

DE IMPACT VAN DE CORONAPANDEMIE OP DE ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN JONGE WERKENDEN

ACHTERGRONDDOCUMENT BIJ MONITOR 2

seo • economisch onderzoek

AUTEURS

HENRI BUSSINK, IRIS KLINKER & BAS TER WEEL

MET SUBSIDIE VAN



AMSTERDAM, DECEMBER 2021

SEO-notitie nr. 2021-126

Informatie & Disclaimer

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2021 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

Roeterstraat 29
1018 WB, Amsterdam

+31 20 525 1630
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl

Inleiding

Dit achtergronddocument doet verslag van de resultaten van de tweede monitor in een drieluik van monitors over de impact van de coronapandemie op de arbeidsmarktpositie van jonge werkenden: 23-35-jarigen die minimaal twee jaar zijn uitgeschreven uit het bekostigd voltijdsonderwijs. De reden om te focussen op jonge werkenden is dat deze groep mogelijk kwetsbaar is als gevolg van de genomen lockdownmaatregelen. Zij werken namelijk vaker op een flexibel contract met minder ontslagbescherming en hebben minder rechten op sociale zekerheid opgebouwd mocht de pandemie leiden tot werkloosheid. Daarnaast bevat de monitor een infographic waarin de belangrijkste resultaten zijn samengevat. Het onderzoek is uitgevoerd door SEO Economisch Onderzoek met subsidie van ZonMw.

Opzet data-analyse

Dit onderzoek analyseert de impact van de coronapandemie op de arbeidsmarktpositie van jonge werkenden. Allereerst is de ontwikkeling van de kans op een substantiële baan (minimaal drie dagen per week) van jonge werkenden tussen juli 2020 en juni 2021 in kaart gebracht en afgezet tegen de ontwikkeling van baankansen tussen juli 2019 en juni 2020 en in dezelfde periode in de twee jaren voorafgaand aan de pandemie. Dit geeft inzicht in de mate waarin de baankansen voor (bepaalde groepen) jonge werkenden zijn veranderd tijdens de eerste en tweede lockdown van de coronapandemie. Het verschil ten opzichte van de eerste monitor is dat deze monitor de periode van juli tot en met juni van een bepaald jaar in kaart brengt in plaats van tussen januari en december.

Daarnaast is gekeken naar de mate waarin jonge werkenden uit sectoren die het meest zijn 'getroffen' door de coronapandemie een substantiële baan binnen dezelfde sector hebben behouden, al dan niet dankzij de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW), zijn doorgestroomd naar een substantiële baan in een andere sector, zijn afgestroomd naar een niet-substantiële baan (minder dan drie dagen per week) of zijn uitgestroomd naar een uitkering. Dit geeft inzicht in de mobiliteit van jonge werkenden tijdens de eerste en tweede lockdown van de coronapandemie, zowel van werk naar werk als van werk naar een uitkering. Tot slot is voor de verschillende vormen van mobiliteit de ontwikkeling van het uurloon van jonge werkenden in kaart gebracht.

Onderzoekspopulatie

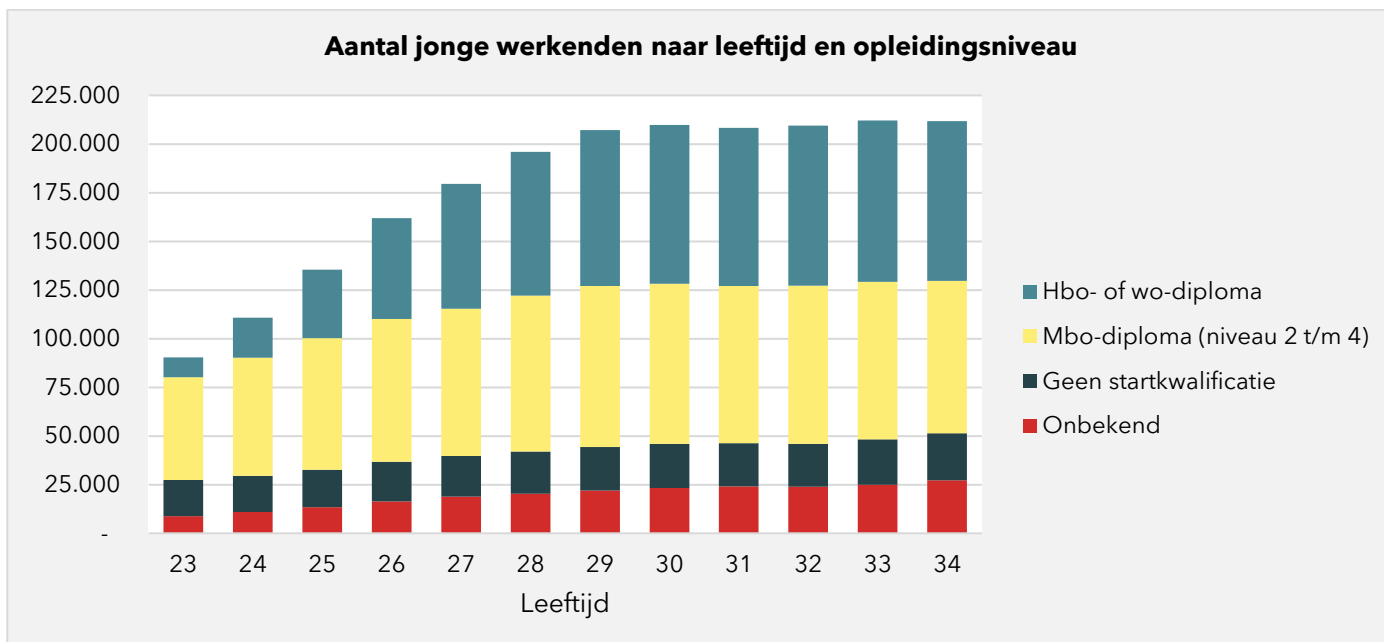
De analyses in dit onderzoek zijn uitgevoerd op basis van administratieve microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Bijlage A geeft een toelichting op de gebruikte databronnen. De onderzoekspopulatie betreft alle jonge werkenden die in juli 2020 tussen de 23 en 35 jaar oud zijn en die minimaal twee jaar zijn uitgeschreven uit het bekostigd voltijdsonderwijs.¹ Voor deze groep zijn tot en met juni 2021 gegevens in de CBS Microdata beschikbaar over hun arbeidsmarktpositie en uurloon.² Figuur 1 geeft het aantal jonge werkenden binnen de onderzoekspopulatie weer, uitgesplitst naar leeftijd en opleidingsniveau. Het aantal jonge werkenden neemt toe met leeftijd, omdat in de loop van hun twintiger jaren steeds meer jonge werkenden minimaal twee jaar zijn uitgeschreven uit het voltijdsonderwijs. Dit geldt vooral voor hoger opgeleiden die gemiddeld langer voltijdsonderwijs volgen, waardoor hun aandeel in de onderzoekspopulatie ook toeneemt met leeftijd. De totale onderzoekspopulatie bestaat uit 2,1 miljoen jonge werkenden, van wie 256 duizend zonder startkwalificatie (po, vmbo, havo/vwo

¹ Jonge werkenden die in de twee voorafgaande jaren op 1 oktober stonden ingeschreven bij een voltijdsopleiding in het bekostigd onderwijs of die niet gedurende het hele jaar staan ingeschreven in Nederland vallen buiten de onderzoekspopulatie (zie Bijlage A voor een toelichting).

² In de eerste monitor waren deze gegevens beschikbaar tot en met december 2020.

onderbouw of mbo niveau 1), 896 duizend middelbaar opgeleiden (havo/vwo bovenbouw of mbo niveau 2 t/m 4) en 746 duizend hoger opgeleiden (hbo of wo). Van 234 duizend jonge werkenden is het opleidingsniveau niet bekend.

Figuur 1 De totale onderzoekspopulatie bestaat uit 2,1 miljoen jonge werkenden



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

Baankansen

De eerste uitkomstmaat in dit onderzoek is de baankansen van jonge werkenden. Baankansen zijn gedefinieerd als het hebben van een *substantiële baan*: een baan in loondienst voor minimaal drie dagen per week.³ Als iemand tegelijkertijd meerdere banen heeft is het aantal werkdagen bij elkaar opgeteld om te bepalen of iemand minstens drie dagen per week werk heeft. Baankansen zijn per maand berekend voor 23-35-jarige werkenden die minimaal twee jaar zijn uitgeschreven uit het bekostigd voltijdsonderwijs en gedurende het hele jaar in Nederland wonen.

Om de impact van de coronapandemie op baankansen te meten, vergelijken we de ontwikkeling van baankansen van jonge werkenden tussen juli 2020 en juni 2021 met de ontwikkeling van baankansen van (deels dezelfde groep) jonge werkenden tussen juli 2019 en juni 2020 en in dezelfde periode in de twee jaren voorafgaand aan de pandemie.⁴ Voor een goede vergelijkbaarheid zijn baankansen gecorrigeerd voor verschillen in samenstelling van de onderzoekspopulatie van jonge werkenden tussen de jaren (zie Bijlage A voor een toelichting).

Mobiliteit

De tweede uitkomstmaat in dit onderzoek is de mobiliteit van jonge werkenden, zowel van werk naar werk als van werk naar een uitkering. Als uitgangspunt hiervoor is de groep jonge werkenden genomen die in juli van een

³ Zelfstandigheid is in dit onderzoek dus niet meegenomen in de definitie van een substantiële baan.

⁴ Per jaar is in juli opnieuw de onderzoekspopulatie bepaald. Jonge werkenden die in meerdere jaren tussen de 23 en 35 jaar oud zijn en die minimaal twee jaar zijn uitgeschreven uit het voltijdsonderwijs vallen dus ook in meerdere jaren binnen de onderzoekspopulatie. Jonge werkenden die in een bepaald jaar 23 worden en/of minimaal twee jaar zijn uitgeschreven uit het voltijdsonderwijs zijn toegevoegd en jonge werkenden die in een bepaald jaar 35 worden en/of ingeschreven staan in het voltijdsonderwijs zijn niet (meer) meegenomen in de analyses.

bepaald jaar een substantiële baan heeft. Vervolgens is mobiliteit gedefinieerd als de kans om door te stromen naar een substantiële baan in een andere sector (*doorstroomkans*), de kans om af te stromen naar een niet-substantiële baan (*afstroomkans*), al dan niet in een andere sector, of de kans om uit te stromen naar een uitkering (*uitstroomkans*) in juni van het daaropvolgende jaar.

Om de impact van de coronapandemie op mobiliteit te meten vergelijken we de verandering van de arbeidsmarktpositie van jonge werkenden in januari (dieptepunt tweede lockdown) en juni 2021 (herstel na tweede lockdown) ten opzichte van hun arbeidsmarktpositie in juli 2020 (herstel na eerste lockdown) met de verandering van de arbeidsmarktpositie van jonge werkenden tussen juli 2018 en januari en juni 2019. Het gaat hierbij dus om de extra mobiliteit die heeft plaatsgevonden tijdens de tweede lockdown van de coronapandemie. Voor een goede vergelijkbaarheid zijn de kansen op een bepaalde arbeidsmarktpositie gecorrigeerd voor verschillen in samenstelling van de onderzoekspopulatie van jonge werkenden tussen beide jaren (zie Bijlage A voor een toelichting).

Uurloon

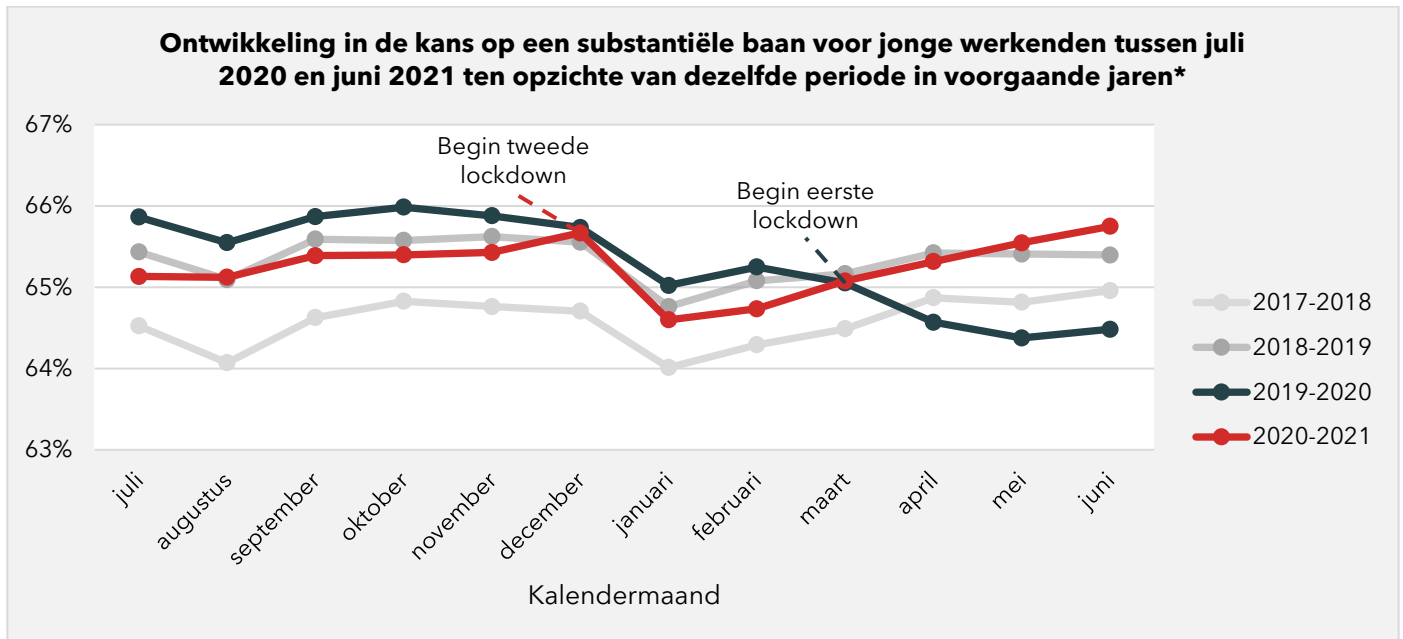
De derde uitkomstmaat in dit onderzoek is het uurloon van jonge werkenden. Als uitgangspunt hiervoor is de groep jonge werkenden genomen die zowel in juli als in juni van het daaropvolgende jaar een (substantiële) baan hebben, al dan niet in dezelfde sector en/of bij een bedrijf met NOW-loonsteun. Vervolgens is het uurloon gedefinieerd als het bruto maandinkomen (gecorrigeerd voor inflatie) gedeeld door het aantal uren dat iemand in de desbetreffende maand werkzaam is geweest. Als iemand tegelijkertijd meerdere banen heeft, zijn het maandinkomen en de werkuren bij elkaar opgeteld om het gemiddelde uurloon te bepalen.

Om de impact van de coronapandemie op het uurloon te meten vergelijken we de verandering van het uurloon van jonge werkenden tussen juli 2020 en juni 2021 met de verandering van het uurloon van jonge werkenden tussen juli 2018 en juni 2019. Voor een goede vergelijkbaarheid zijn de uurlonen gecorrigeerd voor inflatie, voor selectie in het al dan niet hebben van een (substantiële) baan in zowel juli als in juni van het daaropvolgende jaar en voor verschillen in samenstelling van de onderzoekspopulatie jonge werkenden tussen jaren (zie Bijlage A voor een toelichting).

Baankansen

Uit de eerste monitor blijkt dat de negatieve impact van *de eerste lockdown* van de coronapandemie op de gemiddelde baankansen van jonge werkenden van tijdelijke aard is geweest. Uit deze monitor blijkt de impact van de *tweede lockdown* van de coronapandemie op de gemiddelde baankansen beperkter en ook van tijdelijke aard te zijn geweest. Figuur 2 vergelijkt de ontwikkeling in baankansen van jonge werkenden tussen juli 2020 en juni 2021 (rode lijn) met de ontwikkeling van baankansen tussen juli 2019 en juni 2020 (donkerblauwe lijn) en in dezelfde periode in de twee jaren voorafgaand aan de pandemie (grijze lijnen). Tijdens de eerste lockdown tussen maart en mei 2020 (donkerblauwe lijn) namen de gemiddelde baankansen van jonge werkenden met bijna 1 procentpunt af tot onder het niveau van voorgaande jaren (grijze lijnen). In de maanden daarna trad er herstel op en bij het begin van de tweede lockdown in december 2020 (rode lijn) lagen de baankansen van jonge werkenden weer op het niveau van voorgaande jaren. Tijdens de tweede lockdown in januari en februari 2021 (rode lijn) zijn de baankansen maar beperkt gedaald tot onder het niveau van de twee voorafgaande jaren (donkerblauwe en -grijze lijnen). In de maanden daarna trad er herstel op en in juni 2021 (rode lijn) lagen de baankansen van jonge werkenden zelfs boven het niveau van voorgaande jaren.

Figuur 2 De gemiddelde baankansen van jonge werkenden zijn na een beperkte en korte dip tijdens de tweede lockdown snel hersteld tot boven het niveau van voorgaande jaren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

* De baankansen zijn gecorrigeerd voor samenstellingsverschillen van de onderzoekspopulatie jonge werkenden tussen jaren. Voor de volgende achtergrondkenmerken is gecorrigeerd: geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau en arbeidsmarktregio. Zie Bijlage A voor een toelichting.

NOW-loonsteun

Alhoewel de gemiddelde baankansen van jonge werkenden maar beperkt zijn beïnvloed en zijn hersteld tot boven het niveau van voor de coronapandemie, hebben jonge werkenden in de meest getroffen sectoren relatief vaak een baan bij een bedrijf dat NOW-loonsteun heeft aangevraagd (zie Box 1). Figuur 3 geeft het aandeel jonge werkenden in juni 2021 weer met een substantiële baan bij een bedrijf dat in de derde aanvraagperiode NOW-loonsteun heeft aangevraagd.⁵

Box 1 Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW)

NOW-loonsteun

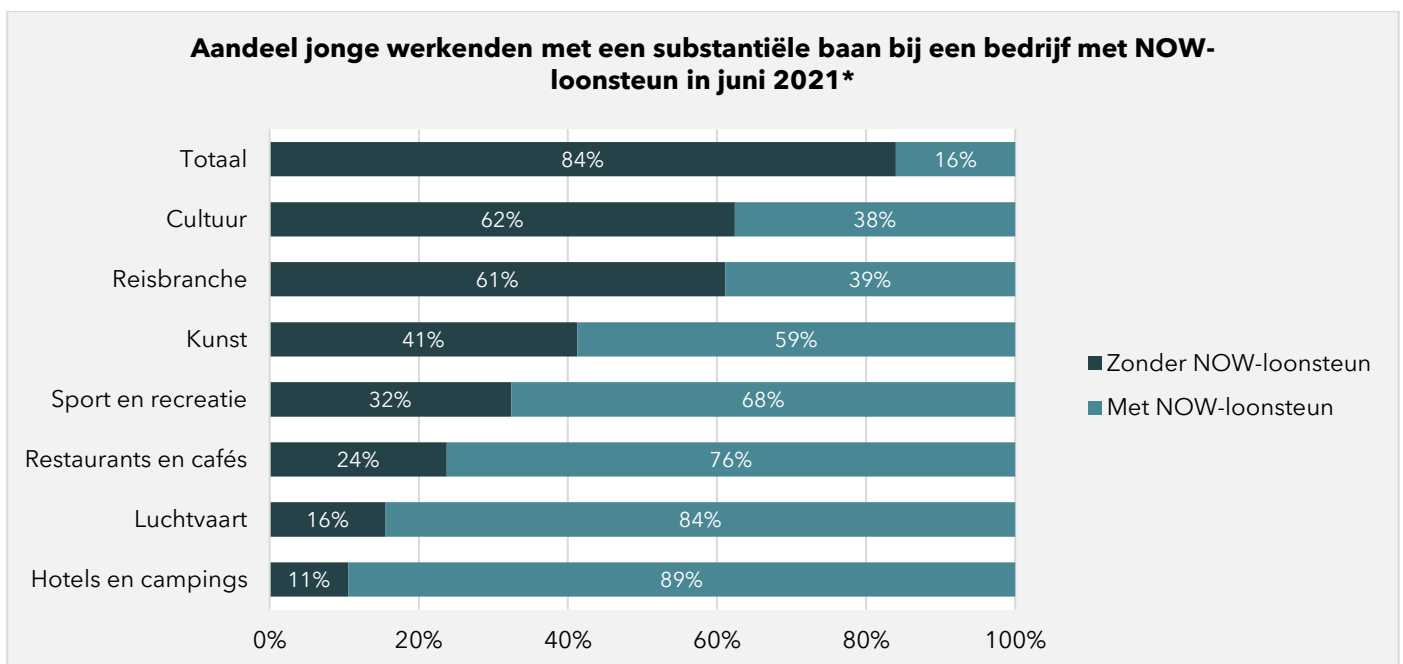
De tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) is ingevoerd om werknemers die werkzaam zijn bij bedrijven die door de coronacrisis te maken hebben met omzetverlies tegemoet te komen. Met deze tegemoetkoming kunnen werkgevers hun werknemers met een vast of een flexibel contract doorbetalen en in dienst houden om zo veel mogelijk banen te behouden en onnodige ontslag- en zoekkosten te voorkomen als de economie weer aantrekt. Voor dit onderzoek is gebruikgemaakt van de gegevens van de eerste en tweede aanvraagperiode van de NOW. De eerste aanvraagperiode liep in de periode maart-mei 2020, de tweede aanvraagperiode liep in de periode juni-september 2020 en de derde aanvraagperiode liep in de periode oktober-december 2020.

⁵ Omdat de gegevens van de vierde en vijfde aanvraagperiode (januari-maart 2021 en april-juni 2021) nog niet beschikbaar zijn in de CBS Microdata, zijn deze aandelen gebaseerd op de derde aanvraagperiode (oktober-december 2020). Het gaat hierbij dus om het aandeel jonge werkenden in juni 2021 met een substantiële baan bij een bedrijf dat ten minste in de derde aanvraagperiode NOW-loonsteun heeft aangevraagd.

Ten opzichte van de eerste monitor is het totale aandeel jonge werkenden met een substantiële baan bij een bedrijf met NOW-loonsteun onveranderd. Dit aandeel is in de meeste getroffen sectoren wel toegenomen en ook hebben er verschuivingen in het aandeel tussen sectoren plaatsgevonden. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat vooral jonge werkenden bij een bedrijf met NOW-loonsteun hun baan hebben behouden, waardoor het aandeel in relatief opzicht is toegenomen ten opzichte van de eerste monitor.⁶

In totaal werkte 16 procent van de jonge werkenden met een substantiële baan in juni 2021 bij een bedrijf dat NOW-loonsteun heeft aangevraagd. Dit aandeel ligt aanzienlijk hoger in sectoren die het meest getroffen zijn door de coronapandemie. Zo ligt het aandeel jonge werkenden bij een bedrijf met NOW-loonsteun in de cultuursector en reisbranche ruim twee keer zo hoog (38 en 39 procent). Dit aandeel is 59 procent in de kunstsector en loopt op tot ruim twee derde van de jonge werkenden in de sport en recreatie (68 procent) en ruim driekwart van de jonge werkenden bij restaurants en cafés (76 procent). Dit keer wisselen hotels en campings (89 procent) stuivertje met de luchtvaart (84 procent) als sector met het hoogste aandeel jonge werkenden dat werkzaam is bij een bedrijf met NOW-loonsteun.

Figuur 3 Jonge werkenden in de meest getroffen sectoren hebben relatief vaak een baan bij een bedrijf dat NOW-loonsteun heeft aangevraagd



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

* De sectoren zijn onderscheiden op basis van de tweede digit van de Standaard Bedrijfsindeling 2008 (SBI2008) (zie Bijlage A, Tabel A.2).

Verschillen in baankansen tussen groepen jonge werkenden

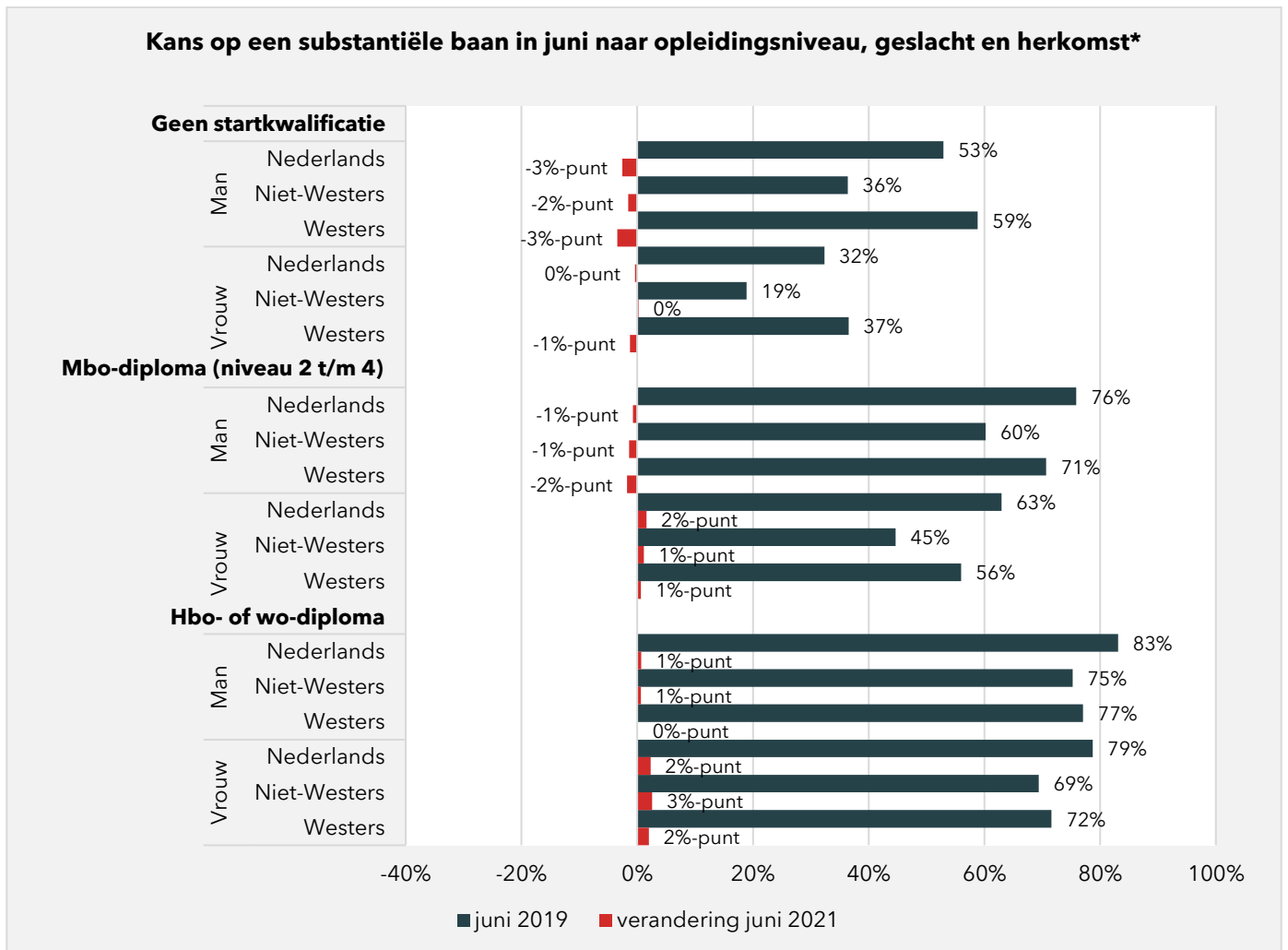
Ondanks dat de impact van *de tweede lockdown* op de gemiddelde baankansen van jonge werkenden beperkt en van tijdelijke aard lijkt te zijn geweest en de NOW-loonsteun mogelijk banen heeft behouden, is de ongelijkheid in baankansen tussen opleidingsniveaus wel verder toegenomen ten opzichte van voor de pandemie. Figuur 4 geeft de *verandering* in de gemiddelde baankansen van groepen jonge werkenden in juni 2021 (rode staven) weer ten

⁶ Een andere mogelijke verklaring is dat de aandelen van deze monitor zijn gebaseerd op de derde NOW-aanvraagperiode (juni-september 2020), terwijl de aandelen van de vorige monitor zijn gebaseerd op de tweede NOW-aanvraagperiode (maart-mei 2020).

opzichte van de gemiddelde baankansen in juni 2019 (blauwe staven), uitgesplitst naar opleidingsniveau, geslacht en herkomst.

Het beeld van de eerste monitor blijft onveranderd. Voor lager en middelbaar opgeleide mannen zijn de baankansen met tussen de 0 en 3 procentpunt afgenomen tijdens de coronapandemie, terwijl voor lager en middelbaar opgeleide vrouwen de baankansen grotendeels gelijk zijn gebleven of zelfs zijn toegenomen, weliswaar ten opzichte van een relatief laag niveau. Voor hoger opgeleiden zijn de al relatief hoge baankansen met tussen de 0 en 3 procentpunt toegenomen tijdens de pandemie. Deze toename is sterker onder hoogopgeleide vrouwen dan onder hoogopgeleide mannen, die al een relatief hoge baankans hebben. De ongelijkheid in baankansen tussen opleidingsniveaus lijkt dus te zijn toegenomen tijdens de coronapandemie, terwijl de achterstand in baankansen van vrouwen ten opzichte van mannen iets kleiner is geworden. Tussen jonge werkkenden van verschillende herkomst lijken geen bijkomende verschillen te zijn ontstaan, anders dan bestaande verschillen in opleidingsniveau. Zij lijken dus gemiddeld gezien geen verdere achterstand te hebben opgelopen, maar hebben hun achterstand ook niet weten te verkleinen.

Figuur 4 De ongelijkheid in baankansen van jonge werkkenden tussen opleidingsniveaus is toegenomen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)
 * De baankansen zijn gecorrigeerd voor samenstellingsverschillen van de onderzoekspopulatie jonge werkkenden tussen jaren. Voor de volgende achtergrondkenmerken is gecorrigeerd: geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau en arbeidsmarktregio. Zie Bijlage A voor een toelichting.

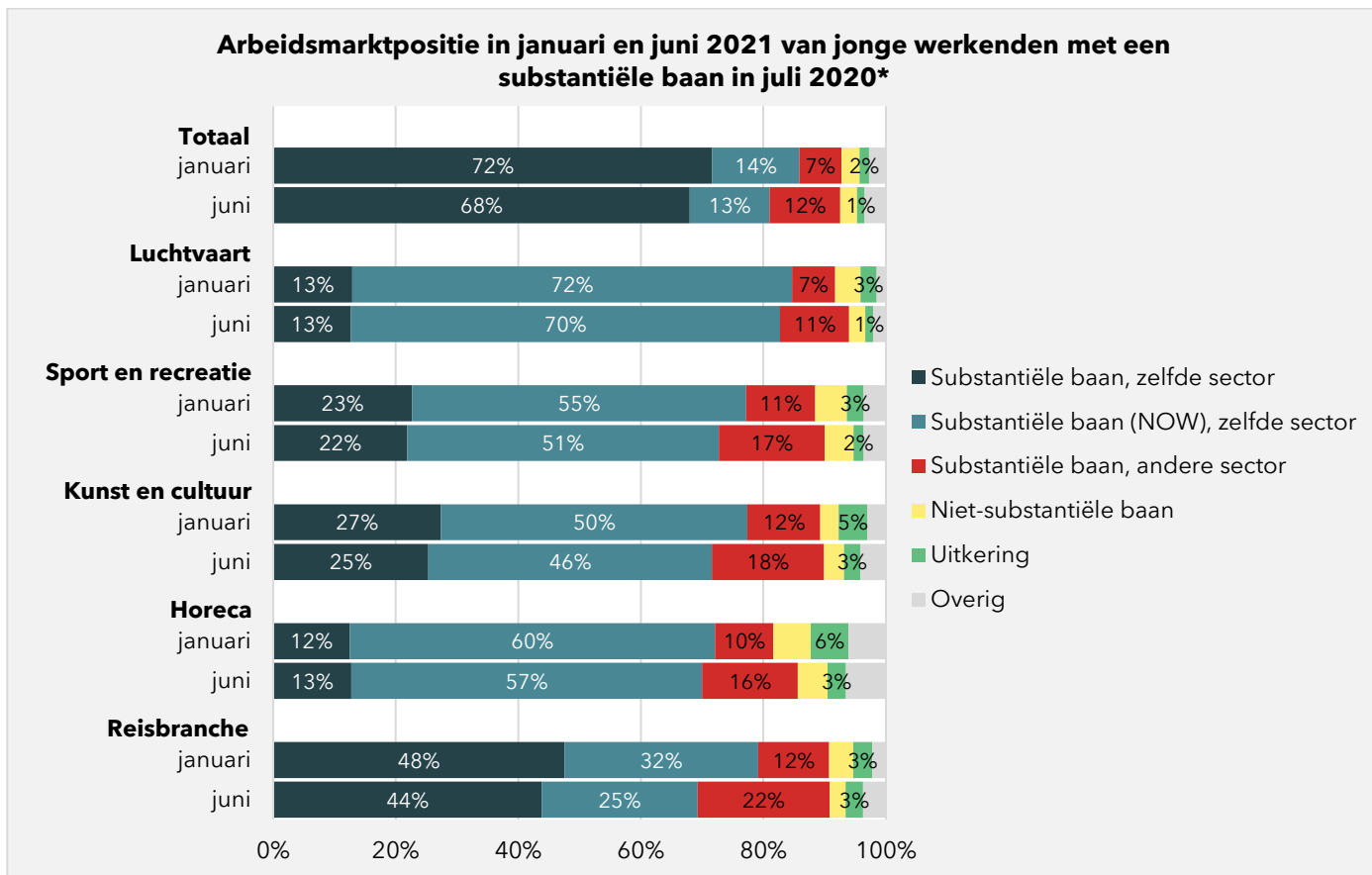
Mobiliteit

Uit de eerste monitor blijkt dat de eerste lockdown de mobiliteit van jonge werkenden in de meest getroffen sectoren heeft vergroot ten opzichte van voor de coronapandemie, terwijl uit deze monitor blijkt dat de mobiliteit na de tweede lockdown nog maar beperkt hoger ligt dan voor de pandemie. De mobiliteit in de meeste andere sectoren ligt zowel na de eerste als de tweede lockdown veelal lager dan voor de pandemie.

Figuur 6 geeft de arbeidsmarktpositie in januari (dieptepunt tweede lockdown) en juni 2021 (herstel tweede lockdown) weer van jonge werkenden die in juli van het voorgaande jaar een substantiële baan hadden. In totaal behield 81 procent van de jonge werkenden een substantiële baan in dezelfde sector (blauwgrijze staven), al dan niet met NOW-loonsteun (13 procent), stroomde 12 procent door naar een substantiële baan in een andere sector (rode staven), stroomde 3 procent af naar een niet-substantiële baan (gele staven), al dan niet in een andere sector, en stroomde 1 procent uit naar een uitkering (groene staven) in juni 2021. De resterende 3 procent ging aan de slag als zelfstandig ondernemer, opnieuw voltijdsonderwijs volgen of iets anders doen (grijze staven).

Net zoals in de eerste monitor valt op dat in totaal de mobiliteit van jonge werkenden uit sectoren die het meest getroffen zijn door de coronapandemie veelal hoger ligt, zowel van werk naar werk als van werk naar een uitkering. De kans op het behoud van een substantiële baan in de luchtvaart is met 83 procent het hoogst in juni 2021. Tegelijkertijd is in de luchtvaart ook het aandeel jonge werkenden bij een bedrijf dat NOW-loonsteun heeft aangevraagd het hoogst, zowel in januari als juni 2021 (gebaseerd op de derde aanvraagperiode). Voor de andere getroffen sectoren is het aandeel jonge werkenden bij een bedrijf dat NOW-loonsteun heeft aangevraagd ook relatief hoog ten opzichte van het totale aandeel over alle sectoren. Tegelijkertijd is ook de kans op het behoud van een substantiële baan voor de andere getroffen sectoren lager in juni 2021. Daarentegen liggen zowel de doorstroom naar een substantiële baan in een andere sector als de uitstroom naar een uitkering relatief hoger in deze sectoren. Zo is de kans op het behoud van een substantiële baan in de reisbranche met 69 procent het laagst, terwijl de kans om door te stromen naar een substantiële baan in een andere sector of om uit te stromen naar een uitkering met respectievelijk 22 en 3 procent relatief hoog is.

Figuur 5 De mobiliteit van jonge werkenden in de meest getroffen sectoren is veelal hoger, zowel van werk naar werk als van werk naar een uitkering



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

* De kans op een bepaalde arbeidsmarktpositie is gecorrigeerd voor samenstellingsverschillen van de onderzoekspopulatie jonge werkenden tussen jaren. Voor de volgende achtergrondkenmerken is gecorrigeerd: geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, arbeidsmarktregio en sector. Zie Bijlage A voor een toelichting.

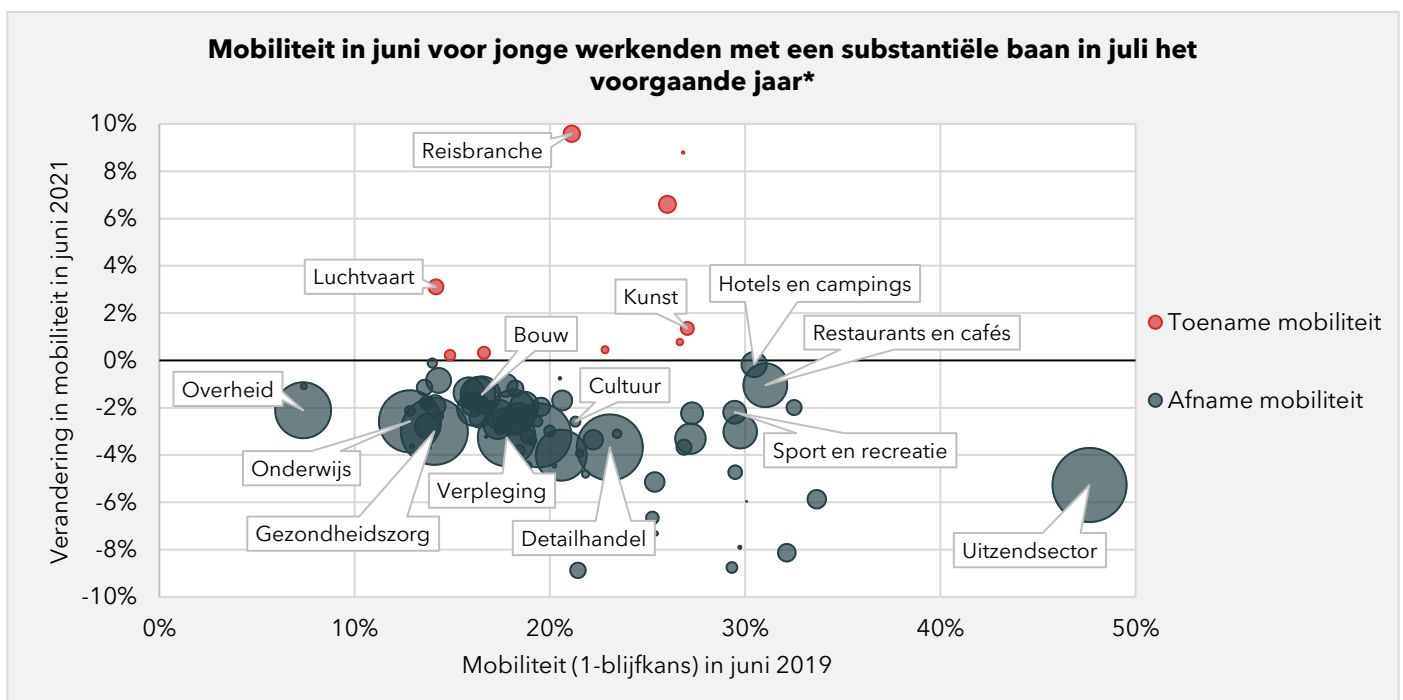
Extra mobiliteit

Ook voorafgaand aan de coronapandemie vond er mobiliteit onder jonge werkenden plaats, zowel van werk naar werk als van werk naar een uitkering. Om de impact van de coronapandemie op mobiliteit te meten is daarom de *extra* mobiliteit die heeft plaatsgevonden tijdens de (eerste lockdown van de) coronapandemie in kaart gebracht. Hierbij is gekeken naar de extra mobiliteit ten aanzien van het doorstromen naar een substantiële baan in een andere sector (*doorstroomkans*), het afstromen naar een niet-substantiële baan (*afstroomkans*), al dan niet in een andere sector, en het uitstromen naar een uitkering (*uitstroomkans*).

De mobiliteit ligt voor jonge werkenden in de meest getroffen sectoren na de tweede lockdown nog maar beperkt hoger dan voor de coronapandemie, terwijl de mobiliteit na de eerste lockdown in de meeste van deze sectoren nog was toegenomen ten opzichte van voor de pandemie (zie monitor 1). Figuur 7 geeft de *verandering* van de mobiliteit in juni 2021 (verticale as) weer ten opzichte van de gemiddelde mobiliteit in juni 2019 (horizontale as). Mobiliteit is gedefinieerd als 100 procent minus de kans op het behoud van een substantiële baan in dezelfde sector (*blijfkans*): dus als de blijfkans 80 procent is, dan is de mobiliteit 20 procent. De blauwgrijze bollen zijn sectoren waar de blijfkans is toegenomen en de rode bollen bestaan uit sectoren waar de blijfkans is afgenomen. De bollen zijn geschaald naar het aantal jonge werkenden dat werkzaam is in de desbetreffende sector.

Wat opvalt is dat in de meeste sectoren de mobiliteit in meer of mindere mate is afgenomen, mogelijk door voortdurende onzekerheid over het verloop van de coronapandemie. Een aantal van de meest getroffen sectoren vormt hierop een uitzondering, maar voor minder getroffen sectoren dan in de eerste monitor nog het geval was. Vooral in de reisbranche is de mobiliteit met 10 procentpunt relatief sterk toegenomen. Zo had tussen juli 2018 en juni 2019 nog 79 procent van de jonge werkenden in de reisbranche een substantiële baan binnen die sector. Tussen juli 2020 en juni 2021 is dit dus gedaald tot 69 procent van de jonge werkenden in deze sectoren. Ook in de luchtvaart en kunstsector is de mobiliteit tussen de 1 en 3 procentpunt toegenomen. Daarnaast valt op dat de mobiliteit in de horeca, zowel restaurants en cafés als hotels en campings, gelijk is gebleven. Uit een vergelijking met de eerste monitor blijkt dat dat deze groep jonge werkenden niet meer vaker uitstroomt naar een uitkering. Voor de horeca blijft de mobiliteit met bijna 30 procent voorafgaand aan de coronapandemie nog wel altijd relatief hoog.

Figuur 6 De mobiliteit is in de reisbranche, luchtvaart en kunstsector toegenomen, maar in de andere getroffen sectoren gelijk gebleven of afgenomen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

* De mobiliteit is gecorrigeerd voor samenstellingsverschillen van de onderzoekspopulatie jonge werkenden tussen jaren. Voor de volgende achtergrondkenmerken is gecorrigeerd: geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, arbeidsmarktregio en sector. Zie Bijlage A voor een toelichting.

Verder valt op dat de mobiliteit in de uitzendsector met circa 5 procentpunt sterk is afgenomen, weliswaar ten opzichte van een relatief hoog uitgangsniveau (48 procent). Uit nadere analyse blijkt dat dit komt doordat de doorstroomkansen naar een baan in een andere sector zijn afgenomen. Een deel van de jonge werkenden uit de uitzendsector bleef tijdens de coronapandemie dus vaker werkzaam binnen de uitzendsector in plaats van door te stromen naar een andere sector. Verder is de mobiliteit in een aantal grote sectoren met een relatief laag uitgangsniveau ook verder afgenomen, zoals bijvoorbeeld de gezondheidszorg, het onderwijs en de overheid.

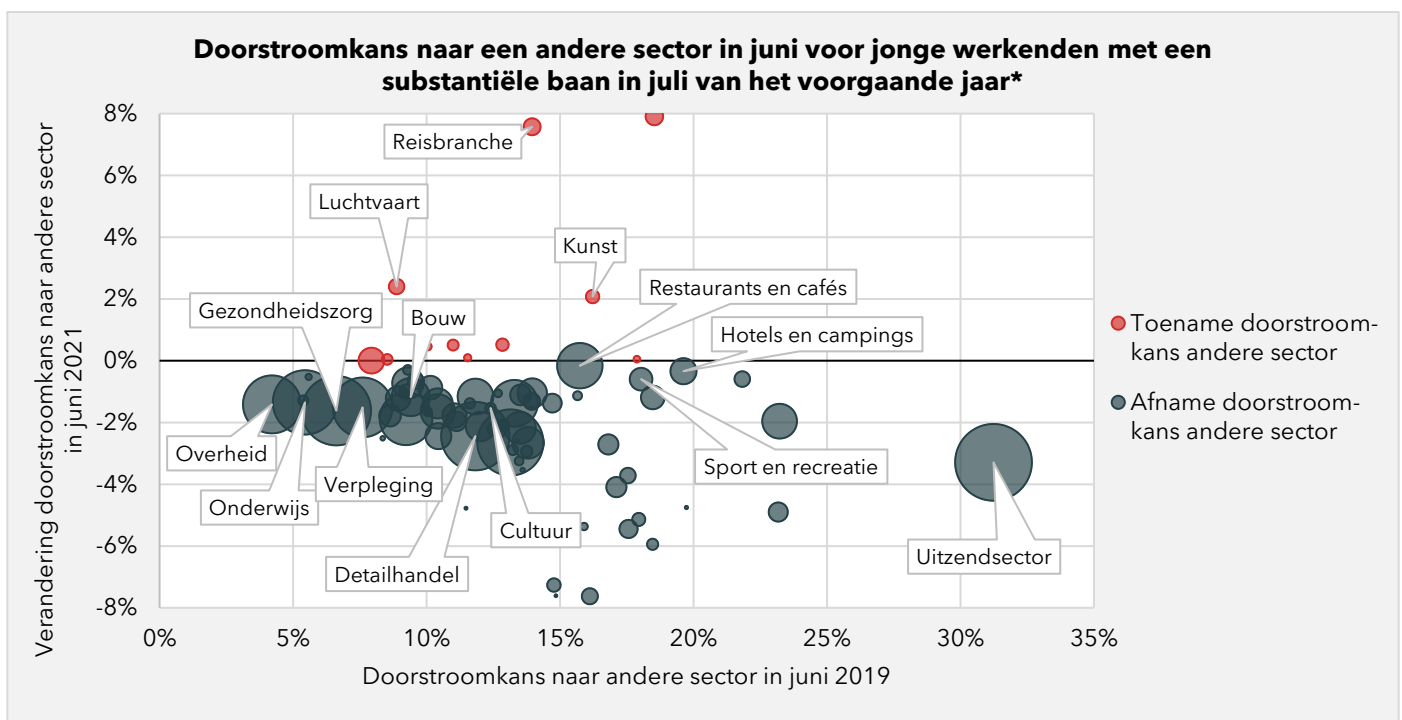
Doorstroomkansen naar een andere sector

Een deel van de jonge werkenden uit de meest getroffen sectoren die vaker niet werkzaam blijven binnen de sector (vooral in de reisbranche, luchtvaart en kunstsector), stroomt door naar een baan in een andere sector. Zo is de doorstroomkans naar een baan in een andere sector voor jonge werkenden in deze sectoren tijdens de

coronapandemie toegenomen. Figuur 8 geeft de *verandering* in de doorstroomkans naar een baan in een andere sector in juni 2021 (verticale as) weer ten opzichte van de gemiddelde doorstroomkans in juni 2019 (horizontale as). De rode bollen zijn sectoren waar de doorstroomkans is toegenomen en de blauwgrijze bollen bestaan uit sectoren waar de doorstroomkans is afgenomen. De bollen zijn geschaald naar het aantal jonge werkenden dat werkzaam is in de desbetreffende sector.

Wat opvalt is dat voor sectoren waar de mobiliteit het sterkst is toegenomen, de doorstroomkansen naar een baan in een andere sector ook het sterkst zijn toegenomen. Zo is de mobiliteit van jonge werkenden in de reisbranche en luchtvaart met respectievelijk 10 en 3 procentpunt toegenomen (zie Figuur 7) en zijn de doorstroomkansen met respectievelijk 8 en 2 procentpunt toegenomen. Gegeven de doorstroomkansen van gemiddeld 9 tot 14 procent voor de pandemie in deze getroffen sectoren, zijn deze stijgingen fors. Het merendeel van het toegenomen aantal jonge werkenden dat de reisbranche en luchtvaart tijdens de pandemie heeft verlaten, vindt een baan in een andere sector. Ook voor jonge werkenden in de kunstsector zijn de doorstroomkansen naar een baan in een andere sector toegenomen. Daarentegen zijn voor jonge werkenden in de horeca de mobiliteit en ook de doorstroomkansen naar een andere sector gelijk gebleven.

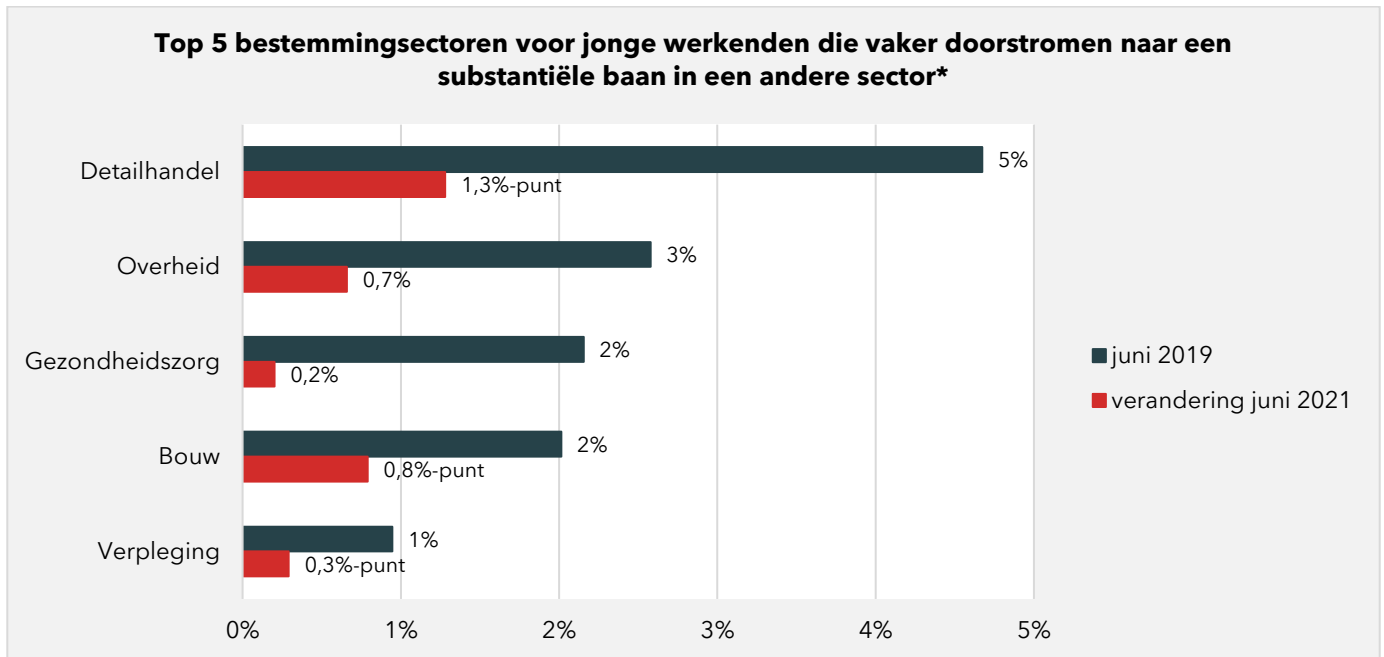
Figuur 7 De kans om door te stromen naar een substantiële baan in een andere sector is de reisbranche, luchtvaart en kunstsector toegenomen, maar in de andere getroffen sectoren gelijk gebleven of afgenomen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)
 * De doorstroomkansen zijn gecorrigeerd voor samenstellingsverschillen van de onderzoekspopulatie jonge werkenden tussen jaren. Voor de volgende achtergrondkenmerken is gecorrigeerd: geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, arbeidsmarktregio en sector. Zie Bijlage A voor een toelichting.

Figuur 9 geeft de top 5 bestemmingsectoren weer voor jonge werkenden die vaker doorstromen naar een substantiële baan in een andere sector. Hieruit blijkt dat deze groep jonge werkenden vaker doorstroomt naar de detailhandel, de overheid, de gezondheidszorg, de bouw of de verpleging. In de eerste monitor waren de uitzendsector en het onderwijs nog populaire bestemmingsectoren, nu stromen jonge werkenden vaker door naar een substantiële baan in de bouw of de verpleging.

Figuur 8 Jonge werkenden die vaker doorstromen naar een substantiële baan in een andere sector gaan vaker naar de detailhandel, de overheid, de gezondheidszorg, de bouw of de verpleging

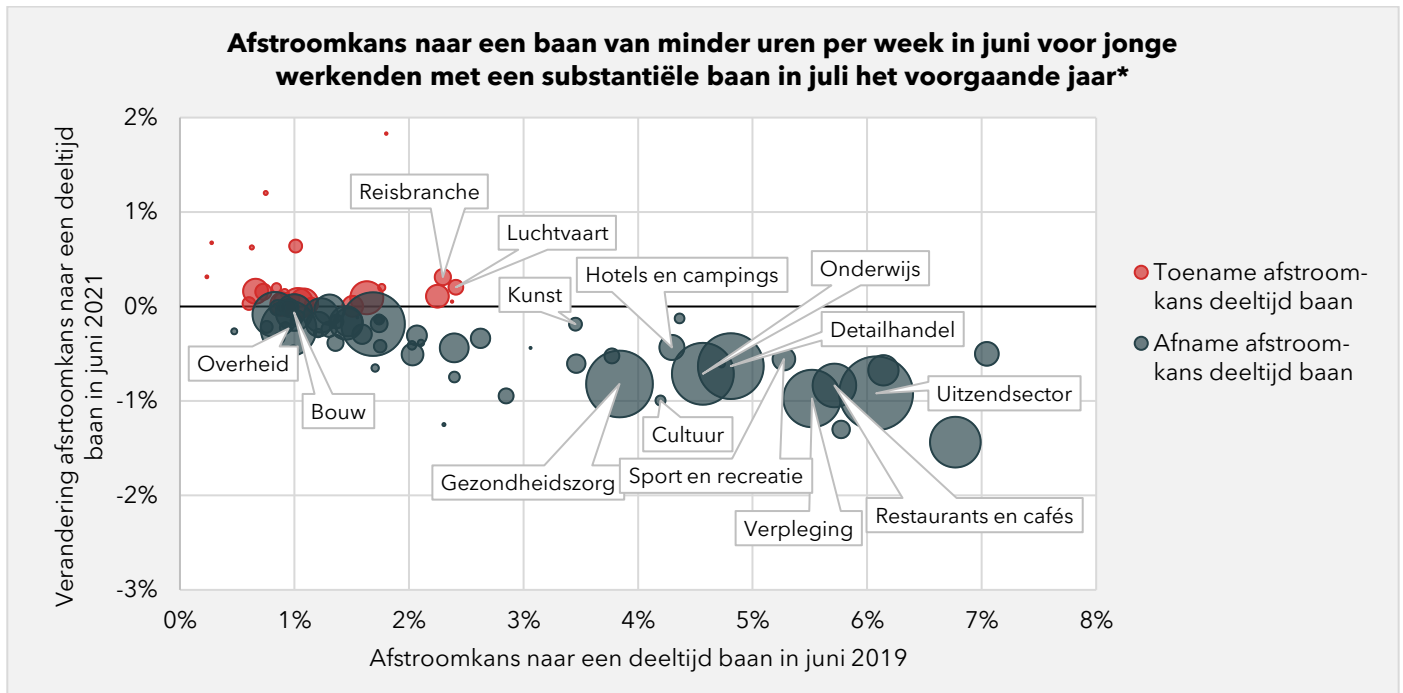


* Dit betreft de top 5 bestemmissectoren met een omvang van ten minste 25 duizend jonge werkenden.
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

Afstroomkansen naar een niet-substantiële baan

Een relatief klein deel van de jonge werkenden uit de meest getroffen sectoren dat vaker geen substantiële baan behoudt (vooral in de reisbranche, luchtvaart en kunstsector), stroomt vaker af naar een baan van minder uren per week, al dan niet in een andere sector. Figuur 10 geeft de *verandering* in de afstroomkans naar een baan van minder uren per week in juni 2021 (verticale as) weer ten opzichte van de gemiddelde afstroomkans in juni 2019 (horizontale as). De rode bollen zijn sectoren waar de afstroomkans is toegenomen en de blauwgrijze bollen bestaan uit sectoren waar de afstroomkans is afgenomen. De bollen zijn geschaald naar het aantal jonge werkenden dat werkzaam is in de desbetreffende sector. Wat opvalt is dat de afstroomkans naar een niet-substantiële baan voor jonge werkenden in de reisbranche en luchtvaart tijdens de coronapandemie licht is toegenomen. Voor de andere (getroffen) sector is de afstroomkans naar een niet-substantiële baan gelijk gebleven of afgenomen.

Figuur 9 De kans om af te stromen naar een niet-substantiële baan is voor de reisbranche en luchtvaart licht toegenomen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

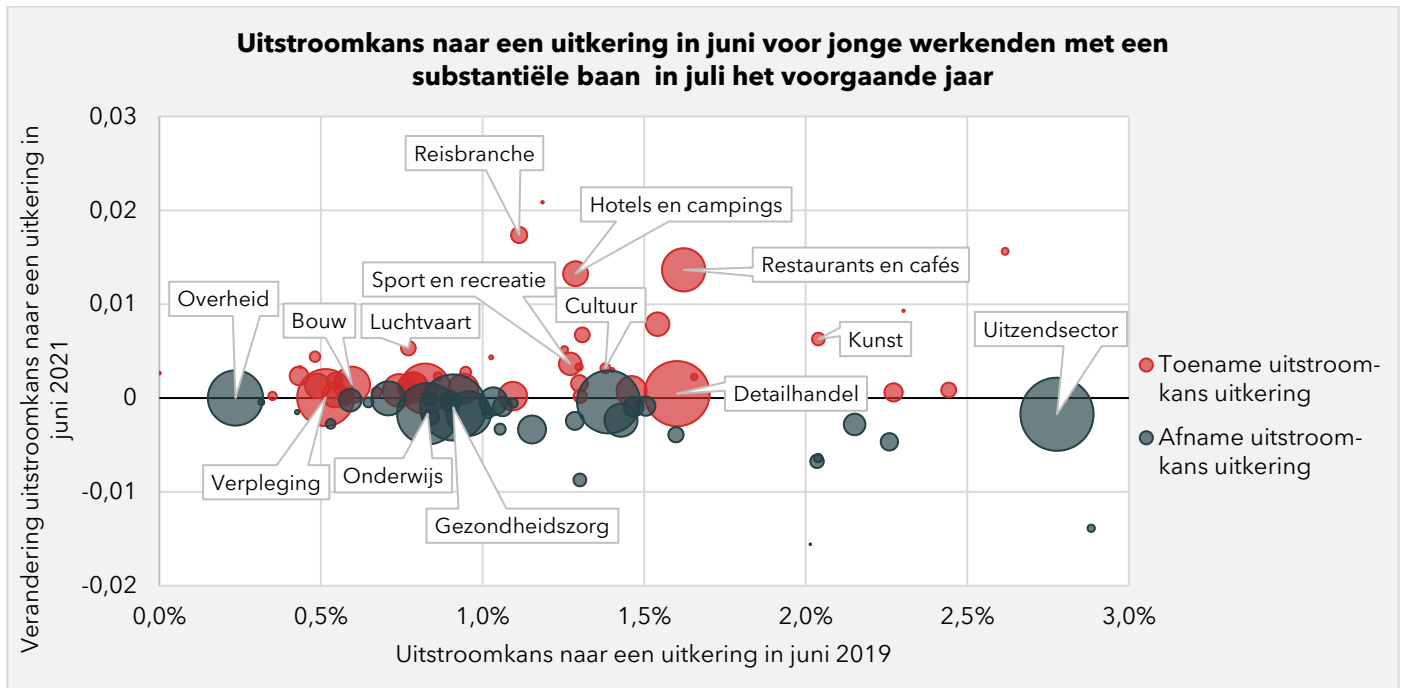
* De afstroomkansen zijn gecorrigeerd voor samenstellingsverschillen van de onderzoekspopulatie jonge werkkenden tussen jaren. Voor de volgende achtergrondkenmerken is gecorrigeerd: geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, arbeidsmarktregio en sector. Zie Bijlage A voor een toelichting.

Uitstroomkansen naar een uitkering

Tot slot ligt de kans om uit te stromen naar een uitkering voor jonge werkkenden in de meest getroffen sectoren ook na de tweede lockdown hoger, terwijl de uitstroomkans naar een uitkering in de andere sectoren veelal gelijk is gebleven. Figuur 11 geeft de *verandering* in de uitstroomkans naar een uitkering in juni 2021 (verticale as) weer ten opzichte van de gemiddelde uitstroomkans in juni 2019 (horizontale as). De rode bollen zijn sectoren waar de uitstroomkans is toegenomen en de blauwgrijze bollen bestaan uit sectoren waar de uitstroomkans is afgenomen. De bollen zijn geschaald naar het aantal jonge werkkenden dat werkzaam is in de desbetreffende sector.

Wat opvalt is dat in bijna alle sectoren de kans om uit te stromen naar een uitkering in meer of minder mate gelijk is gebleven, terwijl in de eerste monitor nog sprake was van een toename. In de meest getroffen sectoren is er veelal nog wel sprake van een toegenomen uitstroomkans. Vooral in de reisbranche en de horeca is de uitstroomkans met 1 à 2 procentpunt nog altijd toegenomen. Zo stroomde tussen juli 2018 en juni 2019 tussen de 1 en 1,5 procent van de jonge werkkenden met een substantiële baan in deze sectoren uit naar een uitkering. Tussen juli 2019 en juni 2021 is dit dus toegenomen tot 2 à 3 procent van de jonge werkkenden in de desbetreffende sectoren. Dit betekent een verdubbeling van het aantal jonge werkkenden dat gemiddeld uitstroomt naar een uitkering. Ook in de kunstsector, luchtvaart, sport en recreatie en cultuursector is de uitstroomkans tot circa 0,5 procentpunt nog altijd toegenomen. Dit komt voor deze sectoren neer op een toename van een tot twee derde van het aantal jonge werkkenden dat uitstroomt naar een uitkering.

Figuur 10 De kans om uit te stromen naar een uitkering is voor de meest getroffen sectoren toegenomen, maar in de andere sectoren veelal gelijk gebleven



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

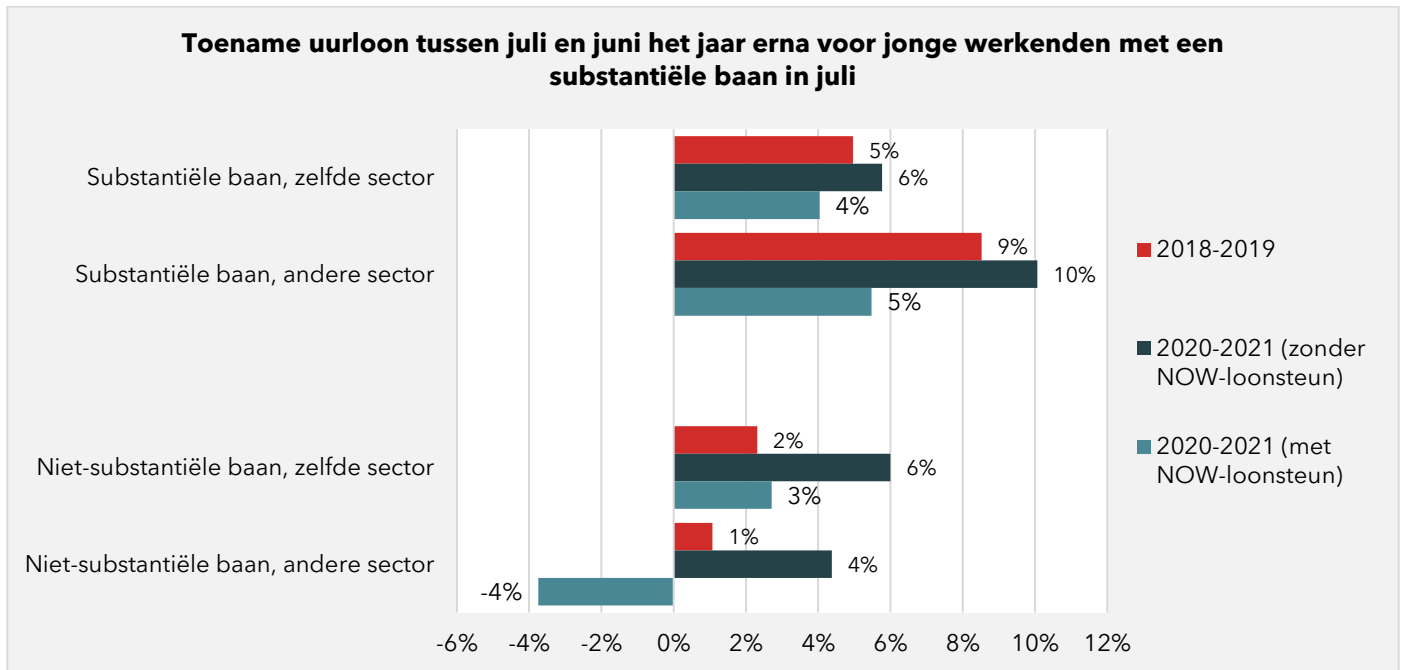
* De uitstroomkansen zijn gecorrigeerd voor samenstellingsverschillen van de onderzoekspopulatie jonge werkenden tussen jaren. Voor de volgende achtergrondkenmerken is gecorrigeerd: geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, arbeidsmarktregio en sector. Zie Bijlage A voor een toelichting.

Uurloon

Tot slot is de ontwikkeling van het uurloon van jonge werkenden geanalyseerd. In het bijzonder is de ontwikkeling van uurlonen voor de verschillende vormen van mobiliteit in kaart gebracht. Figuur 12 geeft de *toename* van het uurloon tussen juli 2018 en juni 2019 (rode staven) en tussen juli 2020 en juni 2021 ((groen)blauwe staven) weer, uitgesplitst naar de verschillende vormen van mobiliteit.

Wat opvalt is dat het uurloon van jonge werkenden die een substantiële baan behouden in dezelfde sector of doorstromen naar een substantiële baan in een andere sector na de tweede lockdown meer (minder) is toegenomen voor jonge werkenden bij een bedrijf zonder (met) NOW-loonsteun. Tussen juli 2018 en juni 2019 was de gemiddelde uurloonstijging van jonge werkenden met een substantiële baan die werkzaam bleven in dezelfde sector 5 procent. Tussen juli 2020 en juni 2021 nam het uurloon voor deze groep jonge werkenden met gemiddeld 6 procent toe bij een bedrijf zonder NOW-loonsteun en met gemiddeld 4 procent bij een bedrijf met NOW-loonsteun. Doorstromen naar een substantiële baan in een andere sector gaat gepaard met een grotere toename van het uurloon: gemiddeld 9 procent tussen juli 2018 en juni 2019. Ook deze uurloonstijging lag tijdens de coronapandemie hoger (lager) voor jonge werkenden bij een bedrijf zonder (met) NOW-loonsteun: 10 versus 5 procent.

Figuur 11 Het uurloon van jonge werkenden die een substantiële baan behouden (al dan niet in dezelfde sector) is meer (minder) toegenomen bij bedrijven zonder (met) NOW-loonsteun



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

* De uurlonen zijn gecorrigeerd voor inflatie, selectie en samenstellingsverschillen van de onderzoekspopulatie jonge werkenden tussen jaren. Voor de volgende achtergrondkenmerken is gecorrigeerd: geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, arbeidsmarktregio en sector. Zie Bijlage A voor een toelichting.

Daarnaast valt op dat het uurloon van jonge werkenden die afstromen naar een niet-substantiële baan ook na de tweede lockdown sterker blijkt toegenomen. Dit geldt echter maar beperkt of niet voor jonge werkenden bij een bedrijf dat NOW-loonsteun heeft aangevraagd. Hierbij lijkt er echter sprake van selectie. In de meeste sectoren zijn tijdens de pandemie minder jonge werkenden afgestroomd, terwijl in sommige getroffen sectoren (vooral de reisbranche en luchtvaart) er juist meer jonge werkenden zijn afgestroomd naar een niet-substantiële baan (zie Figuur 10). Zo is het mogelijk dat in deze sectoren jonge werkenden alleen genoeg namen met een baan voor minder uren per week als zij hiervoor compensatie kregen in de vorm van een hoger uurloon. Aangezien het aandeel jonge werkenden bij een bedrijf met NOW-loonsteun aanzienlijk hoger ligt in de meest getroffen sectoren (zie Figuur 3), is de afstroom naar een niet-substantiële baan (in een andere sector) voor hen eerder een noodzaak, met mogelijk een daling in het uurloon als gevolg.

Bijlage A Onderzoeksverantwoording

Analyses CBS Microdata

Databronnen

De analyses in dit onderzoek zijn uitgevoerd op basis van administratieve microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De CBS Microdata bestaan uit verschillende geanonimiseerde gegevens die op persoonsniveau te koppelen zijn. In de analyses is gebruikgemaakt van inkomensdata (lonen en uitkeringen) afkomstig van de Belastingdienst en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), van persoonskenmerken uit de Basisregistratie Personen (BRP), van onderwijsgegevens afkomstig van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) en van gegevens over sectoren afkomstig uit het Algemeen Bedrijven Register (ABR).

Onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie betreft alle jonge werkenden die in juli 2017, 2018, 2019 en/of 2020 tussen de 23 en 35 jaar oud zijn en die minimaal twee jaar zijn uitgeschreven uit het bekostigd voltijdsonderwijs. Voor deze groep zijn tot en met juni 2021 gegevens in de CBS Microdata beschikbaar over hun arbeidsmarktpositie en uurloon. Jonge werkenden die in de twee voorafgaande jaren op 1 oktober stonden ingeschreven bij een voltijdsopleiding in het bekostigd onderwijs of die niet gedurende het hele jaar staan ingeschreven in Nederland vallen buiten de onderzoekspopulatie.

Per jaar is in juli opnieuw de onderzoekspopulatie bepaald. Jonge werkenden die in meerdere jaren tussen de 23 en 35 jaar oud zijn en die minimaal twee jaar zijn uitgeschreven uit het voltijdsonderwijs vallen dus ook in meerdere jaren binnen de onderzoekspopulatie. Jonge werkenden die in een bepaald jaar 23 worden en/of minimaal twee jaar zijn uitgeschreven uit het voltijdsonderwijs zijn toegevoegd en jonge werkenden die in een bepaald jaar 35 worden en/of ingeschreven staan in het voltijdsonderwijs zijn niet (meer) meegenomen in de analyses.

Uitkomstmaten

Baankansen

De eerste uitkomstmaat in dit onderzoek is de baankans van jonge werkenden. Baankansen zijn gedefinieerd als het hebben van een *substantiële baan*: een baan in loondienst voor minimaal drie dagen per week (24 uur bij een 40-urige werkweek). Dit is gemeten over alle banen in een bepaalde kalendermaand. Iemand heeft dus een baan van minimaal drie dagen per week als hij of zij in een bepaalde maand gemiddeld minstens drie dagen per week werkt. Personen die feitelijk geen uren maken maar wel loon ontvangen worden ook tot degenen met een baan gerekend. Dat zijn grotendeels werknemers voor wie de werkgever via de NOW-loonsteun een tegemoetkoming voor de loonkosten heeft ontvangen. Als iemand tegelijkertijd meerdere banen heeft is het aantal werkdagen bij elkaar opgeteld om te bepalen of iemand minstens drie dagen per week werk heeft. Het betreft alleen banen die officieel staan geregistreerd, er is binnen de CBS Microdata geen informatie bekend over informele banen. De data bevatten verder (nog) geen informatie over werken als zelfstandige.

Mobiliteit

De tweede uitkomstmaat in dit onderzoek is de mobiliteit van jonge werkenden, zowel van werk naar werk als van werk naar een uitkering. Als uitgangspunt hiervoor is de groep jonge werkenden genomen die in juli een substantiële baan hebben. Vervolgens is mobiliteit gedefinieerd als de kans om door te stromen naar een substantiële baan

in een andere sector (*doorstroomkans*), de kans om af te stromen naar een niet-substantiële baan (*afstroomkans*), al dan niet in een andere sector, of de kans om uit te stromen naar een uitkering (*uitstroomkans*).

Tabel A.1 geeft het aantal en aandeel jonge werkenden weer dat door-, af- of uitstroomt naar een substantiële baan in een andere sector, naar een niet-substantiële baan, al dan niet in een andere sector en naar een uitkering in juni 2019 en juni 2021. Daarnaast is onderscheid gemaakt tussen banen bij een bedrijf dat wel of niet NOW-loonsteun heeft aangevraagd.

Tabel A.1 Arbeidsmarktpositie in december van jonge werkenden met een substantiële baan in januari

Arbeidsmarktpositie	2018-2019		2020-2021	
	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel
Substantiële baan (juni)	1.359.893	100%	1.410.285	100%
Verblijf (juni, na 12 maanden)	1.063.439	78%	1.153.116	82%
Substantiële baan, zelfde sector	1.063.439	78%	978.057	69%
Substantiële baan (NOW), zelfde sector	0	0%	175.059	12%
Doorstroom (juni, na 12 maanden)	181.218	13%	155.131	11%
Substantiële baan, andere sector	181.218	13%	133.972	9%
Substantiële baan (NOW), andere sector	0	0%	21.159	2%
Afstroom (juni, na 12 maanden)	43.813	3%	37.690	3%
Niet-substantiële baan, zelfde sector	31.274	2%	21.520	2%
Niet-substantiële baan (NOW), zelfde sector	0	0%	5.676	0%
Niet-substantiële baan, andere sector	12.539	1%	8.079	1%
Niet-substantiële baan (NOW), andere sector	0	0%	2.415	0%
Uitstroom (juni, na 12 maanden)	16.576	1%	16.982	1%
Uitkering	16.576	1%	16.982	1%
Overig (juni, na 12 maanden)	54.847	4%	47.366	3%
Voltijdsonderwijs	11.793	1%	9.201	1%
Deeltijdsonderwijs	318	0%	362	0%
Overig (incl. zelfstandig ondernemerschap)	42.736	3%	37.803	3%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)

De mobiliteit van jonge werkenden is in het bijzonder in kaart gebracht voor sectoren die het meest zijn getroffen door de coronapandemie en voor een aantal grote sectoren waar de grootste doorstroom naartoe plaatsvindt. Deze sectoren zijn weergegeven in Tabel A.2 en A.3.

Tabel A.2 Sectoren die het meest zijn getroffen door de coronapandemie

Sector	SBI2008-code
Luchtvaart	51. Luchtvaart (incl. 5223. Dienstverlening voor de luchtvaart)
Hotels en campings	55. Logiesverstrekking
Restaurants en cafés	56. Eet- en drinkgelegenheden
Reisbranche	79. Reisbemiddeling, reisorganisaties, toeristische informatie en reserveringsbureaus
Kunstsector	90. Kunst
Cultuursector	91. Culturele uitleencentra, openbare archieven, musea, dieren- en plantentuinen
Sport en recreatie	93. Sport en recreatie

Tabel A.3 Top 5 bestemmingssectoren waar jonge werkenden in 2020 vaker naartoe doorstromen

Sector	SBI2008-code
Detailhandel	47. Detailhandel (niet in auto's)
Overheid	84. Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen
Gezondheidszorg	86. Gezondheidszorg
Bouw	43. Gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw
Verpleging	87. Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting

Uurloon

De derde uitkomstmaat in dit onderzoek is het uurloon van jonge werkenden. Als uitgangspunt hiervoor is de groep jonge werkenden genomen die zowel in juli als in juni van het daaropvolgende jaar een (substantiële) baan hebben, al dan niet in dezelfde sector en/of bij een bedrijf met NOW-loonsteun. Vervolgens is het uurloon gedefinieerd als het bruto maandinkomen (gecorrigeerd voor inflatie) gedeeld door het aantal uren dat iemand in de desbetreffende maand werkzaam is geweest. Als iemand tegelijkertijd meerdere banen heeft zijn het maandinkomen en de werkuren bij elkaar opgeteld om het gemiddelde uurloon te bepalen.

De toename in het uurloon van jonge werkenden tussen juli en juni is geschat door middel van een tweestaps Heckman-selectiemodel, waarbij zowel een loonvergelijking als een selectievergelijking zijn gespecificeerd. Dit model corrigeert voor eventuele selectie in de groep jonge werkenden die zowel in juli als in juni van het daaropvolgende jaar een baan en een uurloon hebben, omdat een deel van de jonge werkenden in juni is uitgestroomd naar een uitkering, onderwijs is gaan volgen of zelfstandig ondernemer geworden is. De selectievergelijking schat daarom eerst de kans op het hebben van een baan in juni van het daaropvolgende jaar en is gespecificeerd als een functie van de volgende achtergrondkenmerken: geslacht, leeftijd (kwadratisch), herkomst, opleidingsniveau en arbeidsmarktregio. De loonvergelijking schat vervolgens het verschil in het logaritme van het uurloon tussen juli en in juni van het daaropvolgende jaar en is gespecificeerd als een functie van het logaritme van het uurloon in juli en de arbeidsmarktpositie in juni van het daaropvolgende jaar, waarbij gecontroleerd wordt voor selectie in de arbeidsmarktpositie. Daarnaast is gecontroleerd voor de volgende achtergrondkenmerken: geslacht, leeftijd (kwadratisch), herkomst, opleidingsniveau, arbeidsmarktregio en sector.

Analyse impact coronapandemie

Om de impact van de coronapandemie op baankansen te meten vergelijken we de ontwikkeling van baankansen van jonge werkenden tussen juli 2020 en juni 2021 met de ontwikkeling van baankansen van (deels dezelfde groep) jonge werkenden tussen juli 2019 en juni 2020 en in dezelfde periode in de twee jaren voorafgaand aan de pandemie. Om de impact van de coronapandemie op mobiliteit te meten vergelijken we de verandering van de

arbeidsmarktpositie van jonge werkenden in januari (dieptepunt tweede lockdown) en juni 2021 (herstel na tweede lockdown) ten opzichte van hun arbeidsmarktpositie in juli 2020 (herstel na eerste lockdown) met de verandering van de arbeidsmarktpositie van jonge werkenden respectievelijk tussen juli 2019 en januari 2019 en tussen juli 2018 en juni 2019. Het gaat hierbij dus om de *extra* mobiliteit die heeft plaatsgevonden tijdens de tweede lockdown van de coronapandemie. Om de impact van de pandemie op het uurloon te meten vergelijken we de verandering van het uurloon van jonge werkenden tussen juli 2020 en juni 2021 met de verandering van het uurloon van jonge werkenden tussen juli 2018 en juni 2019, gecorrigeerd voor inflatie en voor selectie in het al dan niet hebben van een (substantiële) baan in zowel juli als in juni van het daaropvolgende jaar.

Om de baankansen en mobiliteit van jonge werkenden tussen jaren te vergelijken zijn deze gecorrigeerd voor verschillen in de samenstelling van de onderzoekspopulatie van jonge werkenden tussen de jaren. Dit betreft verschillen in de samenstelling naar geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, arbeidsmarktregio en sector (zie Tabel A.2). Voor de baankansen en mobiliteit is de samenstelling van de onderzoekspopulatie van jonge werkenden tussen juli 2017 en juni 2018 als basis genomen. Allereerst zijn door middel van (multinomiale) logistische regressies per jaar en per maand de baankansen en mobiliteit (doorstroom-, afstroom- en uitstroomkansen) geschat. Vervolgens zijn de coëfficiënten uit dat model 'geplakt' op de samenstelling van de onderzoekspopulatie tussen juli 2017 en juni 2018, met als resultaat de baankansen en mobiliteit voor een bepaald jaar, uitgesplitst naar achtergrondkenmerken en gecorrigeerd voor samenstellingsverschillen.

Achtergrondkenmerken

Bij de uitsplitsing van de uitkomstmaten naar verschillende groepen jonge werkenden is rekening gehouden met achtergrondkenmerken die verschillen in de uitkomstmaten tussen groepen mede kunnen veroorzaken. Tabel A.4 geeft de achtergrondkenmerken weer waarmee rekening is gehouden.

Tabel A.4 Achtergrondkenmerken jonge werkenden

Achtergrondkenmerk	Beschrijving
Geslacht en herkomst	Er is onderscheid gemaakt tussen jonge werkenden met een Nederlandse, westerse en niet-westerse achtergrond, zowel voor mannen als vrouwen. Daarnaast is binnen de groep jonge werkenden met een niet-westerse achtergrond onderscheid gemaakt tussen een Marokkaanse, Turkse, Antilliaanse of Surinaamse achtergrond.
Leeftijd	Betreft de leeftijd op 31 juli van het jaar.
Opleidingsniveau	Betreft het hoogst behaalde opleidingsniveau op 1 oktober van het voorgaande jaar. Er is onderscheid gemaakt tussen jonge werkenden zonder startkwalificatie (po, vmbo, havo/vwo onderbouw of mbo niveau 1), middelbaar opgeleiden (havo/vwo bovenbouw of mbo niveau 2 t/m 4) en hoger opgeleiden (hbo of wo).
Arbeidsmarktregio	Betreft de arbeidsmarktregio per maand. Er is onderscheid gemaakt tussen 35 arbeidsmarktregio's: zie Arbeidsmarktregio's - Indelingen - RegioAtlas brengt regionale samenwerking in kaart.
Sector	Betreft de sector voor de desbetreffende arbeidsmarktpositie per maand. De sectoren zijn onderscheiden op basis van de tweede digit van de Standaard Bedrijfsindeling 2008 (SBI2008): zie De structuur van de SBI 2008 - versie 2019, update 2021 (cbs.nl).