

DE IMPACT VAN DE CORONA-PANDEMIE OP DE ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN JONGE WERKENDEN

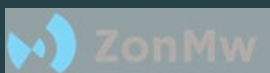
ACHTERGRONDDOCUMENT BIJ MONITOR 3

seo • economisch onderzoek

AUTEURS

HENRI BUSSINK, IRIS KLINKER & BAS TER WEEL

MET SUBSIDIE VAN



AMSTERDAM, OKTOBER 2022

SEO-notitie nr. 2022-108

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 © 2022 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 onderzoek naar 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 (geweest) als gevolg van de genomen lockdownmaatregelen in de afgelopen jaren. Zij zijn namelijk vaker werkzaam op basis van een flexibel arbeidscontract met minder ontslagbescherming en hebben minder rechten op sociale zekerheid opgebouwd. In geval van werkloosheid kan dit leiden tot een sterkere daling van het inkomen in vergelijking met groepen die al wat meer werkervaring hebben opgedaan en meer zekerheden hebben opgebouwd.

Het onderzoek bestaat uit drie monitors, waarvan dit de derde en laatste is. Daarnaast wordt een infographic gepubliceerd waarin de belangrijkste resultaten zijn samengevat. Het onderzoek is in de periode 2020-2022 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 januari en december 2021 in kaart gebracht en afgezet tegen de ontwikkeling van baankansen tussen januari en december 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, tweede en derde lockdown van de coronapandemie.

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.

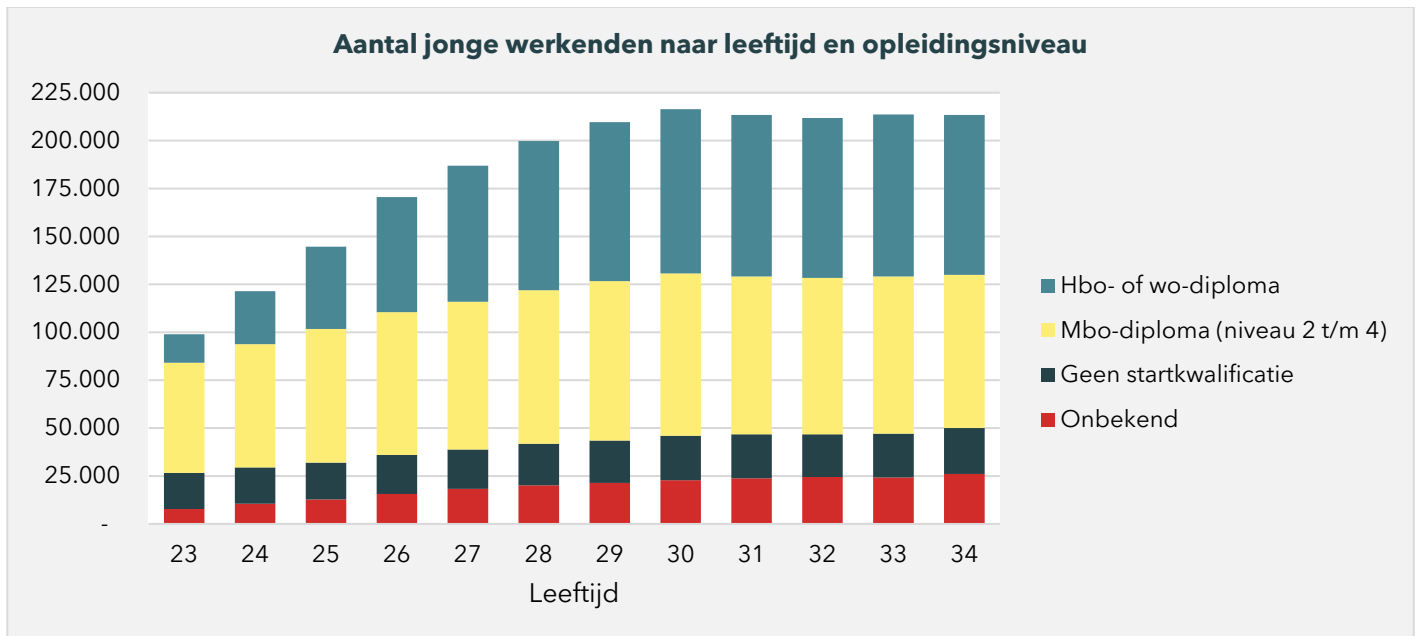
Onderzoekspopulatie

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 januari 2021 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 december 2021 gegevens beschikbaar over hun arbeidsmarktpositie en uurloon. 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 2,2

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).

miljoen jonge werkenden, van wie 257 duizend zonder startkwalificatie (po, vmbo, havo/wvo onderbouw of mbo niveau 1), 917 duizend middelbaar opgeleiden (havo/wvo bovenbouw of mbo niveau 2 t/m 4) en 798 duizend hoger opgeleiden (hbo of wo). Van 228 duizend jonge werkenden is het opleidingsniveau niet bekend.

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



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

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.² 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 januari en december 2021 met de ontwikkeling van baankansen van (deels dezelfde groep) jonge werkenden tussen januari en december 2020 en in dezelfde periode in de twee jaren voorafgaand aan de pandemie.³ 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 januari van een bepaald jaar een substantiële baan heeft. Vervolgens is mobiliteit gedefinieerd als de kans om door te stromen naar

² Zelfstandigheid is in dit onderzoek dus niet meegenomen in de definitie van een substantiële baan.

³ Per jaar is in januari 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.

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*).

Om de impact van de coronapandemie op deze vormen van mobiliteit te meten vergelijken we de verandering van de arbeidsmarktpositie van jonge werkenden in juni (herstel tweede lockdown) en december 2021 (begin derde lockdown) ten opzichte van hun arbeidsmarktpositie in januari 2021 (dieptepunt tweede lockdown) met de verandering van de arbeidsmarktpositie van jonge werkenden tussen dezelfde periodes in 2019. Het gaat hierbij dus om de *extra* mobiliteit die heeft plaatsgevonden tijdens de tweede en derde golf 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

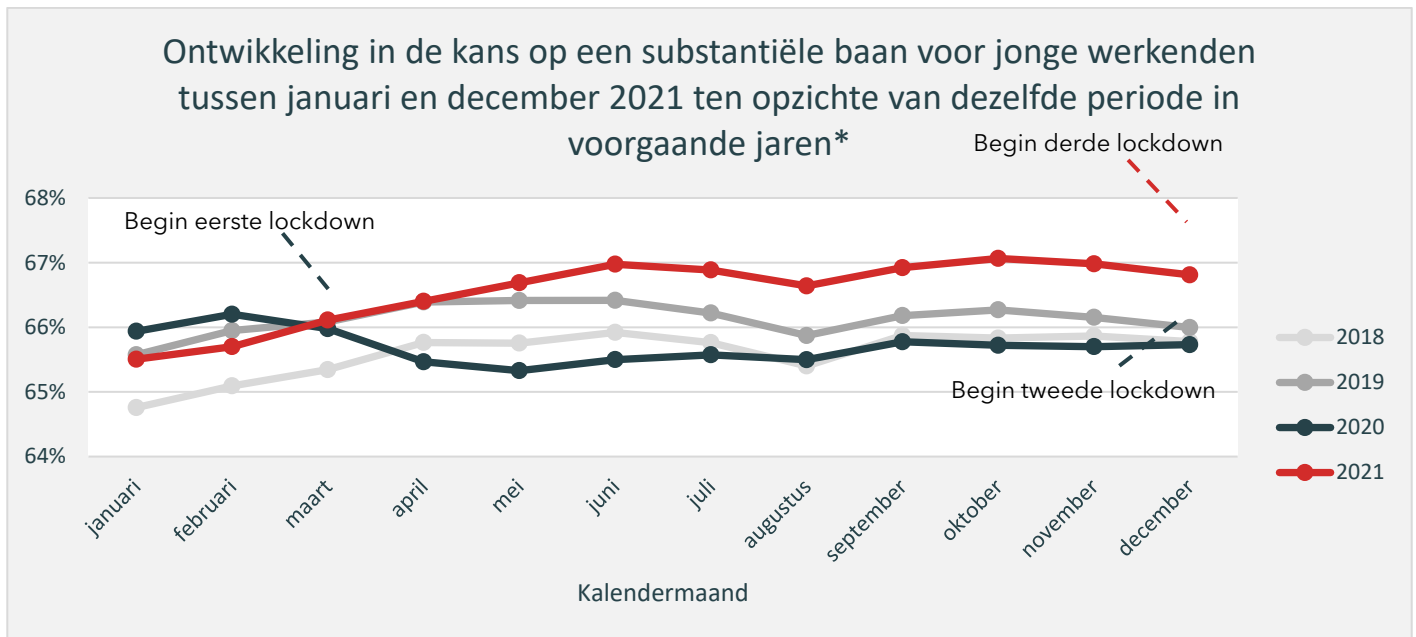
De derde uitkomstmaat in dit onderzoek is het uurloon van jonge werkenden. Als uitgangspunt hiervoor is de groep jonge werkenden genomen die zowel in januari als in december een (substantiële) baan hebben, al dan niet in dezelfde sector en/of bij een bedrijf met NOW-loonsteun. Vervolgens is het uurloon 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 januari en december 2021 met de verandering van het uurloon van jonge werkenden tussen januari en december 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 januari als december en voor verschillen in samenstelling van de onderzoekspopulatie van jonge werkenden tussen jaren (zie Bijlage A voor een toelichting).

Baankansen

Uit de eerste en tweede monitor kwam naar voren dat de negatieve impact van de eerste en tweede lockdown van de coronapandemie op de gemiddelde baankansen van jonge werkenden van tijdelijke aard is geweest. Uit deze monitor blijkt dat de herstellende trend na de tweede lockdown zich doorzet en dat de baankansen gedurende de rest van het jaar boven het niveau van voor de coronapandemie blijven liggen. Figuur 2 vergelijkt de ontwikkeling van baankansen van jonge werkenden tussen januari en december 2021 (rode lijn) met de ontwikkeling van baankansen tussen januari en december 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 (donkerblauwe lijn) lagen de baankansen van jonge werkenden weer rond het niveau van voorgaande jaren. Tijdens de tweede lockdown in januari en februari 2021 (rode lijn) lagen de baankansen net onder het niveau van 2019 (donkergrijze lijn) en alweer boven het niveau van 2018 (lichtgrijze lijn). In de maanden daarna trad er herstel op en vanaf mei 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 (2022)

* 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 december 2021 weer met een substantiële baan bij een bedrijf dat in de vierde aanvraagperiode NOW-loonsteun heeft aangevraagd.⁴

Ten opzichte van de eerste en tweede monitor is het totale aandeel jonge werkenden met een substantiële baan bij een bedrijf met NOW-loonsteun vrijwel gelijk gebleven. Ook in de meeste getroffen sectoren is er weinig veranderd ten opzichte van de vorige monitor. Uitzonderingen zijn de restaurants en cafés, de sport- en recreatiesector en de hotels en campings. Het aandeel jonge werkenden met een substantiële baan bij een bedrijf met NOW-loonsteun in de horeca is gedaald, terwijl het aandeel jongeren met een substantiële baan bij een bedrijf met NOW-loonsteun in de sport- en recreatiesector juist is toegenomen.

⁴ Omdat de gegevens van de vijfde, zesde en zevende aanvraagperiode (april-juni 2021, juli-september 2021 en november-december 2021) nog niet beschikbaar zijn in de CBS Microdata, zijn deze aandelen gebaseerd op de vierde aanvraagperiode (januari-maart 2021). Het gaat hierbij dus om het aandeel jonge werkenden in december 2021 met een substantiële baan bij een bedrijf dat ten minste in de vierde aanvraagperiode NOW-loonsteun heeft aangevraagd.

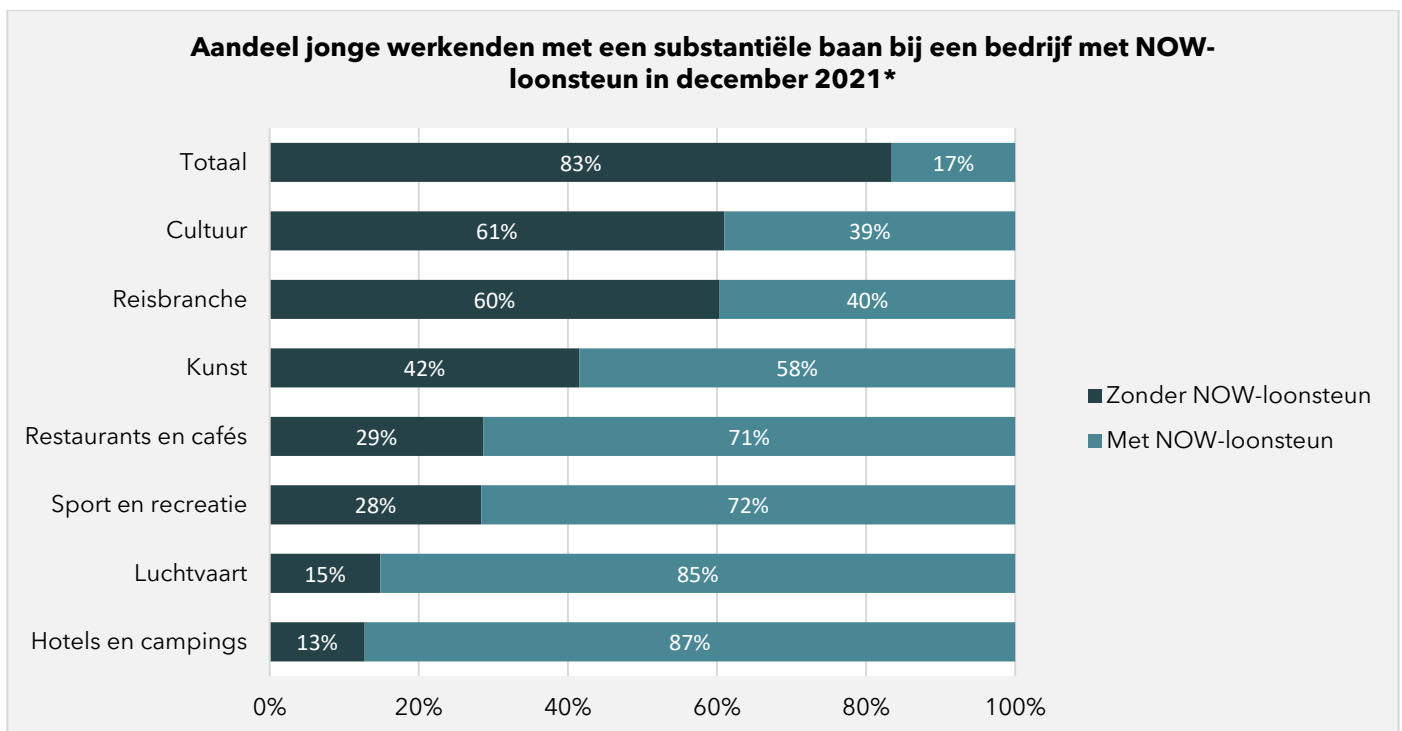
Box 1 Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW)

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, tweede, derde en vierde aanvraagperiode van de NOW. De eerste aanvraagperiode liep in de periode maart-mei 2020, de tweede aanvraagperiode liep in de periode juni-september 2020, de derde aanvraagperiode liep in de periode oktober-december 2020 en de vierde aanvraagperiode liep in de periode januari-maart 2021.

In totaal werkte 17 procent van de jonge werkenden met een substantiële baan in december 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 (39 en 40 procent). Dit aandeel is 58 procent in de kunstsector en loopt op tot iets minder dan driekwart van de jonge werkenden in de restaurants en cafés (71 procent) en in de sport en recreatie (72 procent). Net als in de tweede monitor zijn de luchtvaart (85 procent) en de hotels en campings (87 procent) sectoren met het grootste 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 (2022)

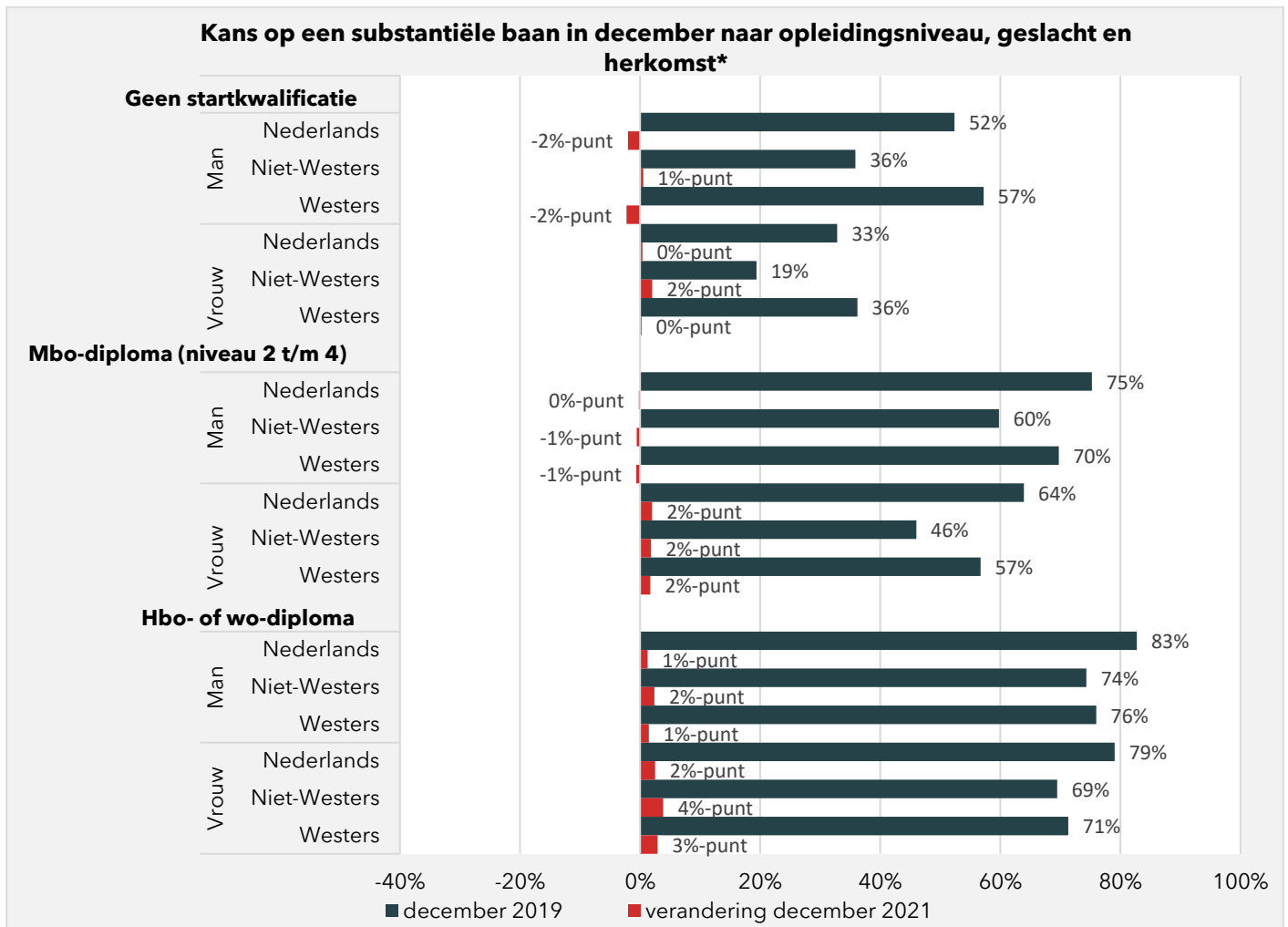
* De sectoren zijn onderscheiden op basis van de tweede digit van de Standaard Bedrijfsindeling 2008 (SBI2008) (zie Bijlage A, Tabel A.2).

Verschillen in baankansen tussen groepen jonge werkenden

Ondanks dat vanaf mei 2021 de gemiddelde baankansen van jonge werkenden weer boven het niveau van voor de coronapandemie liggen, zijn mannen zonder startkwalificatie en mannen met een mbo-diploma er gemiddeld op achteruit gegaan ten opzichte van 2019. Figuur 4 geeft de *verandering* in de gemiddelde baankansen van groepen jonge werkenden in december 2021 (rode staven) weer ten opzichte van de gemiddelde baankansen in december 2019 (blauwe staven), uitgesplitst naar opleidingsniveau, geslacht en herkomst.

Het beeld van de eerste en tweede monitor blijft vrijwel onveranderd. Voor lager en middelbaar opgeleide mannen zijn de baankansen met tussen de 0 en 2 procentpunt afgenomen tijdens de coronapandemie (met uitzondering van niet-westerse lager opgeleide mannen), terwijl voor lager en middelbaar opgeleide vrouwen de baankansen juist zijn toegenomen. Voor hoger opgeleiden zijn de al relatief hoge baankansen met tussen de 1 en 4 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 in beperkte mate te zijn toegenomen tijdens de coronapandemie, terwijl de achterstand in baankansen van vrouwen ten opzichte van mannen iets kleiner is geworden. Ook zien lager en hoger opgeleide jonge werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond een hogere toename in hun baankansen dan lager en hoger opgeleide jonge werkenden met een Nederlandse of westerse afkomst. Het lijkt er dus op dat de groep jonge werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond hun achterstand in baankansen heeft weten te verkleinen in de afgelopen twee jaren. In absolute zin is de baankans van werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond nog steeds fors.

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



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

* 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.

Mobiliteit

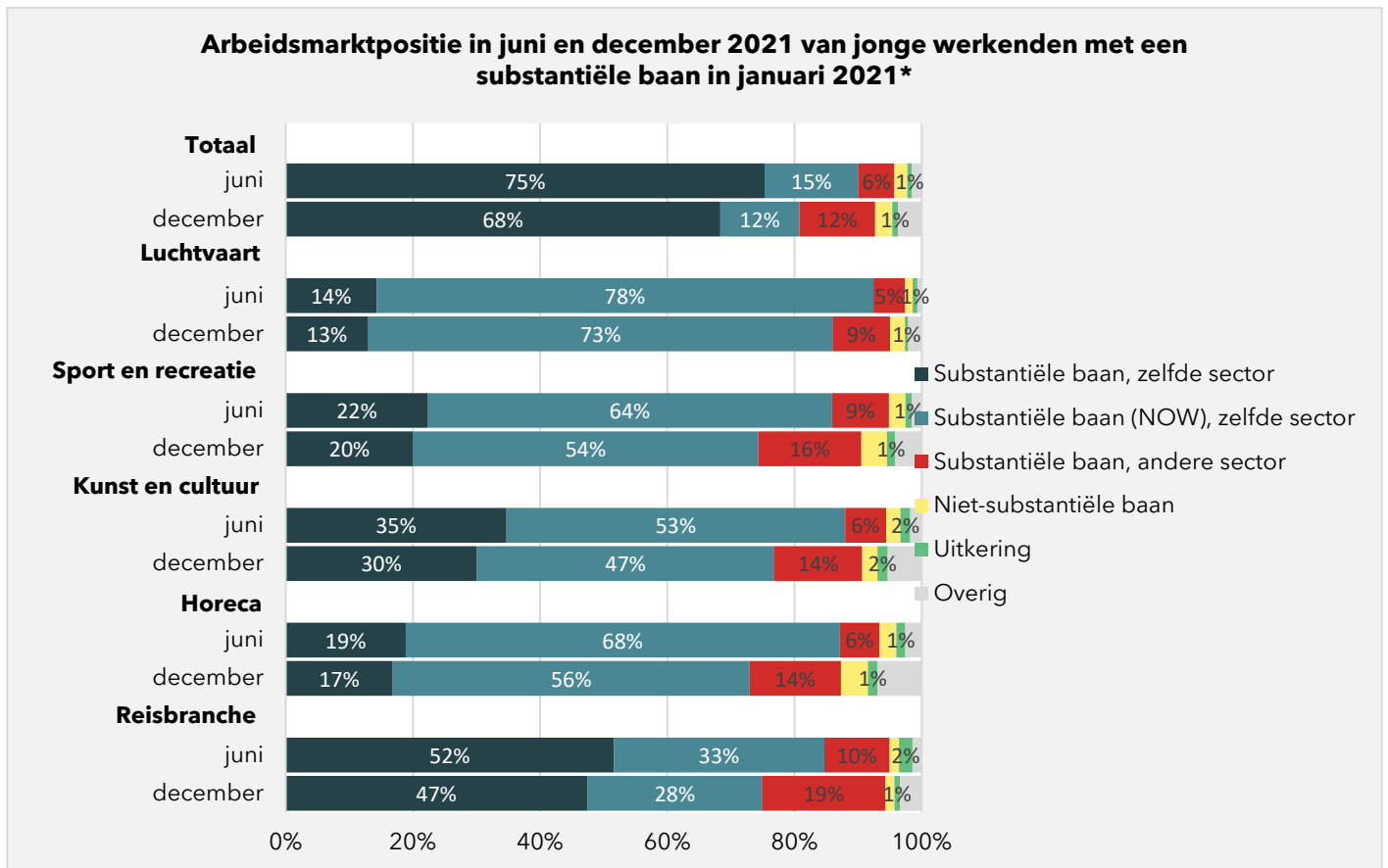
Uit de eerste monitor kwam naar voren dat de eerste lockdown de mobiliteit van jonge werkenden in de meest getroffen sectoren heeft vergroot ten opzichte van voor de coronapandemie, terwijl uit de tweede monitor bleek dat de mobiliteit na de tweede lockdown nog maar beperkt hoger lag dan voor de pandemie. In deze monitor is te zien dat de mobiliteit in de meeste sectoren weer redelijk op het niveau van voor de coronapandemie ligt.

Figuur 5 geeft de arbeidsmarktpositie in juni (herstel tweede lockdown) en december 2021 (begin derde lockdown) weer van jonge werkenden die in januari een substantiële baan hadden. In totaal behield 82 procent van de jonge werkenden een substantiële baan in dezelfde sector (blauwgrijze staven), al dan niet met NOW-loonsteun (12 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 december 2021. De resterende 4 procent ging aan de slag als zelfstandig ondernemer, opnieuw voltijdsonderwijs volgen of iets anders doen (grijze staven).

In de eerste en tweede monitor viel op dat in totaal de mobiliteit van jonge werkenden uit sectoren die het meest getroffen zijn door de coronapandemie veelal hoger lag, zowel van werk naar werk als van werk naar een uitkering. Uit de huidige analyse blijkt dat de mobiliteit naar een substantiële baan in een andere sector nog steeds groter is in de meest getroffen sectoren, maar dat de afstroom voor deze sectoren naar een niet-substantiële baan en de uitstroom naar een uitkering niet sterk afwijkt van het totaal.

De kans op het behoud van een substantiële baan in de luchtvaart is met 86 procent het hoogst in december 2021. Tegelijkertijd is in de luchtvaart ook het aandeel jonge werkenden bij een bedrijf dat NOW-loonsteun heeft aangevraagd het grootst, zowel in juni als december 2021 (gebaseerd op de vierde aanvraagperiode). Voor de andere getroffen sectoren is het aandeel jonge werkenden bij een bedrijf dat NOW-loonsteun heeft aangevraagd ook relatief groot 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 december 2021. Daarentegen ligt de doorstroom naar een substantiële baan in een andere sector relatief hoger in deze sectoren. Zo is de sport- en recreatiesector met 74 procent een van de getroffen sectoren met de laagste kans op het behoud van een substantiële baan, terwijl de kans om door te stromen naar een substantiële baan in een andere sector met 16 procent relatief hoog is.

Figuur 5 In de meest getroffen sectoren is de doorstroom van jonge werkenden naar een substantiële baan in een andere sector veelal hoger



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

* 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.

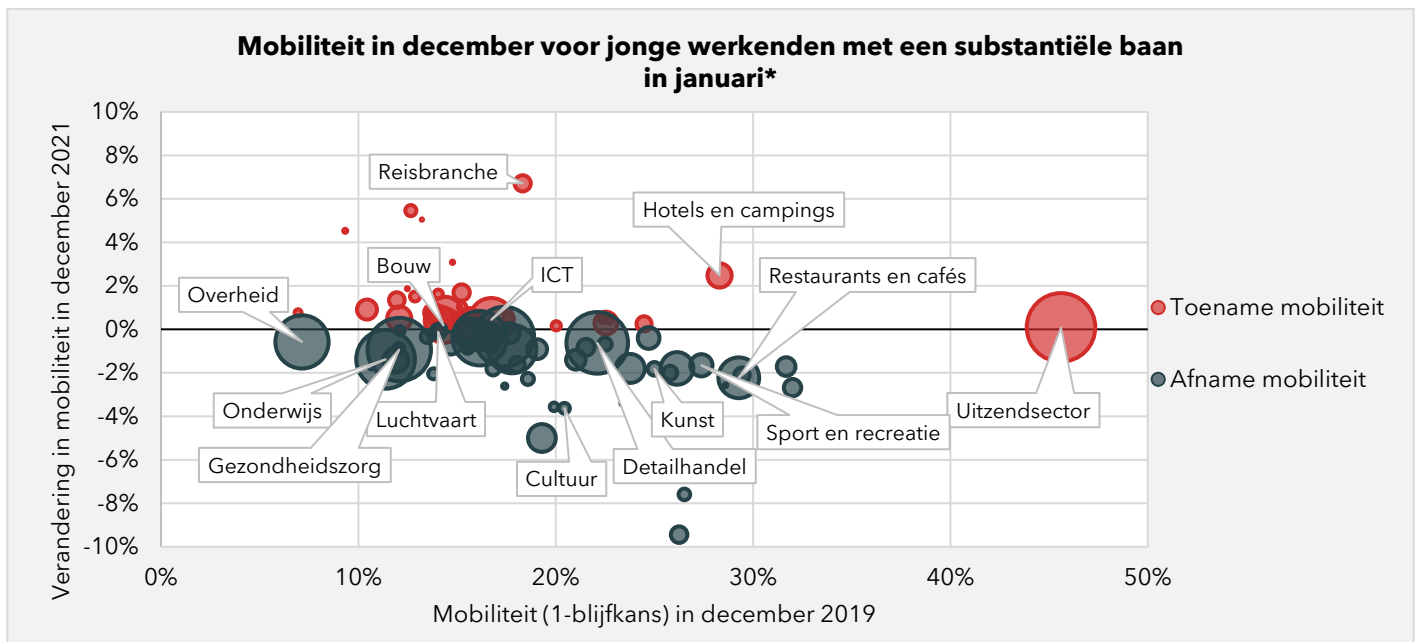
Extra mobiliteit

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 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 eerste monitor liet zien dat de mobiliteit na de eerste lockdown in de meeste getroffen sectoren was toegenomen ten opzichte van voor de pandemie. In de tweede monitor gold dit maar voor drie getroffen sectoren en in deze monitor zijn er nog twee sectoren waarvoor de mobiliteit hoger ligt dan voor de coronapandemie: de reisbranche en de hotels en campings. Figuur 6 geeft de *verandering* van de mobiliteit in december 2021 (verticale as) weer ten opzichte van de gemiddelde mobiliteit in december 2019 (horizontale as). Mobiliteit is gedefinieerd als 100 procent minus de kans op het behoud van een substantiële 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 de meeste sectoren rond de horizontale 0%-lijn liggen. Dit betekent dat de mobiliteit weer rond het niveau van voor de pandemie ligt. Een aantal sectoren vormt hierop nog een uitzondering. Zo ligt de toename in mobiliteit voor de reisbranche (7 procentpunt) en voor de hotels en campings (2 procentpunt) nog redelijk hoog. Tussen januari en december 2019 had nog 82 procent van de jonge werkenden in de reisbranche een substantiële baan binnen de sector, tussen januari en december 2021 is dit gedaald naar 75 procent. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de toegenomen doorstroomkans naar een substantiële baan in een andere sector. De afstroomkans naar een niet-substantiële baan en de uitstroomkans naar een uitkering zijn juist afgenomen in de reisbranche. De mobiliteit in de cultuursector is met 4 procent juist flink afgenomen ten opzichte van voor de coronapandemie. Tussen januari en december 2019 behield 80 procent van de jonge werkenden in de cultuursector een substantiële baan. In 2021 is dit percentage opgelopen naar 84 procent. De reden is dat de doorstroomkans naar een substantiële baan in een andere sector, de kans op afstroom naar een niet-substantiële baan en de kans op uitstroom naar een uitkering allen zijn afgenomen.

Figuur 6 De mobiliteit is in de meeste sectoren gelijk gebleven, maar in de reisbranche en bij hotels en campings juist toegenomen



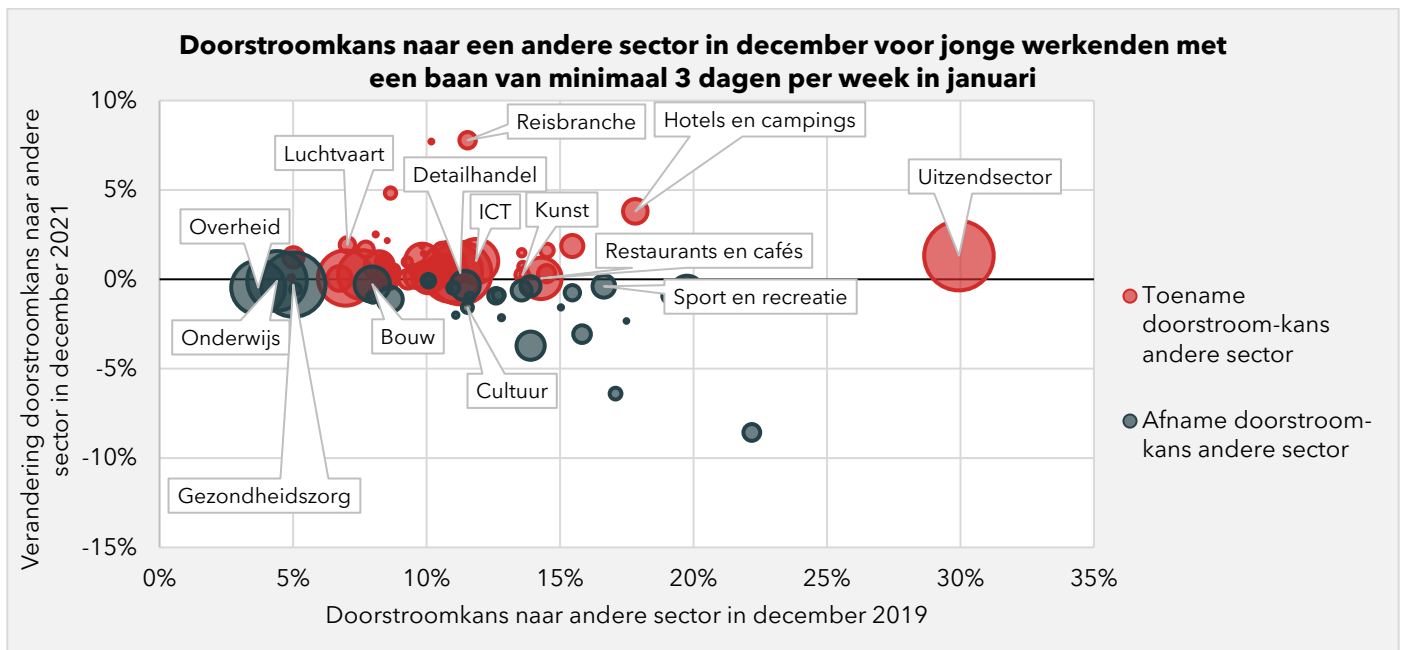
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)
 * De mobiliteit is gecorrigeerd voor samenstellingsverschillen van de onderzoekspopulatie jonge werkenden tussen jaren. Voor de volgende achtergrondkenmerken is gecorrigeerd: geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, arbeidsmarktregio en sector. Zie Bijlage A voor een toelichting.

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 en bij hotels en campings), stroomt door naar een baan in een andere sector. De doorstroomkans naar een baan in een andere sector is 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 december 2021 (verticale as) weer ten opzichte van de gemiddelde doorstroomkans in december 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 werkkenden in de reisbranche en bij hotels en campings met respectievelijk 7 en 2 procentpunt toegenomen (zie Figuur 6) en zijn de doorstroomkansen met respectievelijk 8 en 4 procentpunt toegenomen. Gegeven de doorstroomkansen van gemiddeld 12 tot 18 procent voor de pandemie in deze getroffen sectoren, zijn deze stijgingen fors. Het merendeel van het toegenomen aantal jonge werkkenden dat de reisbranche en de hotels en campings tijdens de pandemie heeft verlaten, vindt een baan in een andere sector. Ook voor jonge werkkenden in de luchtvaart zijn de doorstroomkansen naar een baan in een andere sector toegenomen. Daarentegen zijn voor jonge werkkenden in de overige getroffen sectoren de mobiliteit en ook de doorstroomkansen naar een andere sector gelijk gebleven of zelfs afgenomen.

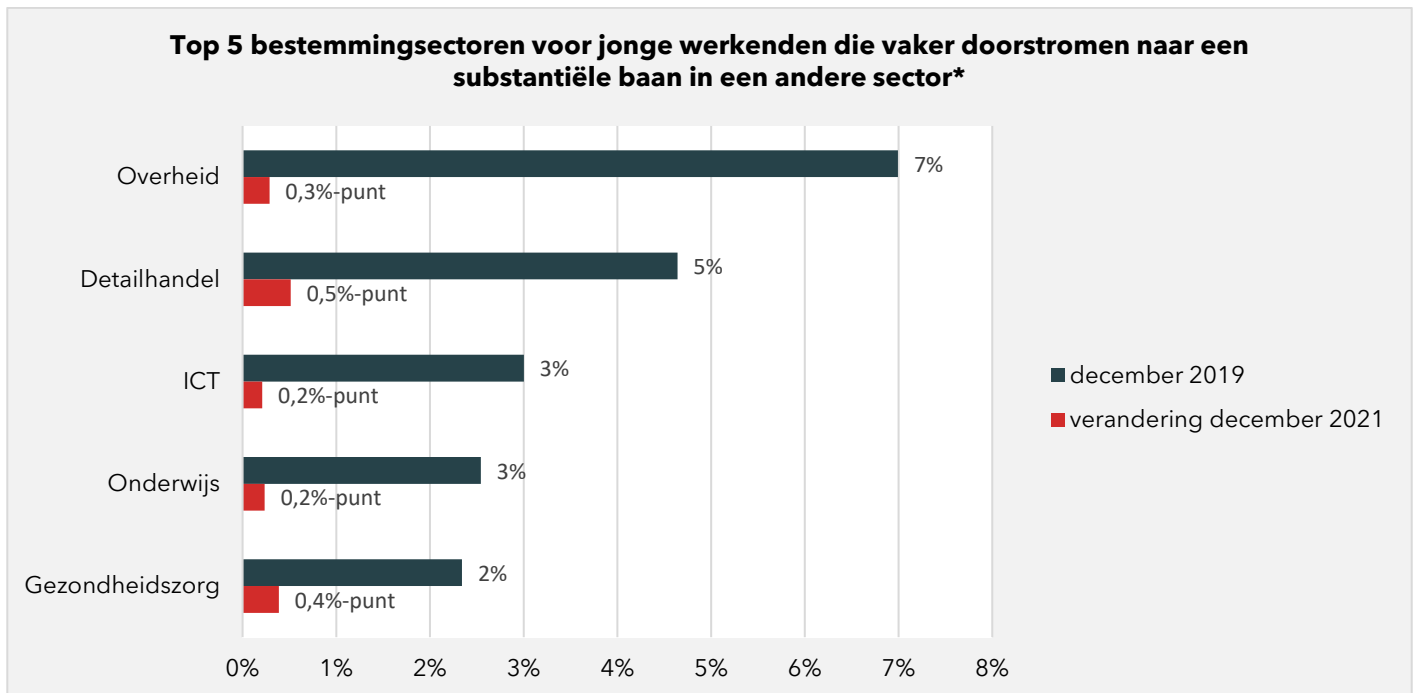
Figuur 7 De kans om door te stromen naar een substantiële baan in een andere sector is voor de reisbranche, de luchtvaart en de hotels en campings toegenomen, maar in de andere getroffen sectoren gelijk gebleven of afgenomen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)
 * De doorstroomkansen 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.

Figuur 8 geeft de top 5 bestemmingsectoren weer voor jonge werkkenden die vaker doorstromen naar een substantiële baan in een andere sector. Hieruit blijkt dat deze groep jonge werkkenden vaker doorstroomt naar de overheid, de detailhandel, de ICT, het onderwijs of de gezondheidszorg. Terwijl in de eerste monitor nog veel jonge werkkenden doorstroomden naar de uitzendsector en in de tweede monitor naar de bouw en verpleging, is in de periode die deze monitor beslaat de ICT een populaire bestemmingssector.

Figuur 8 Jonge werkkenden die vaker doorstromen naar een substantiële baan in een andere sector gaan vaker naar de overheid, de detailhandel, de ICT, het onderwijs of de gezondheidszorg

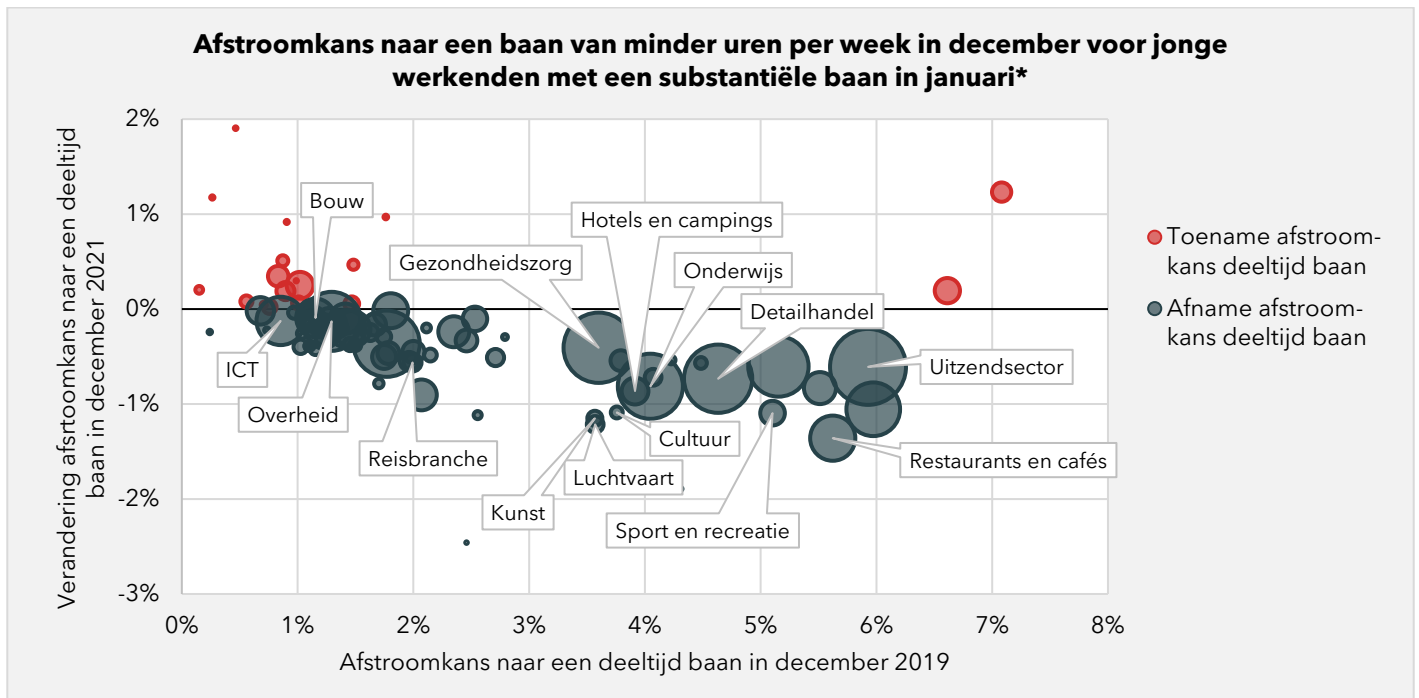


* Dit betreft de top 5 besteminssectoren met een omvang van ten minste 25 duizend jonge werkkenden.
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Afstroomkansen naar een niet-substantiële baan

Een klein deel van de jonge werkkenden dat geen substantiële baan behoudt, stroomt af naar een baan van minder uren per week, al dan niet in een andere sector. Figuur 9 geeft de *verandering* in de afstroomkans naar een baan van minder uren per week in december 2021 (verticale as) weer ten opzichte van de gemiddelde afstroomkans in december 2019 (horizontale as). De rode bollen zijn sectoren waar de afstroomkans is toegenomen en de blauw-grijze bollen bestaan uit sectoren waar de afstroomkans is afgenomen. De bollen zijn geschaald naar het aantal jonge werkkenden dat werkzaam is in de desbetreffende sector. Wat opvalt is dat voor alle getroffen sectoren de afstroomkans naar een niet-substantiële baan voor jonge werkkenden flink is afgenomen.

Figuur 9 De kans om af te stromen naar een niet-substantiële baan is voor alle getroffen sectoren afgenomen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

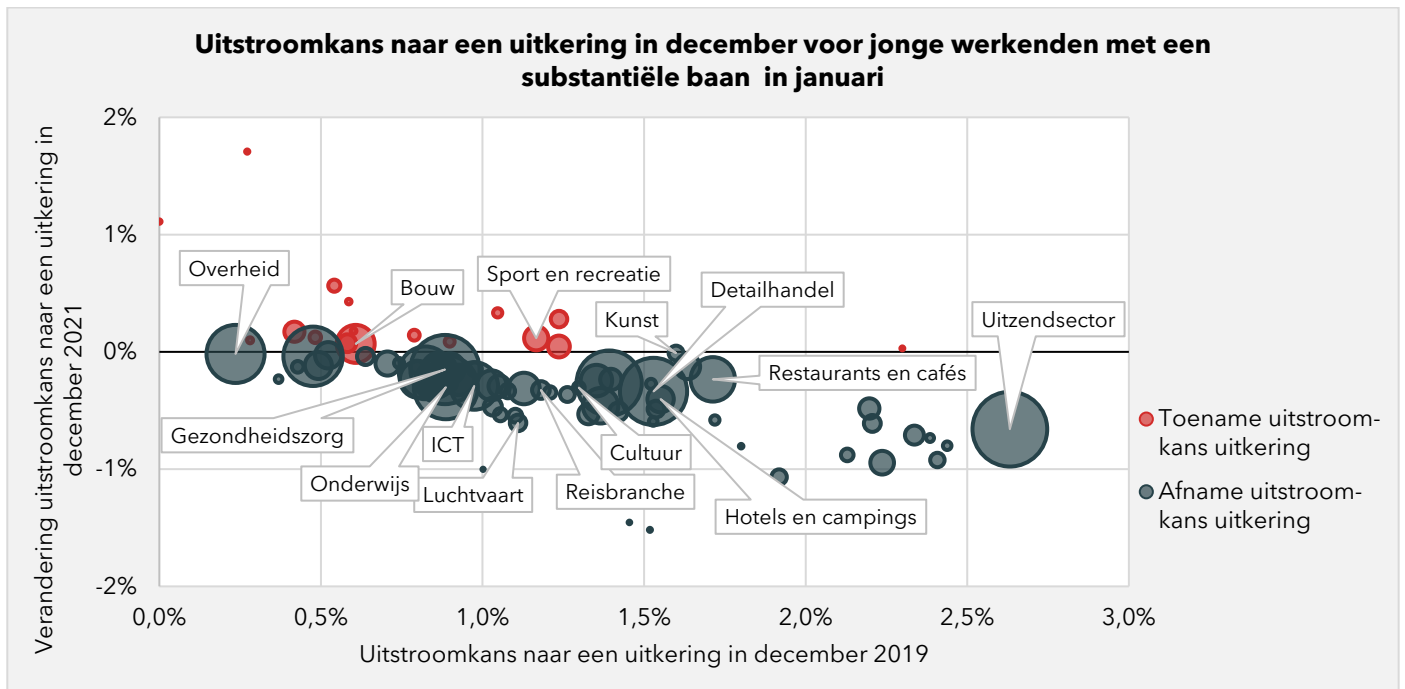
* De afstroomkansen zijn gecorrigeerd voor samenstellingsverschillen van de onderzoekspopulatie jonge werkkenden tussen jaren. Voor de volgende achtergrondkenmerken is gecorrigeerd: geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, arbeidsmarktregio en sector. Zie Bijlage A voor een toelichting.

Uitstroomkansen naar een uitkering

Tot slot is de kans om uit te stromen naar een uitkering voor jonge werkkenden in de sport- en recreatiesector iets toegenomen, terwijl de uitstroomkans naar een uitkering voor de andere getroffen sectoren is afgenomen. Figuur 10 geeft de *verandering* in de uitstroomkans naar een uitkering in december 2021 (verticale as) weer ten opzichte van de gemiddelde uitstroomkans in december 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 of is afgenomen, terwijl in de eerste en tweede monitor bij veel sectoren nog sprake was van een toename. In de sport- en recreatiesector is er nog wel sprake van een licht toegenomen uitstroomkans.

Figuur 10 De kans om uit te stromen naar een uitkering is voor bijna alle sectoren gelijk gebleven of afgenomen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

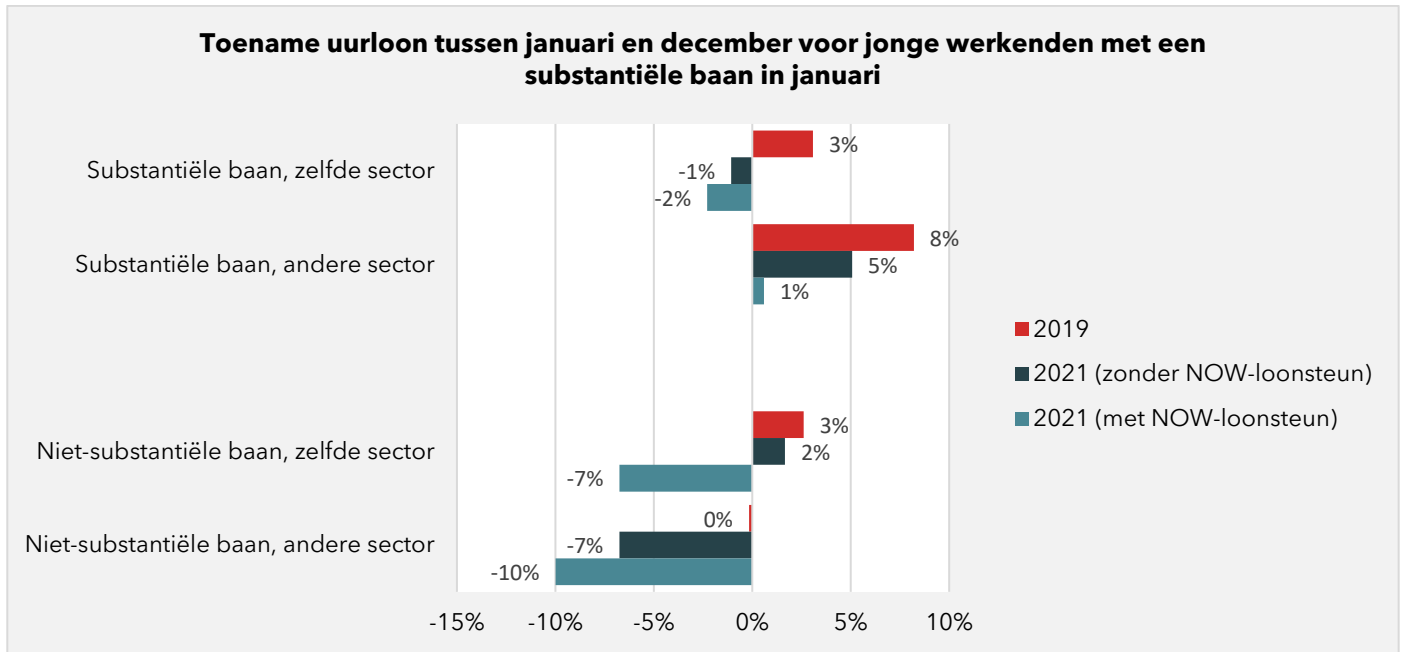
* De uitstroomkansen zijn gecorrigeerd voor samenstellingsverschillen van de onderzoekspopulatie jonge werkenden tussen jaren. Voor de volgende achtergrondkenmerken is gecorrigeerd: geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, arbeidsmarktregio en sector. Zie Bijlage A voor een toelichting.

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 11 geeft de *toename* van het uurloon tussen januari en december 2019 (rode staven) en tussen januari en december 2021 ((groen)blauwe staven) weer, uitgesplitst naar de verschillende vormen van mobiliteit.

Wat opvalt is dat in 2021 alleen jonge werkenden met een substantiële baan in een andere sector of met een niet-substantiële baan bij een bedrijf zonder NOW-loonsteun in dezelfde sector een toename in hun uurloon zien. Dit terwijl voor de coronapandemie in 2019 het uurloon nog in alle gevallen was toegenomen of gelijk was gebleven. Waarschijnlijk is dit te verklaren door de toegenomen inflatie in 2021. Omdat de inflatie in dat jaar sterker is gestegen dan de meeste uurlonen, is er een afname te zien in het voor inflatie gecorrigeerde uurloon. Alleen het vinden van een substantiële baan in een andere sector lijkt een mogelijkheid om hieraan te ontkomen. Wellicht komt dit doordat jonge werkenden hier bewust voor kiezen omdat de baan beter betaalt. Jonge werkenden met een niet-substantiële baan bij een bedrijf met NOW-loonsteun in een andere sector gaan er het hardst op achteruit. Zij verdienen in december 2021 10 procent minder dan in januari 2021. Daarnaast zijn de dalingen in uurlonen sterker bij bedrijven die NOW-loonsteun hebben aangevraagd dan bij bedrijven die geen NOW-loonsteun hebben aangevraagd.

Figuur 11 Veel jonge werkenden zien hun uurloon afnemen, tenzij ze een substantiële baan in een andere sector hebben gekregen.



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

* De uurloren 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.

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 januari 2018, 2019, 2020 en/of 2021 tussen de 23 en 35 jaar oud zijn en die minimaal twee jaar zijn uitgeschreven uit het bekostigd voltijds onderwijs. Voor deze groep zijn tot en met december 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 januari 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 voltijds onderwijs 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 voltijds onderwijs zijn toegevoegd en jonge werkenden die in een bepaald jaar 35 worden en/of ingeschreven staan in het voltijds onderwijs zijn niet (meer) meegenomen in de analyses.

Uitkomstmaten

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 (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 januari 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 december 2019 en december 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	2019		2021	
	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel
Substantiële baan (januari)	1.412.566	100%	1.463.730	100%
Verblijf (december, na 12 maanden)	1.135.887	80%	1.193.333	82%
Substantiële baan, zelfde sector	1.135.887	80%	1.024.279	70%
Substantiële baan (NOW), zelfde sector	0	0%	169.054	12%
Doorstroom (december, na 12 maanden)	162.852	12%	165.956	11%
Substantiële baan, andere sector	162.852	12%	142.019	10%
Substantiële baan (NOW), andere sector	0	0%	23.937	2%
Afstroom (december, na 12 maanden)	43.970	3%	38.541	3%
Niet-substantiële baan, zelfde sector	32.114	2%	22.958	2%
Niet-substantiële baan (NOW), zelfde sector	0	0%	5.558	0%
Niet-substantiële baan, andere sector	11.856	1%	7.461	1%
Niet-substantiële baan (NOW), andere sector	0	0%	2.564	0%
Uitstroom (december, na 12 maanden)	16.734	1%	13.050	1%
Uitkering	16.734	1%	13.050	1%
Overig (december, na 12 maanden)	53.123	4%	52.850	4%
Voltijdsonderwijs	10.716	1%	10.394	1%
Deeltijdsonderwijs	351	0%	356	0%
Overig (incl. zelfstandig ondernemerschap)	42.056	3%	42.100	3%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

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 werkkenden in 2021 vaker naartoe doorstromen

Sector	SBI2008-code
Detailhandel	47. Detailhandel (niet in auto's)
Gezondheidszorg	86. Gezondheidszorg
Overheid	84. Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen
Onderwijs	85. Onderwijs
ICT	62. Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatietechnologie

Uurloon

De derde uitkomstmaat in dit onderzoek is het uurloon van jonge werkkenden. Als uitgangspunt hiervoor is de groep jonge werkkenden genomen die zowel in januari als in december 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 werkkenden tussen januari en december 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 werkkenden die zowel in januari als in december een baan en een uurloon hebben, omdat een deel van de jonge werkkenden in december 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 december 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 januari en in december en is gespecificeerd als een functie van het logaritme van het uurloon in januari en de arbeidsmarktpositie in december, 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 werkkenden tussen januari en december 2021 met de ontwikkeling van baankansen van (deels dezelfde groep) jonge werkkenden tussen januari en december 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 werkkenden in juni (herstel tweede lockdown) en december 2021 (begin derde

lockdown) ten opzichte van hun arbeidsmarktpositie in januari 2021 (dieptepunt tweede lockdown) met de verandering van de arbeidsmarktpositie van jonge werkenden respectievelijk tussen januari en juni 2019 en tussen januari en december 2019. Het gaat hierbij dus om de *extra* mobiliteit die heeft plaatsgevonden na 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 januari en december 2021 met de verandering van het uurloon van jonge werkenden tussen januari en december 2019, gecorrigeerd voor inflatie en voor selectie in het al dan niet hebben van een (substantiële) baan in zowel januari als in december.

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 januari en december 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 januari en december 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 januari 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).