7
- 3. Tabelvoorstellen 9**
- 4. Bestanden en variabelen 12**
- 5. Resultaten en bevindingen 14**
 - 5.1 Van banen naar werknemers 14
 - 5.2 Overzicht van verschillen tussen Polisadministratie en EBB 16
 - 5.3 Transitiekansen arbeidsrelatie bij kwartaalovergangen 17
- 6. Conclusies 20**
- 7. Referenties 21**
- 8. Bijlage 22**
 - 8.1 Afleidingen afpelprocedure (voor de Polis-tellingen), 2021 22
 - 8.2 Afleidingen afpelprocedure (voor de EBB-tellingen), 2021 23
 - 8.3 Berekening overlap arbeidsrelaties Polis-EBB, 2021 24
 - 8.4 Berekening kwartaal-op-kwartaal transitie (EBB) 24
 - 8.5 Berekening kwartaal-op-kwartaal transitie (Polis) 25

1. Inleiding¹

Op basis van de Polis-administratie worden statistieken samengesteld over onder meer het aantal banen met een vaste en een flexibele arbeidsrelatie. Een andere bron over arbeidsrelaties is de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Bij deze statistiek worden cijfers samengesteld over arbeidsdeelname van de bevolking in particuliere huishoudens in de leeftijd van 15 tot 75 jaar, waaronder ook cijfers over het aantal werknemers met een vaste dan wel flexibele arbeidsrelatie. In het verleden is herhaaldelijk gekeken naar de overeenkomst van beide bronnen met betrekking tot de cijfers over arbeidsrelatie. Een deel van deze onderzoeken had als doel om de verschillen in de meting van arbeidsrelaties tussen Polis en EBB in kaart te brengen (Mars 2011, Gringhuis e.a. 2016), maar er zijn ook studies uitgevoerd om de vastgestelde verschillen van een theoretische basis te voorzien (Bakker e.a. 2021). Een belangrijke uitkomst van die onderzoeken was dat de verhouding vast/flex bij de EBB meer in de richting van vaste arbeidsrelaties gaat dan bij de Polis, en dat er bij de EBB mogelijk sprake is van een onterechte overschatting van deze vaste arbeidsrelaties (Bakker e.a. 2021).

De invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) per 1 januari 2020 en het herontwerp van de EBB in 2021 hebben een weerslag op de waarneming van arbeidsrelaties in beide bronnen. De invoering van een lage WW-premie voor vaste contracten en een hoge premie voor flexibele contracten in de WAB maakt het voor werkgevers interessant om de salarisadministratie (beter) op orde te houden. Bij de EBB is er sinds het herontwerp meer oog voor de waarneming van banen naar type arbeidscontract. De waarneming van arbeidsrelatie in beide bronnen sluit vanaf 2021 mogelijk beter aan. Om dit na te gaan is het onderzoek zoals in deze nota beschreven uitgevoerd.

In dit onderzoek worden Polis en EBB op een drietal aspecten met elkaar vergeleken: 1) tellingen van het aantal werknemers naar arbeidsrelatie, waarbij voor beide bronnen dezelfde onderzoekspopulatie wordt aangehouden en de operationalisering van arbeidsrelaties zoveel als mogelijk op elkaar is afgestemd, 2) vergelijking van arbeidsrelaties op microniveau: waar treden verschillen op en 3) kwartaal-op-kwartaal transitie van arbeidsrelaties.

De indeling van deze nota is als volgt. In hoofdstuk 2 wordt een beschrijving gegeven van de bronnen, en van de methodiek voor de aansluiting van beide bronnen voor wat betreft onderzoekspopulatie en begrippenkader. In hoofdstuk 3 is een voorstel opgenomen van de te berekenen tabellen en in hoofdstuk 4 een overzicht van analysebestanden en –variabelen. Hoofdstuk 5 bevat een overzicht van de resultaten met begeleidende bevindingen. Tot slot worden in hoofdstuk 6 enkele conclusies geformuleerd ten aanzien

¹ De tekst voor dit discussion paper is gereviewd door Gerda Gringhuis, Frank van der Linden, Wendy Smits, Martijn Souren en Rik van der Vliet (CBS).

van de drie hiervoor genoemde drie aspecten (tellingen aansluittabel, vergelijking op microniveau en kwartaal-op kwartaal transitie). In de bijlage tenslotte kan een gedetailleerde beschrijving worden gevonden van de berekening van de tabellen in de resultatenparagraaf.

2. Bronnen, onderzoekspopulatie en afleidingen

2.1 Bronnen

De Enquête Beroepsbevolking (EBB) is volgens het nieuwe onderzoeksdesign van 2021 een personensteekproef uit de populatie personen woonachtig in particuliere huishoudens in Nederland. De EBB is net als in de voorgaande onderzoeksopzet vormgegeven als een roterend panel met 5 waarnemingen, waarbij de waarneemfrequentie eens in de drie maanden bedraagt. Personen worden in de eerste peiling met internetwaarneming benaderd (en bij non-respons resp. telefonisch en face-to-face), in de vervolgpeilingen worden respondenten eveneens met internetwaarneming benaderd (en bij non-respons telefonisch). De vraagstelling van de EBB in het nieuwe design is aangepast en meer in lijn gebracht met de Eurostat-voorschriften voor de harmonisatie van vragenlijsten. Hierbij is ook de vraagstelling naar betaald werk en arbeidsrelaties gewijzigd. In het verslagjaar 2021 is het enquêtebestand 'nog in opbouw': in het eerste kwartaal van 2021 is alleen de eerste peiling beschikbaar, in de kwartalen 2 t/m 4 komt daar ieder opvolgend kwartaal een peiling bij.

Van de onderzoekspersonen in de EBB wordt onder meer de positie op de arbeidsmarkt vastgesteld en wordt deze in verband gebracht met andere relevante kenmerken, zoals bijvoorbeeld geslacht, leeftijd en onderwijsniveau. Voor iedere onderzoekspersoon wordt vastgesteld of deze werkzaam is en worden van iedere werkkring, in zover aanwezig en tot een maximum van 2 werkkringen, een aantal kenmerken waargenomen. Dit kunnen zowel werkkringen zijn waarvan de werkgever in Nederland is gevestigd als banen bij een buitenlandse werkgever. Het begrip werkkring is in deze rapportage overigens synoniem met baan als werknemer. De analyses hebben betrekking op de EBB van 2021 en het eerste kwartaal van 2022 volgens de nieuwe onderzoeksopzet. En opvallend punt bij de nieuwe EBB-meting van banen is dat ook niet-betaald (informeel) werk in principe kan worden aangemerkt als werknemersbaan (of zelfstandigenbaan).

De Polisadministratie bevat een integrale waarneming van inkomstenverhoudingen van personen (banen of uitkeringen) die bij in Nederland gevestigde werkgevers of instellingen in dienst zijn (geweest). De afslag van de dienstbetrekkingen voor de Statistiek Werkgelegenheid en Lonen (SWL) heeft betrekking op banen. Dit kunnen zowel banen zijn van in Nederland woonachtige werknemers als werknemers die in het buitenland wonen. Er worden geen banen waargenomen van in het buitenland gevestigde werkgevers. Voor de meting van arbeidsrelaties met de Polisadministratie is de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) per 1-1-2020 van belang. Deze wet betekent onder meer een hogere premieheffing voor flexibele banen. Mogelijk leidt dit tot een betere registratie van vaste en flexibele arbeidsrelaties in de Polisadministratie vanaf 2020 en kan het er toe leiden dat meer werknemers in vaste dienst worden genomen, wat mede het doel is van de WAB.

2.2 Aansluiting waarneming SWL en EBB

De SWL is gebaseerd op de integrale werknemersgegevens over banen en lonen in de Polisadministratie van UWV/Belastingdienst. De EBB is een enquête die bij werkende en niet-werkende personen wordt afgenomen. Er is hierbij sprake van een andere keuze van statistische eenheden en populatieafbakening. In het huidige onderzoek worden onder meer de afzonderlijke 'effecten' van deze verschillen in kaart gebracht. Door middel van 'afpellen' is getracht de cijfers over werknemers en het onderscheid tussen vaste en flexibele krachten uit de Polisadministratie zo veel als mogelijk aan te laten sluiten op die van de EBB. Op deze manier kunnen beide bronnen het best met elkaar worden vergeleken. Deze aansluiting vindt in een aantal stappen plaats door:

1. alleen werknemersbanen bij een Nederlandse werkgever te beschouwen;
2. de omzetting van banen naar personen met een hoofdbaan;
3. afbakening van de werknemerspopulatie (personen van 15 tot 75 jaar woonachtig bij particuliere huishoudens in NL).

(1) alleen werknemersbanen bij een in Nederland gevestigde werkgever

Bij de SWL worden werknemersbanen en banen van directeuren-grootaandeelhouders DGA'ers waargenomen. Om aansluiting te vinden bij de EBB worden in de Polisadministratie banen van DGA'ers verwijderd. Dit soort banen kunnen namelijk in de EBB niet worden onderscheiden. Bovendien worden werkkringen in de EBB met een buitenlandse werkgever verwijderd, omdat in de Polisadministratie dit soort banen niet voorkomen. Ook worden in de EBB alle zelfstandigenwerkkringen verwijderd. De reden hiervoor is dat er werkenden zijn met een belangrijkste werkkring als zelfstandig ondernemer of freelancer en een bijbaan als werknemer. Deze werkenden worden volgens de Polis altijd als werknemer opgevat, want zelfstandigenbanen anders dan DGA worden niet waargenomen. In dit onderzoek wordt zodoende alleen gekeken naar personen met een of meerdere werknemersbanen.

(2) van banen naar personen met een hoofdbaan

Vervolgens vindt de omzetting naar personen als statistische eenheid plaats door in de Polisadministratie de (werknemers)baan met de meeste verloonde uren te selecteren. Hiermee wordt de EBB-praktijk gevolgd dat de eerste werkkring de baan is met de meeste gewerkte uren. Bij de EBB zijn de zelfstandigenwerkkringen in stap 1 verwijderd. Bij werkenden met een zelfstandigenbaan verandert in dat geval de eerste werkkring: personen die alleen als zelfstandige werkzaam zijn hebben na de 'afpelactie' van stap 1 geen werkkring meer. Bij personen met een eerste werkkring als zelfstandige en een tweede werkkring als werknemer wordt de werknemersbaan na verwijdering van de zelfstandigenbaan de eerste werkkring. Na stap 2 worden dus niet alleen EBB-onderzoekspersonen met een werknemersbaan in de eerste werkkring als werknemer getypeerd, maar ook zelfstandigen met een werknemersbaan als tweede werkkring.

(3) afbakening van de werknemerspopulatie

In de EBB zijn alléén onderzoekspersonen opgenomen die in Nederland wonen, de Polisadministratie bevat ook banen van personen die in het buitenland woonachtig zijn en in Nederland werken. Om aansluiting tussen beide bronnen te verkrijgen worden personen die woonachtig zijn in het buitenland uit de Polisadministratie verwijderd. Verder worden alleen werknemers beschouwd in de leeftijd van 15 t/m 74 jaar die woonachtig zijn in particuliere huishoudens. Dit is de gebruikelijke onderzoekspopulatie van de EBB.

2.3 Afleiding van arbeidsrelatie

Om te bepalen of er sprake is van een vaste dan wel flexibele arbeidsrelatie zijn er twee dimensies van belang: de looptijd van het contract en de contracturen². Een vaste arbeidsrelatie is gedefinieerd als een arbeidsrelatie waarbij sprake is van een contract voor onbepaalde tijd en een vast aantal uren per week. Als er sprake is van een contract voor bepaalde tijd of van wisselende uren dan spreken we van een flexibele arbeidsrelatie.

2.3.1 Operationalisatie EBB

In statistieken op basis van de EBB worden in het nieuwe design de volgende groepen werknemers tot de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie gerekend:

1. Werknemers met uitzicht op een vast dienstverband en die vaste uren werken.
2. Werknemers met een tijdelijk dienstverband die vaste uren werken in een contract van ten minste 1 jaar.
3. Werknemers met een overig tijdelijk dienstverband die vaste uren werken.
4. Uitzendkrachten.
5. Oproepkrachten.
6. Overige werknemers met een flexibel dienstverband, geen contract of contract onbekend.

Alleen de werknemers met een vast dienstverband die vaste uren werken worden tot de werknemers met een vaste arbeidsrelatie gerekend. Verder geldt dat oproepkrachten en uitzendkrachten altijd tot de flexibele werknemers worden gerekend, ook als zij een contract voor onbepaalde tijd hebben. Voor oproepkrachten is dat omdat er bij dit type contract sprake is van wisselende uren.

Uitzendkrachten worden gezien als werknemers met een flexibele arbeidsrelatie; mogelijke uitzondering hierop vormen de uitzendkrachten in fase C (ABU-fasensysteem) of fase 4 (NBBU-fasensysteem) die een vast contract hebben met het uitzendbureau. Voor deze uitzendkrachten gelden strenge(re) voorwaarden voor ontslag²:
<https://www.juridischloket.nl/werk-en-inkomen/arbeidsvoorwaarden/rechten-uitzendkracht>

2.3.2 Operationalisatie Polis-administratie

In de statistieken op basis van de Polis-administratie (Statistiek werkgelegenheid en lonen) worden de volgende banen tot de flexibele banen gerekend:

- Reguliere banen met een contract voor bepaalde tijd
- WSW banen met een contract voor bepaalde tijd
- Banen van stagairs (zowel bepaalde als onbepaalde tijd)
- Uitzendbanen (bepaalde en onbepaalde tijd), inclusief fase C en fase 4.
- Oproepbanen (bepaalde en onbepaalde tijd)

² Zie ook <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-flexwerk/hoofdcategorieen/wat-zijn-flexwerkers->

Reguliere banen met een contract voor onbepaalde tijd, banen van WSW'ers voor onbepaalde tijd, en banen van DGA's worden tot de vaste banen gerekend.

2.3.3 Operationalisatie in dit onderzoek

De categorieën (flexibele) werknemers die in de EBB en de Polis-administratie kunnen worden onderscheiden sluiten niet helemaal aan. De diverse groepen werknemers met een tijdelijk dienstverband (groepen 1, 2, 3 en 6 in de EBB-operationalisering) zijn niet te onderscheiden in de Polis-administratie. Omgekeerd kunnen in de EBB de DGA'ers niet worden onderscheiden omdat DGA'ers meestal aangeven zelfstandige te zijn. Voor de vergelijking Polis en EBB worden vaste, flexibele en overige dienstverbanden als volgt getypeerd (hierbij is geprobeerd rekening te houden met de hiervoor genoemde moeilijkheden):

EBB

1. Vast dienstverband:
 - Werknemers met een vast dienstverband die vaste uren werken.
 - Zelfstandigen met een tweede werkring als werknemer met vast dienstverband.
2. Tijdelijk dienstverband:
 - Werknemers met uitzicht op een vast dienstverband en die vaste uren werken.
 - Werknemers met een tijdelijk dienstverband en die vaste uren werken in een contract van ten minste 1 jaar.
 - Werknemers met een overig tijdelijk dienstverband en die vaste uren werken.
 - Overige werknemers met een flexibel dienstverband, geen contract of contract onbekend.
 - Zelfstandigen met een tweede werkring als werknemer met tijdelijk dienstverband.
3. Uitzendkrachten, inclusief zelfstandigen met uitzendkracht als tweede werkring.
4. Oproepkrachten, inclusief zelfstandigen met oproepkracht als tweede werkring.
5. Overig (geen betaald werk als werknemer):
 - Personen zonder betaald werk.
 - Zelfstandigen (zonder tweede werkring als werknemer).

Polis-administratie

1. Vast:
 - Werknemers met een reguliere baan voor onbepaalde tijd.
 - Werknemers met een WSW baan voor onbepaalde tijd.
2. Tijdelijk dienstverband:
 - Werknemers met een reguliere baan voor bepaalde tijd.
 - Werknemers met een WSW baan voor bepaalde tijd.
 - Stagairs.
3. Werknemers met een uitzendbaan (contracten voor bepaalde én onbepaalde tijd)
4. Werknemers met een oproepbaan (contracten voor bepaalde én onbepaalde tijd)
5. Overig (geen betaald werk als (verzekerd) werknemer):
 - Werkenden met alleen een baan als DGA
 - Personen zonder baan.

3. Tabelvoorstellen

Uit de polisadministratie zijn gegevens geselecteerd die voor de selectie van werknemersbanen en de afleiding van de hoofdbaan relevant zijn. Verder zijn er kenmerken opgenomen die de afleiding van arbeidsrelatie mogelijk maken en in het geval van verschillen met de EBB een mogelijke verklaring kunnen bieden voor dergelijke verschillen.

Als eerste stap in de analyse worden de resultaten van de ‘afpeloperatie’, zoals beschreven in paragraaf 2.2, getoond. Hierbij wordt een aansluittabel opgeleverd met de impact van de afzonderlijke afpeloperaties.

Tabel 1 Aansluittabel aantallen werknemers volgens Polis en EBB

Kenmerk	2021kw1	2021kw2	2021kw3	2021kw4
	<i>x 1000</i>			
Polis (integraal) en Polis-EBB bestand³				
Aantal banen (Polis), excl. T/U				
Aantal banen (Polis), incl. T/U				
– selectie: geen DGA				
– selectie: 15-74 jr in particuliere huishoudens in NL				
Van banen naar werknemers				
– waarvan vaste arbeidsrelatie				
– waarvan flexibele arbeidsrelatie				
	<i>%</i>			
Aandeel flexibele arbeidsrelatie Polis				
EBB	<i>x1000</i>			
Aantal werkn. EBB (15-74 jr)				
– selectie: geen buitenl. baan				
– plus zelfst. met 2de baan als wn.				
a. waarvan vaste arbeidsrelatie				
b. waarvan flexibele arbeidsrelatie				
	<i>%</i>			
Aandeel flexibele arbeidsrelaties EBB				

³ De cijfers tussen haakjes zijn gewogen schattingen van Polis-arbeidsrelatie in de EBB-steekproef verrijkt met Polis-gegevens

Als tweede stap in de analyse wordt een vergelijking gemaakt tussen Polis en EBB bij de score op arbeidsrelatie, zoals geoperationaliseerd in paragraaf 2.3. Hierbij wordt onderstaande tabelopzet gebruikt (tabel 2), waarmee duidelijk wordt op welke categorieën van arbeidsrelatie beide bronnen van elkaar verschillen. In de overzichtstabel zijn de paragraafnummers van het eerdere rapport van Godelief Mars (Mars, 2011) aangebracht voor zover de analyses in dat rapport betrekking hebben op de vergelijking in de betreffende categorie-combinatie.

Tabel 2 (overzichtstabel) verschillen in arbeidsrelatie tussen EBB en Polis (gewogen jaarcijfer 2021).

	Arbeidsrelatie EBB					
Arbeidsrelatie Polis	vast	tijdelijk	uitzend	oproep	geen wn	Totaal
	<i>x 1000</i>					
vast						
tijdelijk						
uitzend						
oproep						
geen wn						
Totaal						

De paragrafen 5.2 (EBB-uitzicht op vast vs. Polis vast contract) en 5.3 (EBB-tijd.dienstv.vaste uren (>=1jr) vs Polis vast contract) in het rapport van Mars worden niet ingedeeld vanwege het hier niet kunnen uitsplitsen van de EBB flexibele contracten; zoals eerder is aangegeven zijn de deelcategorieën van flexibele arbeid in de EBB niet direct vergelijkbaar met de Polis-indeling van flexibele arbeid.

Als derde stap wordt gekeken naar kwartaal-kwartaal overgangen voor de drie categorieën vast, flex (tijdelijk + uitzend + oproep), en geen (verzekerde) werknemer. Hierbij worden voor ieder van de kwartaalovergangen in 2021 (1e->2de, 2de->3de, 3de->4de) de overgangskansen tussen de afzonderlijke categorieën geschat bij de EBB en bij de Polisadministratie.

Tabel 3 (overzichtstabel) per bron en per kwartaal; de rijen sommeren tot 100 procent.

	Naar	Vaste arbeidsrelatie	Flex	Overig	Totaal
Van					
Vaste arbeidsrelatie					
Flex					
Overig					

Gedetailleerde uitwerkingen van de berekeningen van stappen 1 tot en met 3 zijn opgenomen in de bijlage van deze nota. De scripts en meta-data van de analyses zijn bij de auteurs opvraagbaar.

Als optionele vierde stap in de analyse kan worden gekeken naar een nadere karakterisering van de deelpopulaties waar EBB en Polisadministratie verschillen. Deze

stap wordt alleen uitgevoerd als de eerdere analyses hiertoe aanleiding geven en er voldoende tijd beschikbaar is. Hierbij wordt in eerste instantie gelet op verschillen als mogelijk gevolg van recente veranderingen in arbeidsrelatie binnen één van (of beide bronnen) en andere inhoudelijke verklaringen (indien van toepassing). Voor dat deel van de deelpopulaties waar verschillen niet verklaarbaar zijn wordt een nadere karakterisering van de verschillen uitgevoerd. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van inzichten uit eerdere analyses (Mars, Pannekoek⁴). Belangrijke variabelen voor deze karakterisering zijn leeftijd, beroep (EBB), softwarecluster (Polis), SBI en grootteklasse (EBB, Polis), aantal (contract)uren in werkring (EBB, Polis), en baanduur van de hoofdbaai (EBB).

Tabel 4 (prototype tabel) karakterisering deelpopulatie met verschillen tussen EBB en Polis.

Karakterisering	Aandeel	Aantal
	%	Aantallen
Omvang deelpopulatie		
w.v. mismatch als gevolg van recente wijziging in EBB en/of Polis		
w.v. mismatch als gevolg van een andere inhoudelijke verklaring		
Geen verklaring voor mismatch		
-verdeling naar kenmerk 1		
..		
..		
-verdeling naar kenmerk 2		
..		
..		
..		

⁴ <https://redactie.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2021/33/tijdelijke-en-vaste-contracten>

4. Bestanden en variabelen

In deze paragraaf wordt een toelichting gegeven van welke bestanden en variabelen voor de analyses minimaal nodig zijn. Een aanvullende verantwoording en beschrijving van de bestanden is opgenomen in het globaal analyseplan (Michiels, 2022)

Bestanden:

- EBB 2020 bestand met gegevens van het laatste kwartaal (Analysebestand EBB)
- EBB 2021 bestand met gegevens van alle 4 kwartalen (Analysebestand EBB)
- POLIS-busbestand met gegevens over 2021 (SPOLIS2021BUSV122)
- Bedrijvenbestand koppelbaar met Polisbestand 2021: BE2021TABV122.

Variabelen EBB:

- RINPERSOONS, RINPERSOON
- SLEUTELEBB
- EBBSTKPEILINGNUMMER
- EBBAFLJAAR, EBBAFLKWARTAAL
- EBBHHBGESLACHT
- EBBAFLFLT, LFTKLASSEEBB4
- OPLNIVSOI2021AGG1HB
- EBBAFLAANTWERK
- EBBAFLPOSWRKFLEXZZP1, EBBAFLPOSWRKFLEXZZP2
- EBBAFLUREN1, EBBAFLUREN2
- EBBTW1SBI2008V, EBBTW2SBI2008V
- BRC2014BEROEPSGROEP (alleen beschikbaar voor 1ste werkkring)
- EBBAFLANCIENMND (alleen voor 1ste werkkring), EBBWRKTZELFWRK1, EBBWRKTZELFWRK2
- EBBAFLGRKL1, EBBAFLGRKL2
- EBBAFLBEGINWRK (wanneer beginnen met nieuwe werkkring)
- EBBAFLMIJPOS
- EBBPB1GEMCWRKAJJJ (alleen beschikbaar voor eerste werkkring)
- EBBGEWJAARGEWICHTA, EBBGEWKWARTAALGEWICHTA
- EBBSTKLONGID, EBBGEWJAARGEWICHTLONGA, EBBGEWKWARTAALGEWICHTLONGA

Variabelen Polis-administratie:

- RINPERSOONS, RINPERSOON, IKVID
- GBAGESLACHT, LEEFTIJD (PEILDATUM= SDATUMAANVANGIKO)
- TYPHH, GBAADRESLAND (PEILDATUM= SDATUMAANVANGIKO)
- KOPPELGBAHUISHOUDENSJJJJBUSVV (PEILDATUM= SDATUMAANVANGIKO)
- SDATUMAANVANGIKO, SDATUMEINDEIKO
- SBAANDAGEN, SVOLTIJDDAGEN
- SAANTVERLU, SBASISLOON, SLNLBPH, SBASISUREN, SREGULIEREUREN
- SDATUMAANVANGIKVORG
- SCDAARD, SCONTRACTSOORT, SFSINDFZ, SCDINVLVPL1, SCDINVLVPL2, SCDINVLVPL3, SSRTIV
- SSOORTBAAN
- SBI2008VJJJJ, GKSBS

- SWEKARBDUURKLASSE
- CdRdnEindArbov
- IndArbovOnbepTd, IndSchriftArbov, IndOprov

5. Resultaten en bevindingen

5.1 Van banen naar werknemers

5.1.1 Aansluittabel Polis-EBB

Bij het op elkaar aansluiten van de Polis- en EBB-doelpopulaties zijn een aantal stappen gezet: het weglaten van zelfstandigenbanen (DGA'ers bij de Polis, zelfstandigenwerkkringen bij de EBB), waarneming van banen in alle bedrijfssectoren, het weglaten van banen van werknemers die in het buitenland woonachtig zijn of woonachtig in Nederland in institutionele huishoudens, en het weglaten van banen in het buitenland. Vervolgens zijn in het geval van de Polis-administratie banen omgezet naar werknemers (met een hoofdbaan) en zijn de populaties tot slot beperkt tot de 15 t/m 74 jarigen. In tabel 5.1.1 is een overzicht gegeven van de impact van al deze stappen voor de twee bronnen. Het eindresultaat van deze 'afpeloperatie' is gemarkeerd.

Tabel 5.1.1. Aansluittabel van banen naar werknemers, kwartaalcijfers 2021

Kenmerk	2021kw1	2021kw2	2021kw3	2021kw4
	<i>x 1000</i>			
Polis (integraal) en Polis-EBB bestand⁵				
Aantal banen (Polis), excl. T/U	8296	8542	8659	8730
Aantal banen (Polis), incl. T/U	8348	8595	8713	8785
– selectie: geen DGA	8091	8332	8443	8510
– selectie: 15-74 jr in particuliere huishoudens in NL	7899	8109	8141	8210
Van banen naar werknemers	7501 (7548)	7653 (7667)	7693 (7740)	7751 (7785)
– waarvan vaste arbeidsrelatie	5095 (5181)	5100 (5232)	5102 (5150)	5126 (5173)
– waarvan flexibele arbeidsrelatie	2406 (2367)	2553 (2435)	2591 (2591)	2625 (2612)
	%			
Aandeel flexibele arbeidsrelatie Polis	32,1 (31,3)	33,3 (31,8)	33,7 (33,5)	33,9 (33,6)
EBB	<i>x1000</i>			
Aantal werkn. EBB (15-74 jr)	7699	7776	7866	7900
– selectie: geen buitenl. baan	7667	7752	7832	7871
– plus zelfst. met 2de baan als wn.	7722	7827	7897	7944

⁵ De cijfers tussen haakjes zijn gewogen schattingen van Polis-arbeidsrelatie in de EBB-steekproef verrijkt met Polis-gegevens

c. waarvan vaste arbeidsrelatie	5180	5257	5235	5267
d. waarvan flexibele arbeidsrelatie	2542	2569	2662	2676
	%			
Aandeel flexibele arbeidsrelaties EBB	32,9	32,8	33,7	33,7

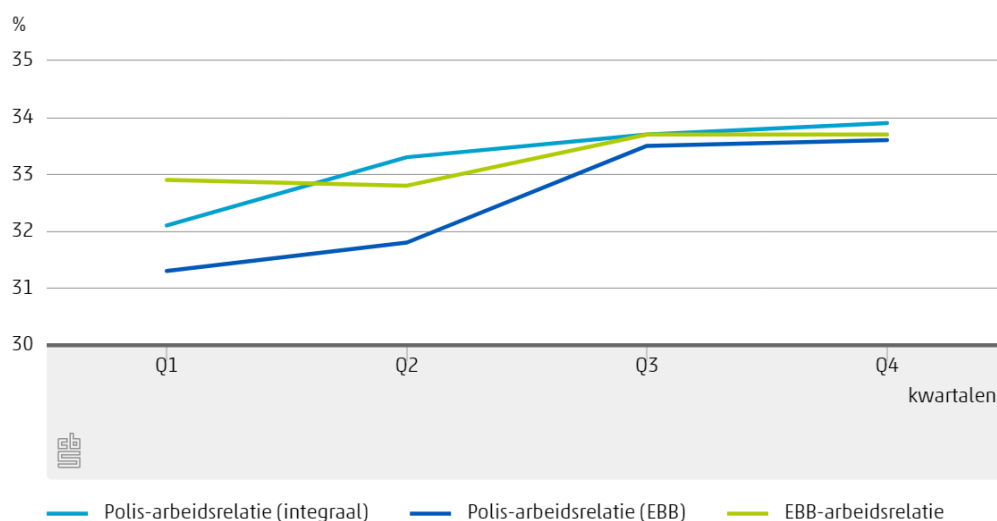
Wat opvalt is dat in de EBB na herontwerp het aantal werknemers, zowel vast als flex, hoger ligt dan bij de meting volgens de Polis-administratie. In een eerdere notitie (Gringhuis e.a., 2019), waar nog gekeken werd naar de EBB volgens het oude ontwerp, lagen de totale aantallen werknemers volgens beide bronnen op een vergelijkbaar niveau. Wel zijn in 2021 de aandelen werknemers met een flexibele arbeidsrelatie in de herontworpen EBB vergelijkbaar met die van de Polis. Het jaargemiddelde aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie bedraagt bij de Polis 33,2 procent, bij de EBB is dat 33,3 procent.

5.1.2 Geringe vertekening in EBB-meting flexibele arbeidsrelaties

Zoals al is vastgesteld sluiten de aandelen flexibele werknemers in de werknemerspopulatie bij beide bronnen goed op elkaar aan. Bij de meting van het aandeel flexibele arbeidsrelaties is gebruik gemaakt van het integrale Polis-bestand. De overeenkomst blijft goed als voor het meten van het aandeel flexibele (Polis-)arbeidsrelaties gebruik wordt gemaakt van het gekoppelde Polis-EBB bestand: het jaargemiddelde aandeel Polis-arbeidsrelaties bedraagt in 2021 32,5. Ook al is het verschil met de integrale meting (33,2 procent) gering, het verschil is wel significant. Dit duidt mogelijk op een geringe vertekening van de EBB-waarneming met een iets hogere non-respons onder werknemers met een flexibele arbeidsrelatie.

Figuur 5.1.1

Aandeel werknemers met flexibele arbeidsrelaties, 2021



5.2 Overzicht van verschillen tussen Polisadministratie en EBB

5.2.1 Verschillen in arbeidsrelaties

Wanneer het EBB-analysebestand van 2021 wordt verrijkt met gegevens over de hoofdbaan van Polis-werknemers op de EBB-enquêtedatum dan kunnen de arbeidsrelaties van beide bronnen op microniveau met elkaar worden vergeleken. De gewogen jaarcijfers van deze vergelijking zijn gepresenteerd in tabel 5.2.1, waarbij werknemers met een werkring in het buitenland uit de analyse zijn verwijderd. Bij deze vergelijking vallen een aantal verschillen direct op (zie Tabel 5.2.1):

- Zoals al is vastgesteld in paragraaf 5.1: het aantal werknemers, zowel vast als flex, ligt in de EBB-meting significant hoger dan in de Polis-meting.
- Een deel van de werknemers met een vaste arbeidsrelatie in de EBB (4 procent daarvan) is volgens de Polis-meting een werknemer met een tijdelijk dienstverband.
- Uitzendkrachten volgens de Polis zijn ook vaak uitzendkracht in de EBB (85 procent), maar andersom geldt dit in veel mindere mate: maar 55 procent van de EBB-uitzendkrachten is ook volgens de Polis-meting uitzendkracht. Een aanzienlijk deel van de EBB-uitzendkrachten heeft volgens de Polis-meting een vaste of tijdelijke aanstelling of is oproepkracht. Overigens is het aantal uitzendkrachten volgens de Polis-meting in dit onderzoek (275 duizend werknemers) veel kleiner dan het aantal uitzendbanen op Statline (in 2021: 486 duizend). Een belangrijk aandeel van dit verschil blijkt afkomstig uit de andere onderzoekspopulatie: in de Enquête Beroepsbevolking zijn geen werknemers opgenomen die woonachtig zijn in het buitenland; een belangrijk deel van de in Nederland werkzame uitzendkrachten blijkt echter in het buitenland woonachtig te zijn.
- EBB-oproepkrachten zijn in 53 procent van de gevallen ook volgens de Polis-meting oproepkracht. Een belangrijk deel van de EBB-oproepkrachten (20 procent) blijkt volgens de Polis-meting geen verzekerd werknemer te zijn. Dit is mogelijk te verklaren doordat de oproepkracht in een zekere maand geen oproepwerkzaamheden heeft verricht en ook geen loon heeft ontvangen, maar zichzelf wel aan de oproepovereenkomst gebonden voelt. Een ander aanzienlijk deel van de EBB-oproepkrachten (16 procent) is volgens de Polis-meting werkzaam in een tijdelijke arbeidsrelatie (maar is geen uitzend- of oproepkracht). Omgekeerd geldt dat een aanzienlijk deel van de Polis-oproepkrachten volgens EBB-meting werkzaam is als werknemer in een tijdelijke (13 procent) dan wel vaste arbeidsrelatie (8 procent).
- Voor wat betreft de rijen en kolommen die betrekking hebben op werknemersarbeidsrelaties geldt dat het aandeel geen werknemer ten opzichte van de rij – en kolomtotalen gering is (< 6 procent). Uitzondering op deze regel vormt de EBB-arbeidsrelatie oproepkracht, waar een aanzienlijk deel volgens de Polis-meting niet werkzaam is (zie ook het voorgaande punt).

Tabel 5.2.1 Verschillen in Polis- en EBB-arbeidsrelatie van werknemers, op basis van gewogen EBB-steekproef (2021), exclusief werknemers met grenspendel naar het buitenland.

	Arbeidsrelatie EBB					
Arbeidsrelatie Polis	vast	tijdelijk	uitzend	oproep	geen wn	Totaal
	<i>x 1000</i>					
vast	4897	51	68	85	82	5183
tijdelijk	211	1006	60	155	35	1467
uitzend	4	9	233	13	16	275
oproep	63	98	47	513	39	760
geen wn	60	61	18	194	5093	5426
Totaal	5235	1225	426	960	5265	13111

5.3 Transitiekansen arbeidsrelatie bij kwartaalovergangen

In deze paragraaf wordt gekeken naar de transitiekansen bij overgangen tussen arbeidsrelaties in de opeenvolgende kwartalen in 2021 (1e → 2e, 2e → 3e en 3e → 4e kwartaal). Hierbij wordt gebruik gemaakt van een driedeling in arbeidsrelatie: vaste arbeidsrelaties, flexibele arbeidsrelaties (= tijdelijk + oproep + uitzendkracht), en geen werknemer. In tabel 5.3.1 zijn de overgangskansen weergegeven voor de transitie van ieder van de Polis-arbeidsrelaties in een startkwartaal naar een arbeidsrelatie in het erop volgende kwartaal. De rijen tellen hierbij op tot 100%. De cijfers in tabel 5.3.1. zijn gebaseerd op het integrale Polis-bestand, gecombineerd met cijfers van een vergelijkbare analyse van Polis-arbeidsrelaties op basis van het verrijkte EBB-bestand (tussen haakjes).

In tabel 5.3.2 zijn vergelijkbare cijfers gepresenteerd voor de transities van de EBB-arbeidsrelaties, op basis van de longitudinale EBB-steekproef. Verder is geprobeerd de vergelijking van de cijfers in beide tabellen te vergemakkelijken door voor de 1e → 2e kwartaalovergang de transitiekansen van Polis- en EBB-arbeidsrelaties in één grafiek onder te brengen (Figuur 5.3.1).

De verschillen in transitiekansen tussen Polis- en EBB-arbeidsrelaties voor de diverse kwartaal-transities laten zich als volgt samenvatten:

- Werknemers met een flexibele baan hebben in 2021 volgens de Polis een kans van 5,0-6,3 procent om een kwartaal later een vaste baan te hebben; volgens de EBB is dat 7,6-8,8 procent. Gemiddeld over de kwartaaltransities is de transitiekans flex → vast op basis van de EBB significant 2,5 procentpunt hoger. De verschillende transitiekans voor de overgang flex → vast van Polis- en EBB-arbeidsrelaties zijn significant voor alle kwartaal-transities. De kans dat flexibele werknemers een kwartaal later nog steeds flexibele werknemer zijn, is volgens de EBB gemiddeld 1,5 procentpunt lager dan volgens de Polis; er zijn voor wat deze transitie betreft significante verschillen tussen de twee bronnen bij kwartaaltransities 1e → 2e kwartaal en 3e → 4e kwartaal. Van

- alle onderzochte transitiekansen is de kans om van flex naar vast te gaan of om flex te blijven het verschil tussen de Polis en de EBB het grootst.
- Werknemers met een vaste arbeidsrelatie hebben volgens de Polis een kans van 1,4-1,8 procent om een kwartaal later een flexibele baan te hebben. Bij de EBB is dat 2,4-2,8 procent. Deze verschillen zijn significant. De transitie van vaste naar flexibele arbeidsrelaties en omgekeerd van flexibele naar vaste arbeidsrelaties komen zodoende bij de EBB frequenter voor.
 - De verschillen in transitiekansen voor de transitie flexibele werknemer naar geen werknemer zijn alleen significant voor de kwartaal transitie 2e → 3e kwartaal.

Tabel 5.3.1 Transitiekansen Polis-arbeidsrelatie van werknemers op basis van integraal Polis-bestand, kwartalen 2021 (tussen haakjes dezelfde transitiekansen op basis van de EBB-steekproef)

a. Kwartaal 1 → kwartaal 2

	Naar	Vaste arbeidsrelatie	Flex	Overig	Totaal
Van					
Vaste arbeidsrelatie		97,2 (96,8)	1,4 (1,8)	1,4 (1,4)	100,0
Flex		5,0 (5,5)	87,7 (87,6)	7,3 (6,9)	100,0
Overig		0,5 (0,4)	6,6 (5,9)	92,9 (93,7)	100,0

b. Kwartaal 2 → kwartaal 3

	Naar	Vaste arbeidsrelatie	Flex	Overig	Totaal
Van					
Vaste arbeidsrelatie		96,8 (96,5)	1,6 (2,0)	1,7 (1,5)	100,0
Flex		5,6 (5,7)	83,4 (85,0)	11,0 (9,4)	100,0
Overig		0,5 (0,3)	7,0 (6,8)	92,6 (92,9)	100,0

c. Kwartaal 3 → kwartaal 4

	Naar	Vaste arbeidsrelatie	Flex	Overig	Totaal
Van					
Vaste arbeidsrelatie		96,6 (96,9)	1,8 (1,8)	1,6 (1,3)	100,0
Flex		6,3 (6,6)	84,1 (84,5)	9,6 (8,9)	100,0
Overig		0,6 (0,5)	6,4 (6,3)	93,0 (93,2)	100,0

Tabel 5.3.2 Transitiekansen EBB-arbeidsrelatie van werknemers op basis van EBB-steekproef, kwartalen 2021

d. Kwartaal 1 → kwartaal 2

	Naar	Vaste arbeidsrelatie	Flex	Overig	Totaal
Van					
Vaste arbeidsrelatie		96,3	2,4	1,2	100,0
Flex		8,8	83,9	7,3	100,0
Overig		0,7	5,8	93,5	100,0

e. Kwartaal 2 → kwartaal 3

	Naar	Vaste arbeidsrelatie	Flex	Overig	Totaal
Van					
Vaste arbeidsrelatie		95,3	2,8	2,0	100,0

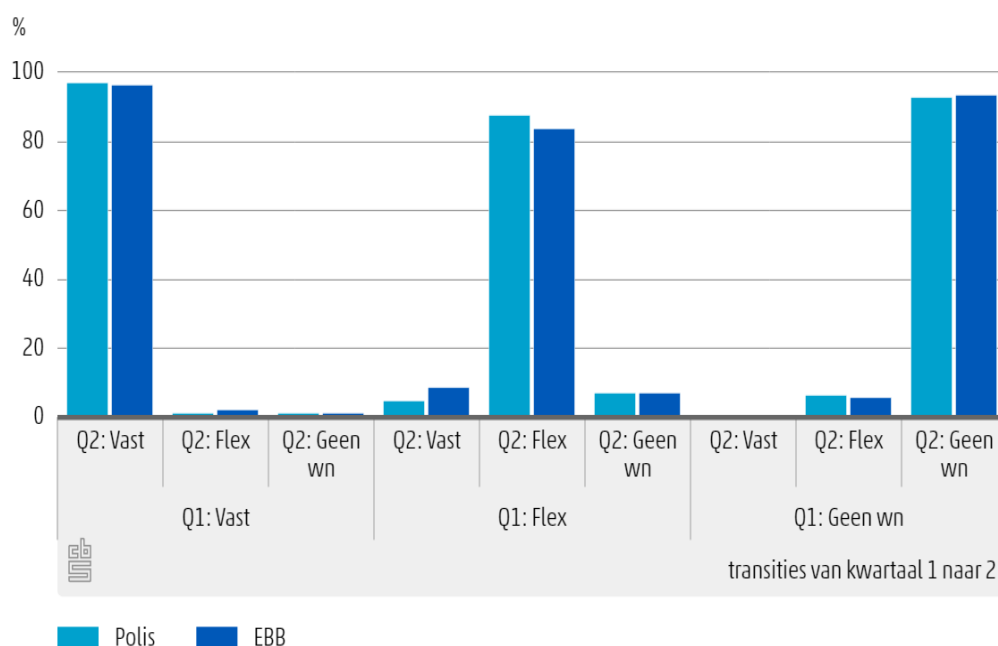
Flex	8,1	83,9	8,0	100,0
Overig	0,6	6,8	92,6	100,0

f. Kwartaal 3 → kwartaal 4

	Naar	Vaste arbeidsrelatie	Flex	Overig	Totaal
Van					
Vaste arbeidsrelatie		96,3	2,4	1,3	100,0
Flex		7,6	82,8	9,6	100,0
Overig		0,5	6,6	93,0	100,0

Figuur 5.3.1

Transitiekansen Polis- en EBB-arbeidsrelaties, 2021



De verschillen in transitiekansen voor de transitie van Polis-arbeidsrelaties gemeten met enerzijds het integrale Polis-bestand en anderzijds met de verrijkte EBB-steekproef, zijn niet over alle kwartalen heen significant. Als de transitiekansen van Polis-arbeidsrelaties volgens het integrale Polis-bestand in een bepaald kwartaal buiten het betrouwbaarheidsinterval van de overeenkomstige EBB-metingen ligt, dan liggen die er niet heel ver buiten. Gemiddeld over de kwartalen worden de grootste verschillen aangetroffen bij de transitie van flexibele werknemer naar geen werknemer en de kans om flexibele werknemer te blijven. Beide typen transitie zijn alleen significant voor de kwartaalovergang 2e → 3e kwartaal. De kans voor flexibele werknemers uit het tweede kwartaal om in het derde kwartaal geen werknemersbaan meer te hebben is volgens de integrale polis meting 11,0 procent en volgens de verrijkte EBB-steekproef 9,4 procent (Tabel 5.3.1). De kans om flexibele werknemer te blijven is respectievelijk 83,4 en 85,0 procent. Over het algemeen zijn de verschillen in transitiekansen tussen de integrale polis en de verrijkte EBB-steekproef beperkt en lijkt er dus – na weging- geen sprake te zijn van een grote selectiviteit van de EBB-steekproef.

6. Conclusies

Hier volgend de conclusies met betrekking tot de meting van het aantal werknemers naar arbeidsrelatie op basis van de Polis-administratie en de herontworpen EBB, voor het verslagjaar 2021.

- Het aantal werknemers gemeten in de EBB is groter dan het aantal gemeten op basis van de Polis-administratie. Een belangrijk aandeel hierin hebben personen met EBB-arbeidsrelatie ‘oproepkracht’ die volgens de Polis-administratie geen werknemer zijn; een mogelijke verklaring hiervoor is het voorkomen van oproepkrachten die gedurende een zekere periode geen loon verdienen. In de Polis worden inkomstenverhoudingen namelijk alleen als baan opgenomen als er ook sprake is van een arbeidsbeloning. Een andere verklaring is dat informeel werk in de EBB deels ook als werknemersbaan wordt opgegeven.
- De aandelen vaste/flexibele arbeidsrelaties (kwartaalcijfers) in beide bronnen komen goed met elkaar overeen. Ook de ontwikkeling van deze aandelen in 2021 is redelijk goed vergelijkbaar.
- De EBB-steekproef voor de cross-sectionele cijfers is in geringe mate vertekend (ondervetegenwoordiging van personen met een flexibele arbeidsrelatie volgens de Polis-operationalisering).
- De marginale samenstelling van de onderzoekspopulatie naar arbeidsrelatie in beide bronnen komt weliswaar goed overeen, zoals genoemd in de tweede conclusie, echter de toewijzing van personen aan de diverse categorieën arbeidsrelatie (vast, tijdelijk, uitzendkracht, oproepkracht) volgens de Polis- en EBB-typeringen van arbeidsrelatie is sterk verschillend. De meest opvallende verschillen zijn: EBB-oproepkrachten zijn volgens de Polis-waarneming vaak tijdelijke werknemers of hebben geen baan als werknemer, EBB-uitzendkrachten zijn in maar iets meer dan de helft van de gevallen ook Polis-uitzendkracht, en er is ook een aanzienlijk aantal personen met een vaste arbeidsrelatie volgens de EBB die in de Polis-waarneming als tijdelijk worden getypeerd. Verder moet worden opgemerkt dat een aanzienlijk deel van de op Statline waargenomen uitzendbanen afkomstig is van werknemers die in het buitenland werkzaam zijn. Het vergelijken van cijfers over EBB-uitzendkrachten (met alleen in Nederland woonachtige werknemers) en Polis-uitzendbanen op Statline is daarom niet zinvol.
- De transitiekansen van de kwartaal-op-kwartaal overgangen in arbeidsrelatie van werknemers zijn voor beide bronnen redelijk vergelijkbaar. Wel zijn er significante verschillen te zien voor de transities flexibele arbeidsrelatie → vaste arbeidsrelatie, flexibele arbeidsrelatie → flexibele arbeidsrelatie en vaste arbeidsrelatie → flexibele arbeidsrelatie. Bij de overgangen tussen vaste en flexibele arbeidsrelaties (en vice versa) laat de EBB meer mobiliteit zien. Daarentegen zijn er volgens de EBB minder flexibele werknemers die flexibele werknemer blijven dan volgens de Polis-administratie.

7. Referenties

Bakker, B., Gringhuis, G., Hoogland, J., Van der Linden, F., Michiels, J., Pannekoek, J., Scholtus, S. en W. Smits (2021). Tijdelijke en vaste contracten. CBS-discussion paper.

Gringhuis, G. van der Linden, F., Smits, W. en R. de Vries (2019). Vaste en flexibele krachten volgens de Polis en de EBB. Interne nota (190426).

Mars, G., 2011. Cijfers over flexibele arbeidscontracten – confrontatie van bronnen en definities. (Heerlen: CBS-nota).

Michiels, J.J.M. Globaal analyseplan: https://cbsintranet/werkruimten/SSB-Stelsel-van-Sociaal-StatistischeBestanden/Analyseplannen/AD000095_GAP_ebb-polis.docm . Op te vragen bij de auteurs.

8. Bijlage

In de bijlage zijn de onderliggende berekeningen voor deze publicatie nader uitgewerkt.

8.1 Afleidingen afpelprocedure (voor de Polis-tellingen), 2021

1. Selecteer alleen banen in de onderzoeksperiode: aanvanginkomstenverhouding moet in de periode 2021-01-01 tot en met 2021-12-31.
2. Berekening van het aantal banen per kwartaal: het gemiddelde van de baantotalen over de maanden binnen het betreffende kwartaal. Bij de berekening van de maandtotalen krijgt iedere baan een gewicht naar het aandeel baandagen binnen de maand (gewicht = baandagen/kalenderdagen).
3. Verwijder de banen met Soortbaan = 1 (directeur-grotoaandeelhouders) en selecteer vervolgens alleen banen van personen die behoren tot de onderzoekspopulatie (15 t/m 74 jaar, woonachtig in Nederland in particuliere huishoudens. De waarde voor leeftijd is hierbij gebaseerd op de aanvang van de inkomstenverhouding als peildatum. Voor de identificatie van personen die woonachtig zijn in particuliere huishoudens in Nederland worden de variabelen TYPHH en GBAADRESLAND toegepast: $TYPHH < 8$ én $GBAADRESLAND < 1234$.
4. Voor de vergelijking van het aantal werknemers volgens de Polis-administratie en volgens de EBB is het nodig om de waarneming van de Polis-werknemers af te stemmen op die van de EBB. In de EBB worden de getrokken personen random toegewezen aan een bepaalde datum in de verslagmaand en vervolgens om de (ongeveer) 3 maanden opnieuw benaderd voor een vervolgenquête (tot een maximum van 5 peilingen). Toepassing van dezelfde waarneming op personen met een werknemersbaan in de Polis-administratie (op te vatten als een integrale steekproef), zou betekenen dat iedere onderzoekspersoon random een datum toegewezen krijgt binnen de verslagmaand en vervolgens wordt gemeten of deze persoon werknemer is en zo ja, wat het bijbehorende type arbeidsrelatie is. In plaats van deze random meting wordt een verwachtingswaarde berekend: de gemiddelde score op wel/niet werknemer binnen de maand, onderverdeeld naar type arbeidsrelatie. De procedure voor de afleiding van het aantal Polis-werknemers, totaal en naar type arbeidsrelatie, is in een bepaalde verslagmaand als volgt:
 - a. Selecteer voor iedere dag binnen de verslagmaand de hoofdbaan (indien van toepassing); de hoofdbaan wordt bepaald door de banen op de (peil)datum te sorteren naar achtereenvolgens BASISLOON, LNLBPH, BASISUREN, AANTVERLU, van hoog naar laag. De eerste baan in deze sortering is de hoofdbaan.
 - b. Bepaal voor iedere dag binnen de verslagmaand het type arbeidsrelatie (zie stap 5) van de hoofdbaan, indien van toepassing. Het resultaat van deze stap is een bestand met unieke personenrecords met voor iedere dag binnen de maand de arbeidsrelatie van de dan geldende hoofdbaan.
 - c. Bepaal het aantal dagen met een werknemers(hoofd)baan en deel dit door het aantal kalenderdagen van de verslagmaand. Dit is de verwachtingswaarde / persoonsgewicht voor de bijdrage van de onderzoekspersoon aan het aantal

- werknemers in de verslagmaand. Het aantal werknemers in de verslagmaand volgt door sommatie van de persoonsgewichten. Het kwartaalcijfer is het gemiddelde van de maandcijfers van de maanden binnen het betreffende kwartaal.
- d. Als bij c) maar nu wordt gekeken naar het aantal dagen met een werknemers(hoofd)baan van een bepaald type arbeidsrelatie. Bereken voor ieder type arbeidsrelatie de verwachtingswaarde / persoonsgewicht. Het aantal werknemers met een bepaalde arbeidsrelatie in de verslagmaand volgt door sommatie van de persoonsgewichten.
5. Detaillering: afleiding van de variabele arbeidsrelatie volgens de operationalisatie in paragraaf 2.3 (operationalisatie in dit onderzoek):
 - a. Werknemers met een vaste arbeidsrelatie zijn werknemers met het volgende type hoofdbaan: SOORTBAAN = 3 én CONTRACTSOORT = 'O', of SOORTBAAN = 9 én CONTRACTSOORT = 'O'.
 - b. De overige werknemers zijn werknemers met een tijdelijke arbeidsrelatie; deze kunnen verder worden onderscheiden in werknemers met een tijdelijk dienstverband (stagiairs: SOORTBAAN = 2; reguliere werknemers met een tijdelijk contract: SOORTBAAN = 9 én CONTRACTSOORT = 'B'; WSW-ers met een tijdelijk contract: SOORTBAAN = 3 én CONTRACTSOORT = 'B'), uitzendkrachten (SOORTBAAN = 4), en oproepkrachten (SOORTBAAN = 5).

8.2 Afleidingen afpelprocedure (voor de EBB-tellingen), 2021

1. Selecteer alleen personen in de leeftijd van 15 t/m 74 jaar. Selecteer vervolgens alleen personen zonder een (eerste) werkkring bij een buitenlandse werkgever (buitenlandse gemcode: EbbPb1GEmcWrkA2021 > 3006).
2. Leid de arbeidsrelatie van de in uren belangrijkste werkkring af, waarbij alleen werknemerswerkkringen worden meegerekend. De volgende situaties komen hierbij voor:
 - a. Werkenden met één werkkring die werknemer zijn in deze werkkring; zij worden uiteraard getypeerd als werknemer.
 - b. Werkenden met één werkkring die zelfstandige zijn in deze werkkring; zij worden omgetypeerd als niet-werknemer.
 - c. Werkenden met twee werkkringen die werknemer zijn in beide werkkringen; zij worden getypeerd als werknemer.
 - d. Werkenden met twee werkkringen die zelfstandige zijn in beide werkkringen; zij worden getypeerd als niet-werknemer.
 - e. Werkenden met twee werkkringen die werknemer zijn in de eerste en zelfstandige in de tweede werkkring; zij worden getypeerd als werknemer.
 - f. Werkenden met twee werkkringen die zelfstandige zijn in de eerste en werknemer in de tweede werkkring; zij worden omgetypeerd als werknemer.

Definieer een nieuwe arbeidsrelatievariabele voor het opslaan van de gegevens van de hoofdbaan als werknemer: EBBAFLPOSWRKFLEXZZPN. Deze variabele wordt gevuld met de gegevens van de overeenkomstige variabelen van de eerste of tweede werknemerswerkkring, rekening houdend met de hierboven genoemde situaties. Tel (per kwartaal) het aantal personen dat een hoofdbaan als werknemer heeft (gewogen met het kwartaalgewicht).

3. Afleiding van de variabele arbeidsrelatie volgens de operationalisatie in paragraaf 2.3 (operationalisatie in dit onderzoek):
 - a. Werknemers met een vaste arbeidsrelatie zijn personen waarvan de hoofdbaan een vast dienstverband met een vast aantal uren is.
 - b. Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie zijn personen waarvan de hoofdbaan tot één van de volgende typen behoort: tijdelijk dienstverband, uitzendkrachten, oproepkrachten.

Tel (per kwartaal) het aantal personen met een hoofdbaan naar type arbeidsrelatie (gewogen).

8.3 Berekening overlap arbeidsrelaties Polis-EBB, 2021

Maak een gecombineerd EBB-Polis bestand om de overlap in arbeidsrelaties te kunnen vaststellen. Hierbij wordt het volgende stappenplan aangehouden:

1. Maak een lijstbestand van RIN-personen uit het EBB-analysebestand (zonder enige selectie); gebruik dit bestand voor de selectie van de overeenkomstige RIN-personen uit het Polis-bestand van stap 1 (in de afpelprocedure Polis).
2. Verwijder uit het Polis-bestand van stap 1 de DGA-banen en banen van personen woonachtig in het buitenland. Koppel vervolgens aan dit Polis-bestand het EBB-analysebestand (in wide-format naar peiling) met sleutel RINPERSOONS, RINPERSOON; de relatie tussen de records uit beide bronnen (Polis - EBB) is een n-op-1 relatie ($n \geq 1$).
3. Selecteer alleen records waarvan de Polis-inkomstenverhouding (altijd binnen de maand afgebakend) één van de enquêtedatums (peiling 1-5) omvat. Er kunnen van een persoon meerdere geldige inkomstenverhoudingen op de enquêtedatum voorkomen.
4. In geval van meerdere Polis-banen op de enquêtedatum: selecteer het record met de hoofdbaan (de afleiding van de hoofdbaan verloopt volgens dezelfde aanpak als geschetst in de afpeloperatie Polis). Na afloop van deze stap zijn de Polis records uniek bepaald door de combinatie RINPERSOONS, RINPERSOON en enquêtedatum (SLEUTELEBB).
5. Koppel het Polis-bestand van stap 4 aan het EBB-analysebestand (geen selecties) op koppelvariabelen RINPERSOONS, RINPERSOON en SLEUTELEBB.
6. Leid de variabele arbeidsrelatie-Polis af door toepassing van stap 5 in de afpeloperatie Polis.
7. Leid de variabele arbeidsrelatie-EBB af door toepassing van stap 3 in de afpeloperatie EBB.
8. Selecteer alleen personen in de leeftijd 15-74 jr die niet in het buitenland werkzaam zijn.
9. Maak een kruistabel van arbeidsrelatie-EBB en arbeidsrelatie-Polis (jaargewogen aantallen).

8.4 Berekening kwartaal-op-kwartaal transitie (EBB)

1. Neem het EBB-bestand van stap 7 uit het proces 3 Berekening overlap arbeidsrelaties Polis-EBB, 2021.

2. Selecteer voor de transitie van kwartaal 1 op kwartaal 2 de EBB-records met respons in het tweede kwartaal in peiling 2 t/m 5. Koppel hieraan de EBB-records van dezelfde personen in peiling 1 t/m 4 van het voorgaande kwartaal (of het kwartaal daarvoor, waarnemingen van een eerdere peiling kunnen net buiten het kwartaal liggen). Selecteer van het gekoppelde bestand de personen die in het eindkwartaal 15 tot 75 jaar oud zijn. Personen die in het eerste kwartaal nog 14 jaar oud zijn krijgen in het eerste kwartaal de arbeidspositie 'niet-beroepsbevolking' (i.p.v. niet van toepassing). De te gebruiken longitudinale gewichten hebben betrekking op het eindkwartaal. Check 1: Na (longitudinale) weging is de populatie-omvang gelijk aan die van de populatie-omvang van het tweede kwartaal na cross-sectionele weging. Check 2: In de longitudinale weging zijn de omvang van de beroepsbevolkingen in het 1e en 2de kwartaal als randen opgenomen.
3. Selecteer alleen personen die (in het eindkwartaal) niet in het buitenland werkzaam zijn.
4. Bereken met de longitudinale gewichten de kruistabel arbeidsrelatie-EBB in kwartaal 1 x arbeidsrelatie-EBB in kwartaal 2. Herhaal deze berekening voor de andere kwartaal-op-kwartaal transitie (2->3, 3->4).

8.5 Berekening kwartaal-op-kwartaal transitie (Polis)

1. De basis voor de berekening van de kwartaal-op-kwartaal transitie vormen de Polis-maandbestanden van de afpeloperatie (stap 5).
2. Selecteer voor een zekere kwartaaltransitie $k \rightarrow k+1$ de personen met een hoofd baan in de eerste maand van kwartaal k en koppel deze (outer join) met de personen in de eerste maand van kwartaal $k+1$. De persoonsrecords in de betreffende bestanden zijn uniek op sleutel RINPERSOONS en RINPERSOON.
3. Selecteer naast de sleutelvariabelen de variabelen met het aantal (hoofd)baandagen naar type arbeidsrelatie. Leid hieruit een nieuwe set variabelen af: aandeel baandagen vast, aandeel baandagen flex en aandeel dagen geen verzekerd werknemer. Het aandeel heeft betrekking op het percentage dagen met een zekere arbeidsrelatie binnen de maand. Naast de sleutelvariabelen zijn er zodoende 2 x drie arbeidsrelatievariabelen (een set van drie arbeidsrelatievariabelen voor de startmaand en een tweede set voor de eindmaand).
4. Geef kenmerkende waarden voor de missings op de arbeidsrelatievariabelen vanwege het eventueel niet koppelen van records in kwartaal k of $k+1$. Iemand kan immers werknemer zijn in kwartaal k en niet meer in kwartaal $k+1$ (of vice versa).
5. Bepaal het product van iedere mogelijke combinatie van de aandelen in kwartalen k en $k+1$. Deze producten vormen het persoonsgewicht van de afzonderlijke transitie in arbeidsrelatie.
6. Bereken door sommatie van de afzonderlijke persoonsgewichten de entries van de kruistabel arbeidsrelatie in maand 1 van kwartaal k x arbeidsrelatie in maand 1 van kwartaal $k+1$. Herhaal deze berekeningen voor de overige maanden in kwartalen k en $k+1$ en middel de resultaten.

Verklaring van tekens

Niets (blanco)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
.	Het cijfer is onbekend, onvoldoende betrouwbaar of geheim
*	Voorlopig cijfer
**	Nader voorlopige cijfer
2017–2018	2017 tot en met 2018
2017/2018	Het gemiddelde over de jaren 2017 tot en met 2018
2017/'18	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2017 en eindigend in 2018
2013/'14–2017/'18	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2015/'16 tot en met 2017/'18

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

Colofon

Uitgever

Centraal Bureau voor de Statistiek
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag
www.cbs.nl

Prepress

CCN Creatie en visualisatie

Ontwerp

Edenspiekermann

Inlichtingen

Tel. 088 570 70 70, fax 070 337 59 94
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2018.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.