

DE IMPACT VAN DE CORONAPANDEMIE OP DE ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN JONGE WERKENDEN

ACHTERGRONDDOCUMENT BIJ MONITOR 1

seo • economisch onderzoek

AUTEURS

HENRI BUSSINK, BAS TER WEEL, IRIS KLINKER

MET SUBSIDIE VAN



AMSTERDAM, JULI 2021

SEO-notitie nr. 2021-71

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.

Inleiding

Dit achtergronddocument doet verslag van de resultaten van de eerste 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

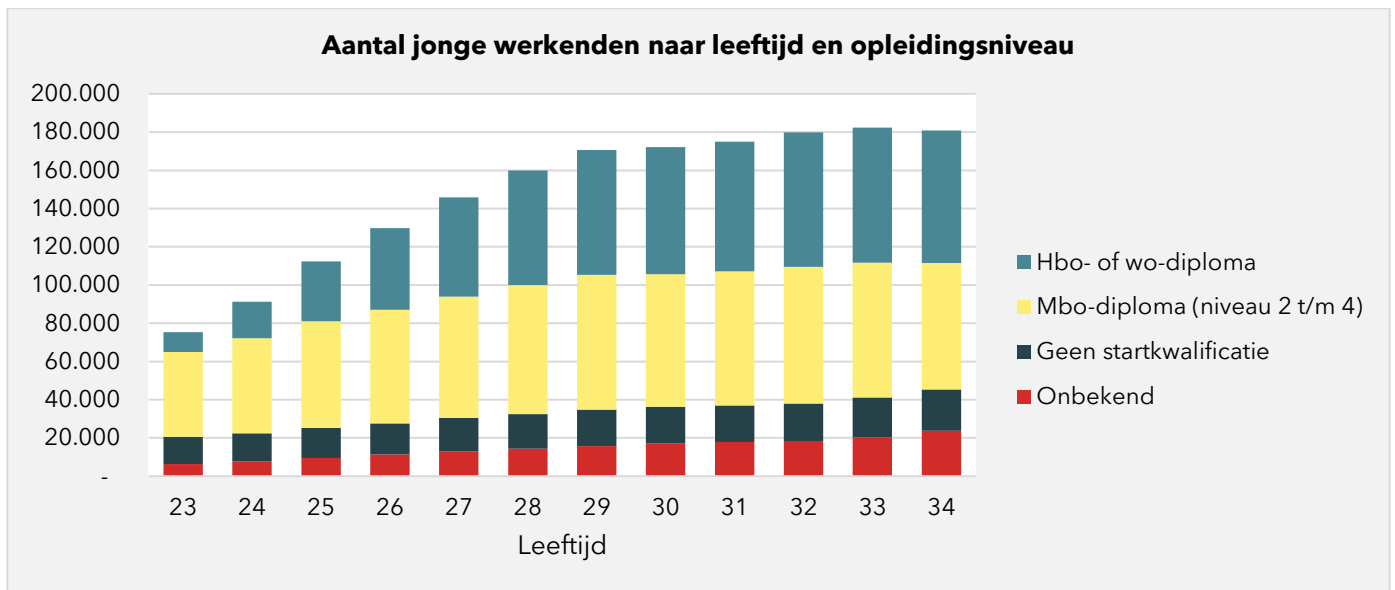
Dit onderzoek analyseert de impact van de coronapandemie op de arbeidsmarktpositie van jonge werkenden. Allereerst is de ontwikkeling van baankansen op een substantiële baan (minimaal drie dagen per week) van jonge werkenden in 2020 in kaart gebracht en afgezet tegen de ontwikkeling van baankansen in 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 golf 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 golf 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 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 december 2020 gegevens in de CBS Microdata 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 met name voor hoger opgeleiden die gemiddeld langer voltijdsonderwijs volgen, waardoor hun aandeel in de onderzoekspopulatie ook toeneemt met leeftijd. De totale onderzoekspopulatie bestaat uit 1,8 miljoen jonge werkenden, van wie 216 duizend zonder startkwalificatie (po, vmbo, havo/vwo onderbouw of mbo niveau 1), 758 duizend middelbaar opgeleiden (havo/vwo bovenbouw of mbo niveau 2 t/m 4) en 625 duizend hoger opgeleiden (hbo of wo). Van 175 duizend jonge werkenden is het opleidingsniveau niet bekend.

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).

Figuur 1 De totale onderzoekspopulatie bestaat uit 1,8 miljoen jonge werkenden



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

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 in 2020 met de ontwikkeling van baankansen van (deels dezelfde groep) jonge werkenden 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 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*).

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.

Om de impact van de coronapandemie op mobiliteit te meten vergelijken we de verandering van de arbeidsmarktpositie van jonge werkenden in mei (dieptepunt eerste lockdown) en december 2020 (begin tweede lockdown) ten opzichte van hun arbeidsmarktpositie in januari 2020 (voorafgaand aan de coronapandemie) 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 (eerste 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

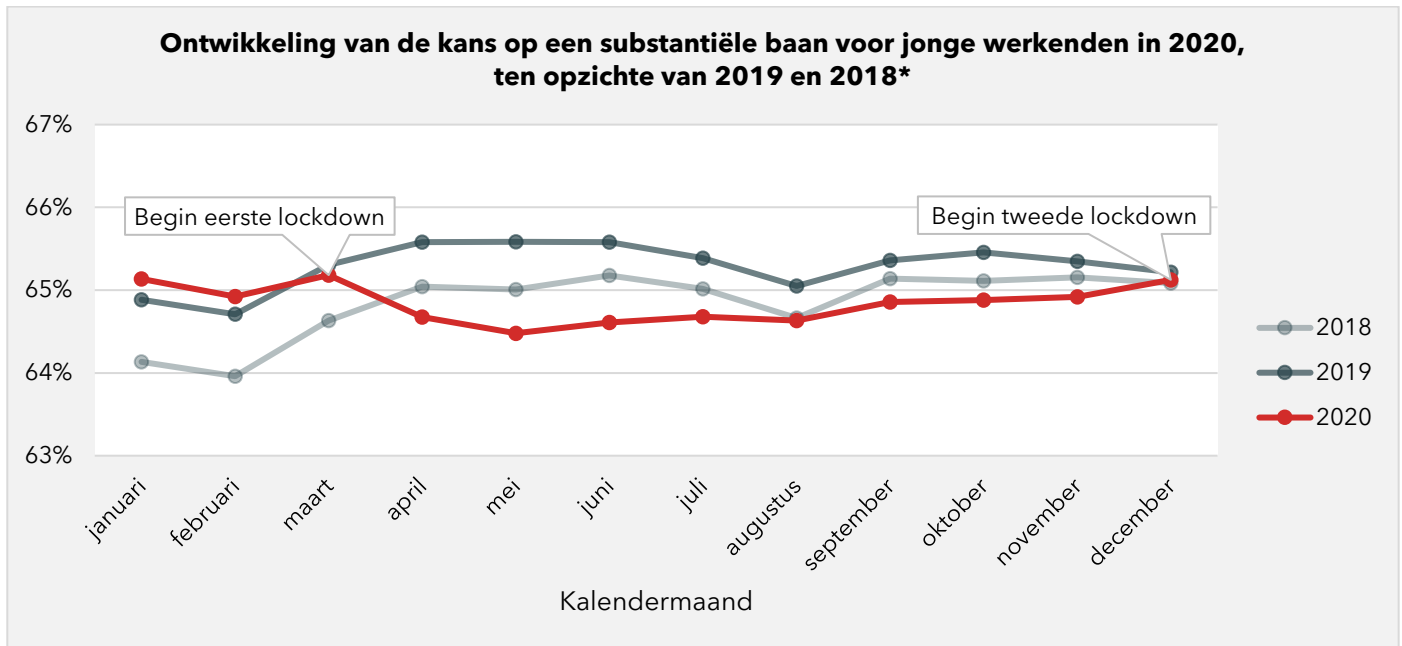
De derde uitkomstmaat in dit onderzoek is het uurloon van jonge werkenden. Als uitgangspunt hiervoor is de groep jonge werkenden genomen die zowel in januari als in de daaropvolgende decembermaand een (substantiële) baan hebben, al dan niet in dezelfde sector en/of bij een bedrijf met NOW-loonsteun. 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 2020 met de verandering van het uurloon van jonge werkenden tussen dezelfde periodes in 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 in de daaropvolgende decembermaand en voor verschillen in samenstelling van de onderzoekspopulatie jonge werkenden tussen beide jaren (zie Bijlage A voor een toelichting).

Baankansen

De negatieve impact van de coronapandemie op de gemiddelde baankansen van jonge werkenden lijkt het afgelopen jaar van tijdelijke aard te zijn geweest. Figuur 2 vergelijkt de ontwikkeling in baankansen van jonge werkenden in 2020 (rode lijn) met de ontwikkeling van baankansen in 2019 (blauwgrijze lijn) en 2018 (lichtgrijze lijn). In het begin van 2020 was er nog sprake van economische hoogconjunctuur en krapte op de arbeidsmarkt en lagen de gemiddelde baankansen hoger dan in voorgaande jaren. Eind februari brak vervolgens de coronapandemie uit in Nederland, waardoor in maart de eerste lockdown van kracht werd. Dit had gevolgen voor de werkgelegenheid van jonge werkenden. Tussen maart en mei namen de gemiddelde baankansen van jonge werkenden met bijna 1 procentpunt af tot onder het niveau van voorgaande jaren. In de maanden daarna trad er langzamerhand herstel op en in december (begin tweede lockdown) lagen de gemiddelde baankansen van jonge werkenden weer op het niveau van voorgaande jaren.

Figuur 2 De gemiddelde baankansen van jonge werkenden zijn na een korte dip tijdens de eerste lockdown hersteld tot op 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 zijn hersteld tot op 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 2020 weer met een substantiële baan bij een bedrijf dat in de tweede aanvraagperiode NOW-loonsteun heeft aangevraagd.⁴

Box 1 Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW)

NOW-loonsteun

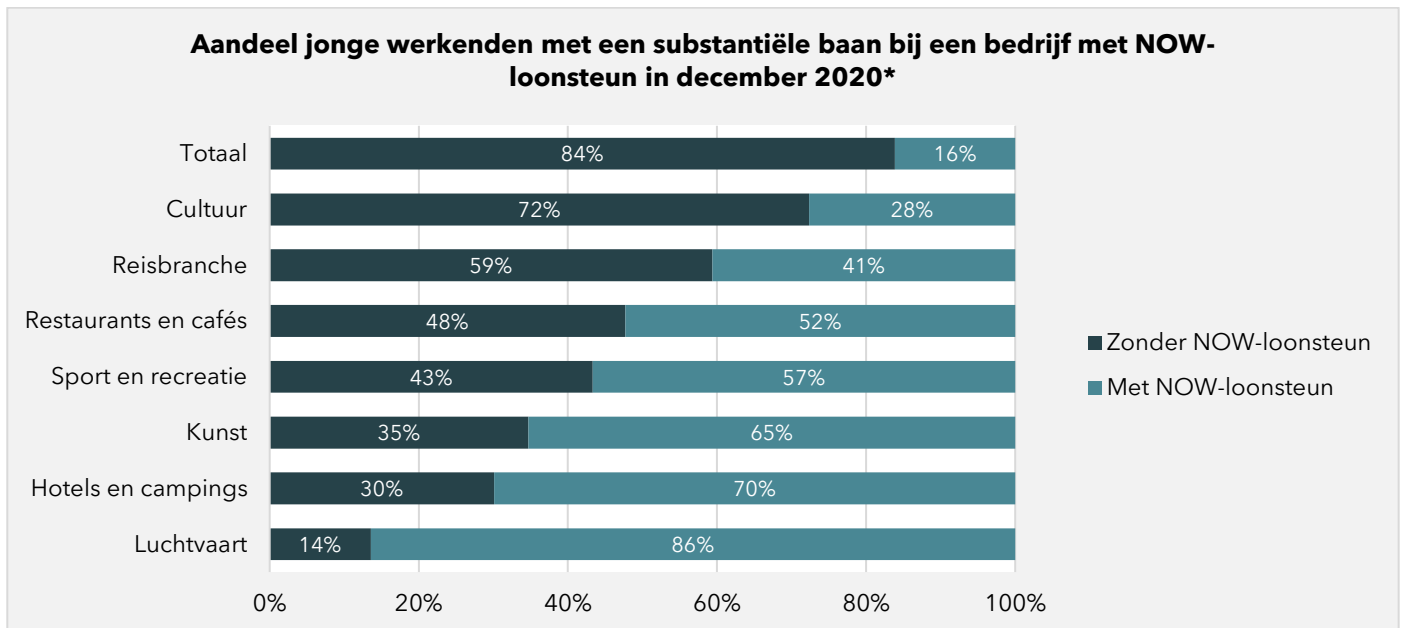
De tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) is ingevoerd om werknemers die werkzaam zijn bij bedrijven die door de coronacrisis te maken hebben met omzetverlies tegemoet te komen. Met deze tegemoetkoming kunnen werkgevers hun werknemers met een vast of een flexibel contract doorbetalen 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-juni 2020. De tweede aanvraagperiode liep in de periode juli-september 2020.

In totaal werkte 16 procent van de jonge werkenden met een substantiële baan in december 2020 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

⁴ Omdat de gegevens van de derde aanvraagperiode (oktober-december 2020) nog niet beschikbaar zijn in de CBS Microdata, zijn deze aandelen gebaseerd op de tweede aanvraagperiode (juli-september 2020). Het gaat hierbij dus om het aandeel jonge werkenden in december 2020 met een substantiële baan bij een bedrijf dat ten minste in de tweede aanvraagperiode NOW-loonsteun heeft aangevraagd.

cultuursector bijna twee keer zo hoog (28 procent). Dit aandeel is 41 procent in de reisbranche en loopt op tot een meerderheid van de jonge werkenden bij restaurants en cafés (52 procent) en in de sport en recreatie (57 procent). In de kunstsector (65 procent) en bij hotels en campings (70 procent) was ongeveer twee derde van de jonge werkenden werkzaam bij een bedrijf met NOW-loonsteun. De luchtvaart spant de kroon met een aandeel van 86 procent.

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)

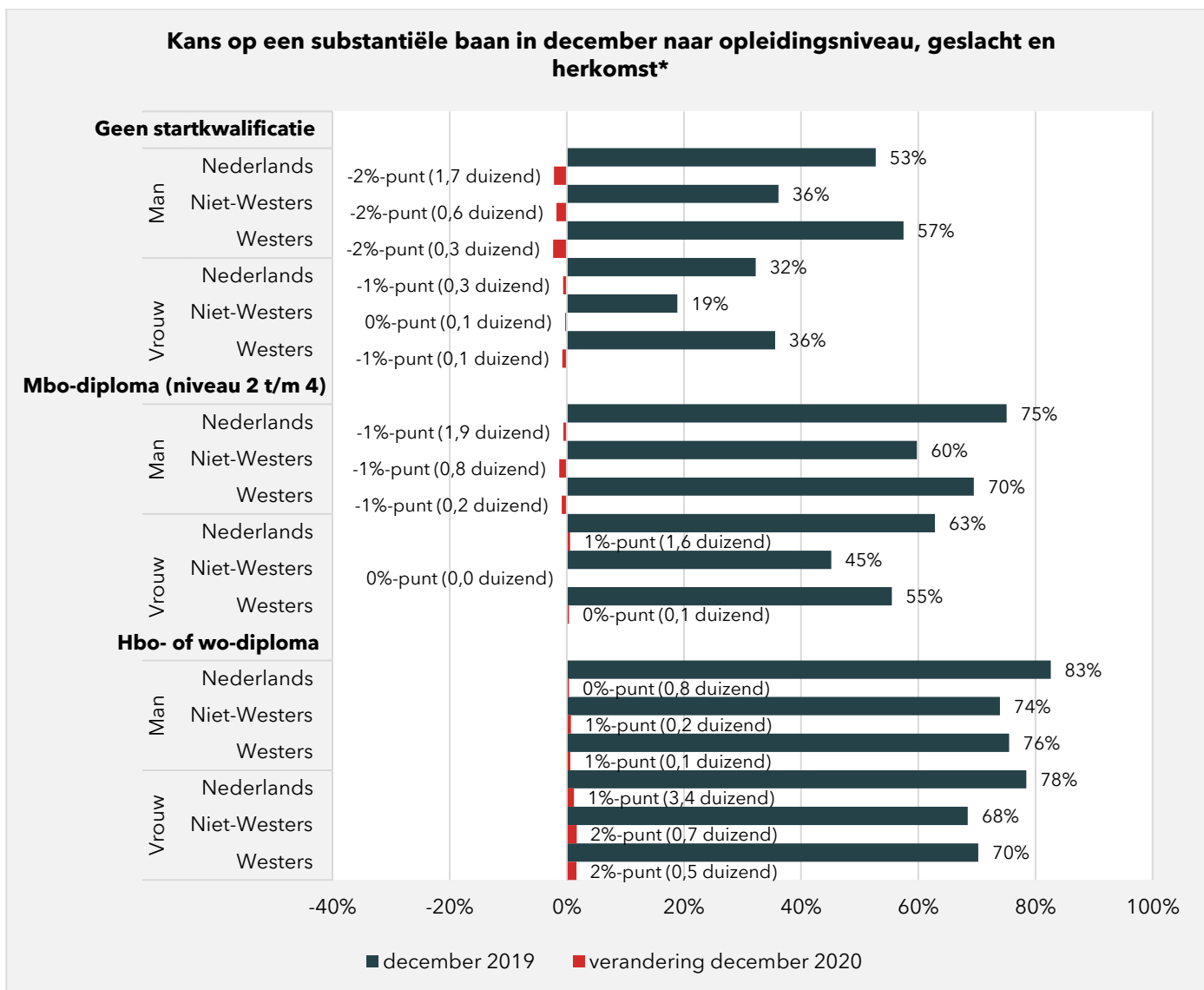
* De sectoren zijn onderscheiden op basis van de tweede digit van de Standaard Bedrijfsindeling 2008 (SBI2008) (zie Bijlage A, Tabel A.2).

Verschillen in baankansen tussen groepen jonge werkenden

Ondanks dat de impact van de (eerste golf van de) coronapandemie op de gemiddelde baankansen van jonge werkenden van tijdelijke aard lijkt te zijn geweest en de NOW-loonsteun mogelijk banen heeft behouden, is de ongelijkheid in baankansen tussen opleidingsniveaus verder toegenomen. Figuur 4 geeft de *verandering* in de gemiddelde baankansen van groepen jonge werkenden in december 2020 (rode staven) weer ten opzichte van de gemiddelde baankansen in december 2019 (blauwe staven), uitgesplitst naar opleidingsniveau, geslacht en herkomst.

Voor lager en middelbaar opgeleide mannen zijn de baankansen met tussen de 0 en 2 procentpunt afgenomen tijdens de coronapandemie, terwijl voor lager en middelbaar opgeleide vrouwen de baankansen grotendeels gelijk zijn gebleven, weliswaar op een al relatief laag niveau. Voor hoger opgeleiden zijn de al relatief hoge baankansen met tussen de 0 en 2 procentpunt toegenomen tijdens de pandemie. Deze toename is sterker onder hoogopgeleide vrouwen dan onder hoogopgeleide mannen, die al een relatief hoge baankansen 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 is ingelopen. Tussen jonge werkenden 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 werkenden tussen opleidingsniveaus is toegenomen



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.

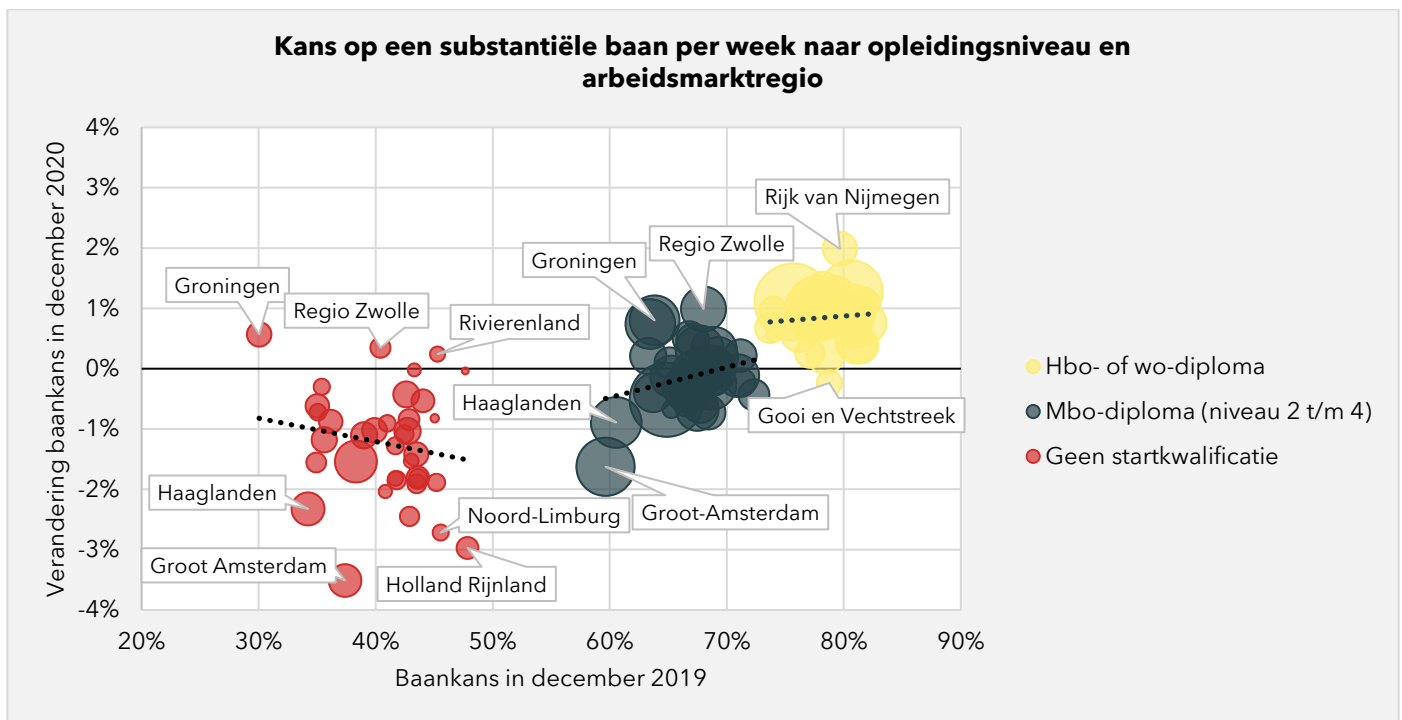
Verschillen in baankansen tussen arbeidsmarktregio's

Naast een toename van de ongelijkheid in baankansen tussen opleidingsniveaus, zijn er tijdens de coronapandemie ook verschillen ontstaan in de ontwikkeling van baankansen tussen regio's waar jonge werkenden wonen. Figuur 5 geeft de *verandering* in baankansen van jonge werkenden in december 2020 (verticale as) weer ten opzichte van de gemiddelde baankansen in december 2019 (horizontale as), uitgesplitst naar opleidingsniveau en arbeidsmarktregio. De rode, blauwgrijze en gele bollen reflecteren respectievelijk lager, middelbaar en hoger opgeleiden. De bollen zijn geschaald naar het aantal jonge werkenden van een bepaald opleidingsniveau dat woont in de desbetreffende regio.

Wat opvalt is dat middelbaar opgeleiden en hoger opgeleiden uit regio's waar de gemiddelde baankansen al hoger zijn, (vaker) hun baankansen hebben zien verbeteren tijdens de coronapandemie. In regio's met gemiddeld lagere

baankansen, zijn de baankansen minder sterk toegenomen, of in het geval van middelbaar opgeleiden zelfs afgenomen. Met name middelbaar opgeleiden in de regio's Groot-Amsterdam en Haaglanden hebben hun toch al lagere baankansen zien verslechteren. De al relatief lage gemiddelde baankansen van lager opgeleiden zijn in bijna alle regio's afgenomen, waarbij er geen duidelijke relatie is tussen het uitgangsniveau van baankansen in die regio's. Met name lager opgeleiden in de regio's Groot-Amsterdam, Holland Rijnland, Noord-Limburg en Haaglanden hebben hun baankansen zien verslechteren. In slechts enkele regio's zijn de baankansen voor lager opgeleiden toegenomen, zoals bijvoorbeeld in de regio's Groningen, Regio Zwolle en Rivierenland.

Figuur 5 In regio's met hogere baankansen zijn baankansen (vaker) toegenomen voor middelbaar en hoger opgeleiden, terwijl baankansen voor lager opgeleiden in bijna alle regio's verder zijn afgenomen



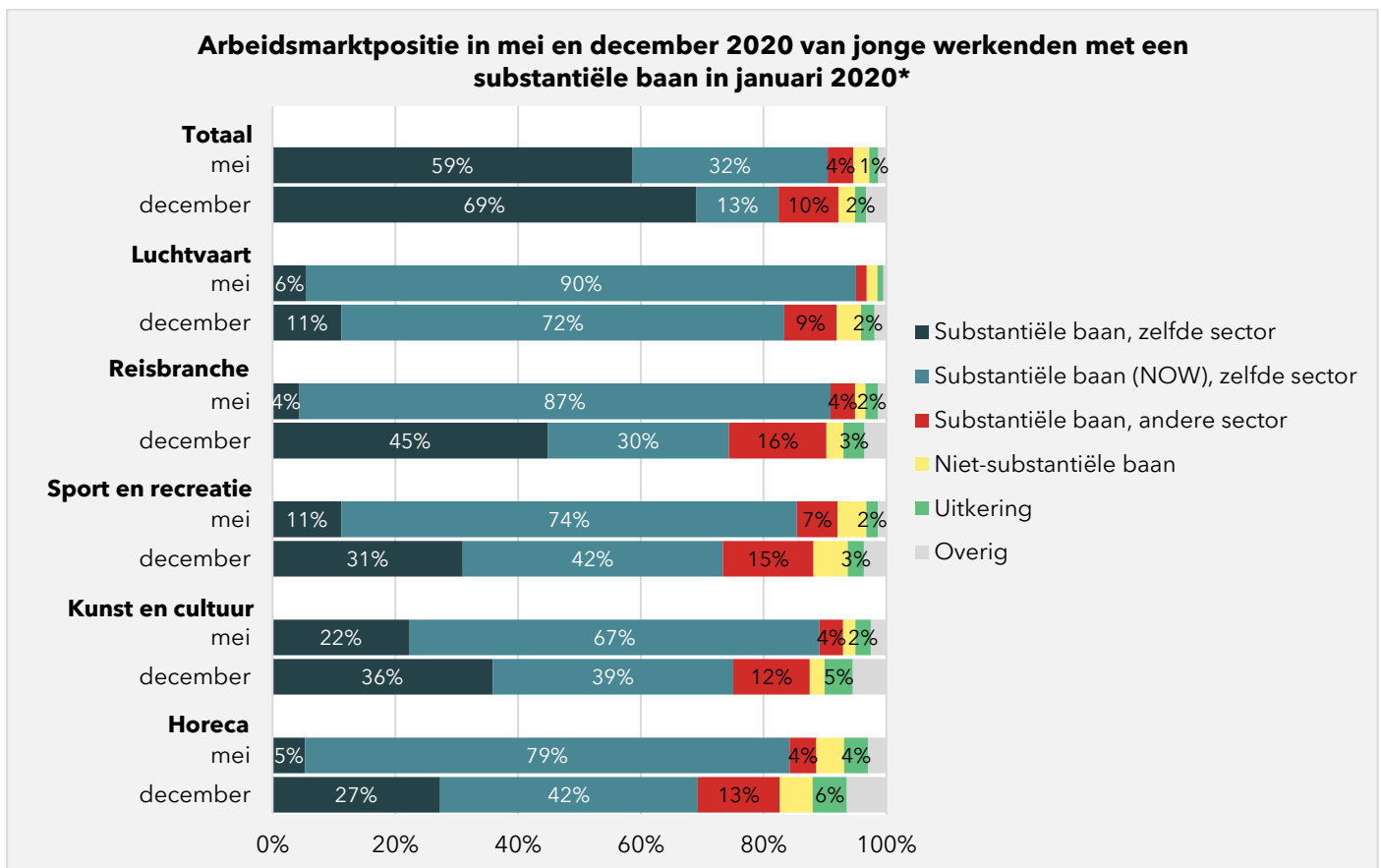
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2021)
 * De baankansen zijn gecorrigeerd voor samenstellingsverschillen van de onderzoekspopulatie jonge werkenden tussen jaren. Voor de volgende achtergrondkenmerken is gecorrigeerd: geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau en arbeidsmarktregio.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

Mobiliteit

De coronapandemie lijkt de mobiliteit van jonge werkenden in de meest getroffen sectoren te hebben vergroot, terwijl de mobiliteit in veel andere sectoren juist lager ligt. Figuur 6 geeft de arbeidsmarktpositie in mei (dieptepunt eerste lockdown) en december 2020 (begin tweede lockdown) weer van jonge werkenden die in het begin van het jaar 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 (13 procent), stroomde 10 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 2 procent uit naar een uitkering (groene staven) in december 2020. De resterende 3 procent ging aan de slag als zelfstandig ondernemer of opnieuw voltijds onderwijs volgen (grijze staven).

Wat opvalt is 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 december 2020. Tegelijkertijd is in de luchtvaart ook het aandeel jonge werkenden bij een bedrijf dat NOW-loonsteun heeft aangevraagd het hoogst, zowel in mei (eerste aanvraagperiode) als december 2020 (tweede aanvraagperiode). Voor de andere getroffen sectoren is het aandeel jonge werkenden bij een bedrijf dat NOW-loonsteun heeft aangevraagd ook relatief hoog in mei, maar ligt dit aandeel in december voor de meeste sectoren alweer enigszins lager. Tegelijkertijd is ook de kans op het behoud van een substantiële baan voor de andere getroffen sectoren lager in december 2020. Daarentegen ligt 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 horeca 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 13 en 6 procent relatief hoog is.

Figuur 6 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.

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 golf 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

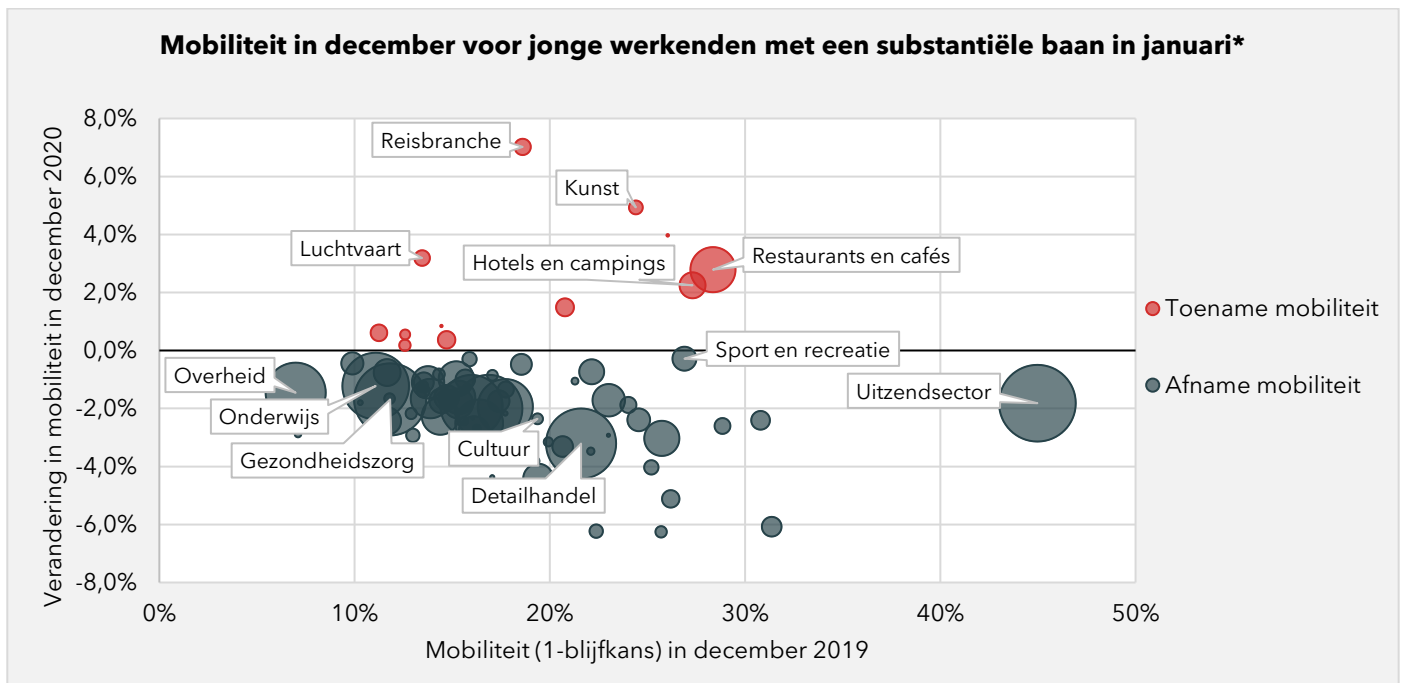
(*doorstroomkans*), het afstromen naar een niet-substantiële baan (*afstroomkans*), al dan niet in een andere sector, en het uitstromen naar een uitkering (*uitstroomkans*).

Extra mobiliteit

De mobiliteit is voor jonge werkenden in de meest getroffen sectoren tijdens de coronapandemie toegenomen. Dit in tegenstelling tot bijna alle andere sectoren waar de mobiliteit juist is afgenomen, waarschijnlijk door onzekerheid over het verloop van de pandemie. Figuur 7 geeft de *verandering* van de mobiliteit in december 2020 (verticale as) weer voor 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 in de meeste sectoren de mobiliteit in meer of mindere mate is afgenomen. Een aantal van de meest getroffen sectoren vormt hierop een uitzondering. Vooral in de kunstsector en in de reisbranche is de mobiliteit met respectievelijk 5 en 7 procentpunt relatief sterk toegenomen. Zo had in 2019 respectievelijk 76 en 81 procent van de jonge werkenden in de kunstsector en de reisbranche gedurende het hele jaar een substantiële baan binnen die sector. In 2020 is dit dus gedaald tot respectievelijk 71 en 74 procent van de jonge werkenden in deze sectoren. Ook in de horeca, zowel restaurants en cafés als hotels en campings, en de luchtvaart is de mobiliteit tussen de 2 en 3 procentpunt toegenomen. Voor de horeca was de mobiliteit met bijna 30 procent al voorafgaand aan de coronapandemie relatief hoog.

Figuur 7 De mobiliteit is in de meest getroffen sectoren toegenomen



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.

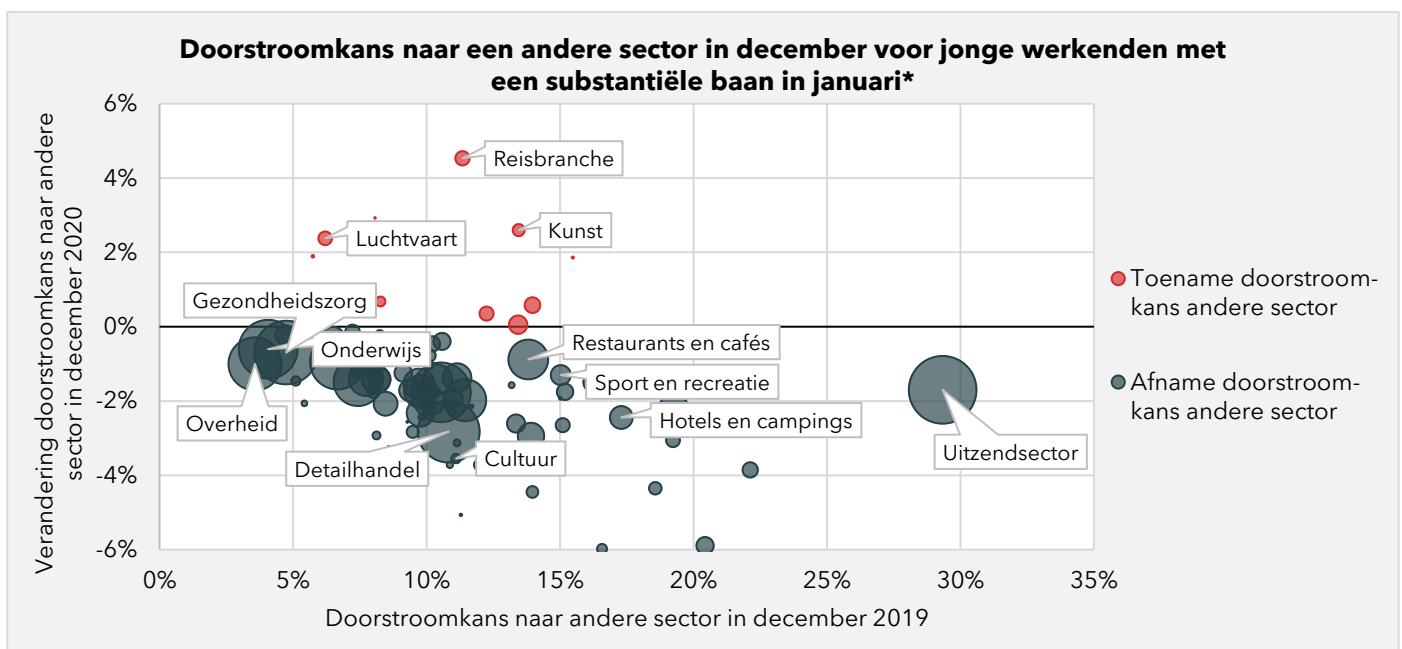
Daarnaast valt op dat de mobiliteit in de uitzendsector met circa 2 procentpunt is afgenomen, weliswaar ten opzichte van een relatief hoog uitgangsniveau (45 procent). Uit nadere analyse blijkt dat dit komt doordat de doorstroomkansen naar een baan in een andere sector zijn afgenomen. Een deel van de jonge werknemers 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 werknemers uit de meest getroffen sectoren die niet werkzaam blijven binnen de sector, stroomt door naar een baan in een andere sector. Zo is de doorstroomkans naar een baan in een andere sector voor jonge werknemers in deze sectoren tijdens de coronapandemie toegenomen. Figuur 8 geeft de *verandering* in de doorstroomkans naar een baan in een andere sector in december 2020 (verticale as) weer voor 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 werknemers 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 werknemers in de kunstsector en de reisbranche met respectievelijk 5 en 7 procentpunt toegenomen (zie Figuur 7) en zijn de doorstroomkansen met respectievelijk 3 en 4 procentpunt toegenomen. Gegeven de doorstroomkansen van gemiddeld 5 tot 15 procent voor de pandemie in de meest getroffen sectoren, zijn deze stijgingen fors. Ruim de helft van het toegenomen aantal jonge werknemers dat de kunstsector en de reisbranche tijdens de pandemie heeft verlaten vindt een baan in een andere sector. Ook voor jonge werknemers in de luchtvaart zijn de doorstroomkansen naar een baan in een andere sector toegenomen. Daarentegen is voor jonge werknemers in de horeca de mobiliteit ook toegenomen, maar zijn de doorstroomkansen naar een andere sector afgenomen. Uit nadere analyse blijkt dat deze groep jonge werknemers vooral vaker uitstroomt naar een uitkering (zie Figuur 11).

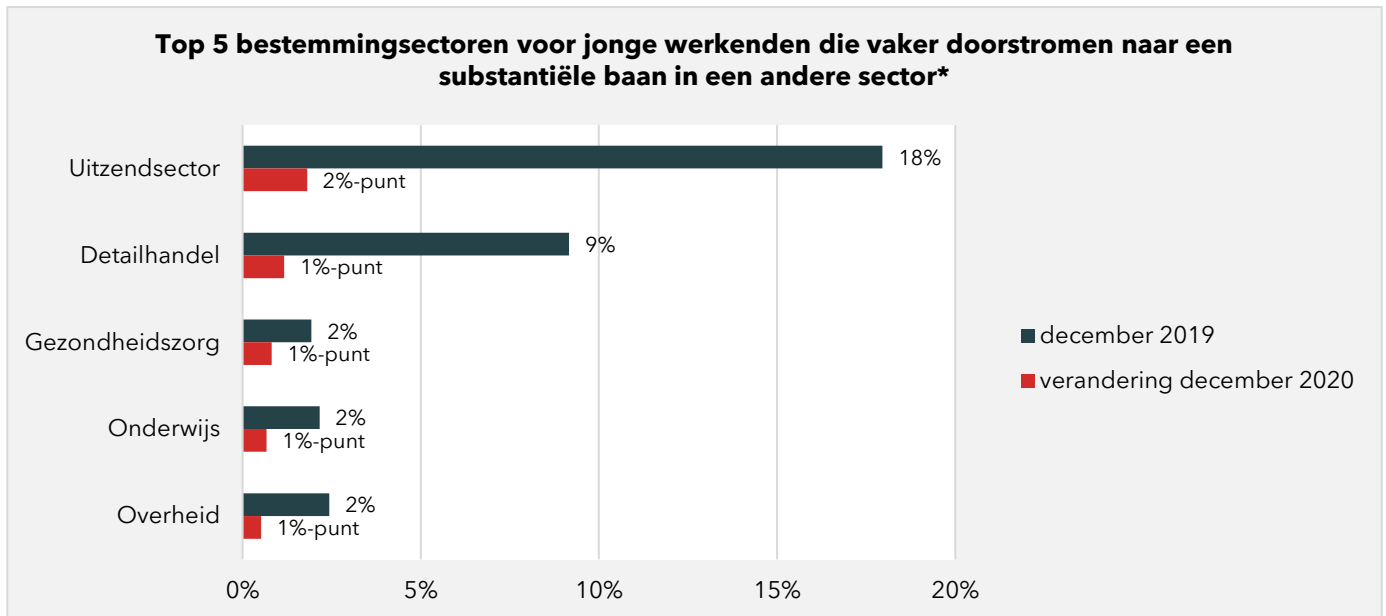
Figuur 8 De kans om door te stromen naar een substantiële baan in een andere sector is voor een aantal van de meest getroffen sectoren toegenomen



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

* 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 9 Jonge werkkenden die vaker doorstromen naar een substantiële baan in een andere sector gaan vaker naar de uitzendsector, de detailhandel, de gezondheidszorg, het onderwijs of de overheid



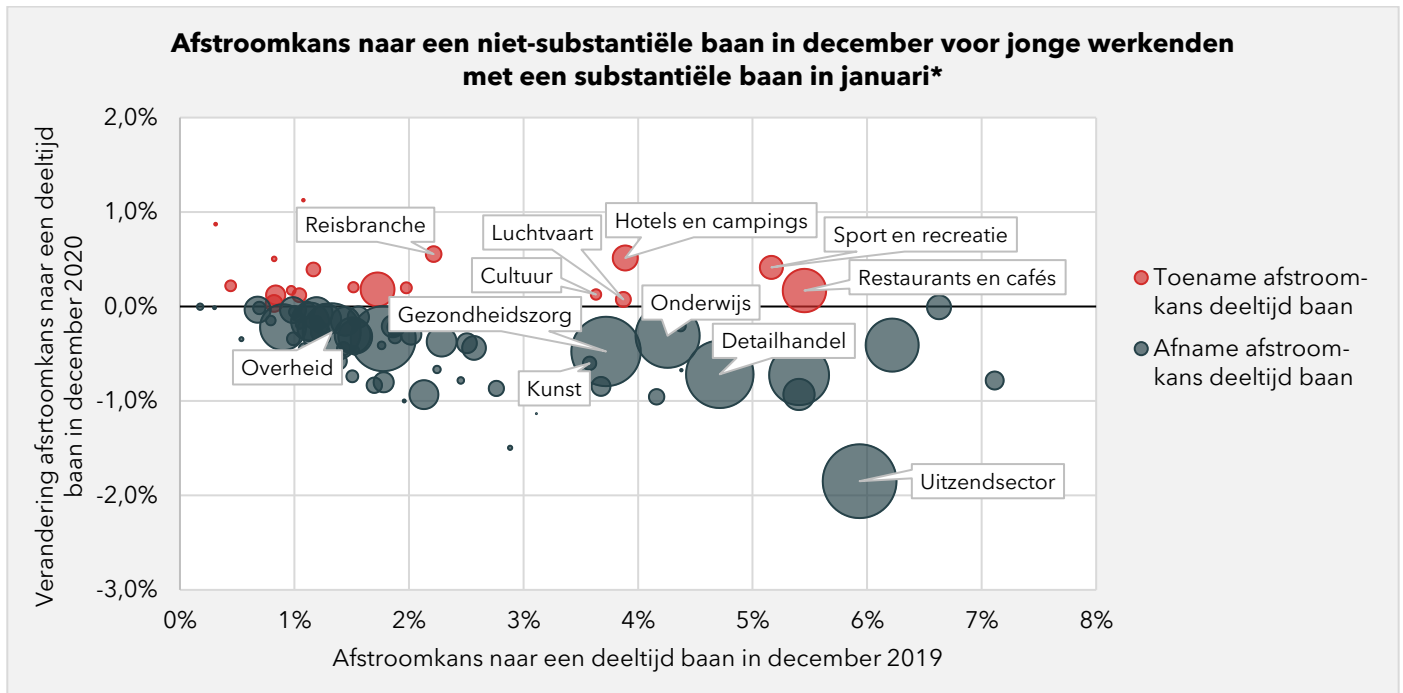
* Dit betreft de top 5 bestemmingssectoren met een substantiële omvang. Andere sectoren waarnaar jonge werkkenden vaker naartoe doorstromen zijn o.a. dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatietechnologie, vervoer over land en vervaardiging van voedingsmiddelen.

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

Afstroomkansen naar een niet-substantiële baan

Een relatief klein deel van de jonge werkkenden uit de meest getroffen sectoren die geen substantiële baan behouden, stroomt af naar een baan van minder uren per week, al dan niet in een andere sector. Zo is de afstroomkans naar een niet-substantiële baan voor jonge werkkenden in deze sectoren tijdens de coronapandemie toegenomen. Figuur 10 geeft de *verandering* in de afstroomkans naar een baan van minder uren per week in december 2020 (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 blauwgrijze 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.

Figuur 10 De kans om af te stromen naar een niet-substantiële baan is voor de meest getroffen sectoren licht toegenomen



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

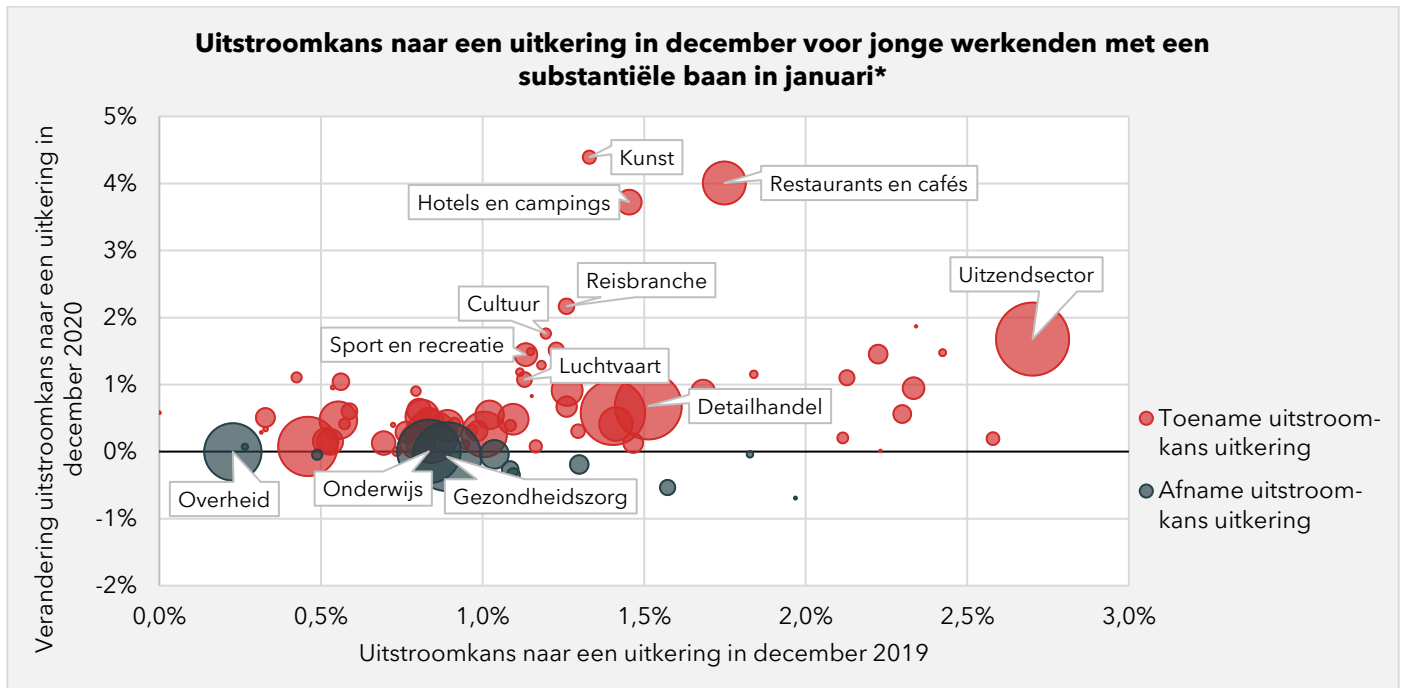
* De afstroomkansen zijn gecorrigeerd voor samenstellingsverschillen van de onderzoekspopulatie jonge werkkenden tussen jaren. Voor de volgende achtergrondkenmerken is gecorrigeerd: geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, arbeidsmarktregio en sector. Zie Bijlage A voor een toelichting.

Uitstroomkansen naar een uitkering

Tot slot is de kans om uit te stromen naar een uitkering voor jonge werkkenden in de meest getroffen sectoren tijdens de coronapandemie sterker toegenomen dan voor jonge werkkenden in veel andere sectoren. Figuur 11 geeft de *verandering* in de uitstroomkans naar een uitkering in december 2020 (verticale as) weer voor 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 is toegenomen. In de meest getroffen sectoren is deze toename groter dan in veel andere sectoren. Vooral in de kunstsector en de horeca is de uitstroomkans met 4 à 5 procentpunt relatief sterk toegenomen. Zo stroomde in 2019 tussen de 1 en 2 procent van de jonge werkkenden met een substantiële baan in deze sectoren tijdens het jaar uit naar een uitkering. In 2020 is dit dus toegenomen tot 5 à 7 procent van de jonge werkkenden in de desbetreffende sectoren. Dit betekent meer dan een verveelvoudiging van het aantal jonge werkkenden dat gemiddeld uitstroomt naar een uitkering. Ook in de reisbranche, luchtvaart, cultuursector en sport en recreatie is de uitstroomkans tot circa 2 procentpunt relatief sterk toegenomen. Dit komt voor deze sectoren neer op (bijna) een verdubbeling van het aantal jonge werkkenden dat uitstroomt naar een uitkering.

Figuur 11 De kans om uit te stromen naar een uitkering is voor de meest getroffen sectoren meer toegenomen dan voor veel andere sectoren



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

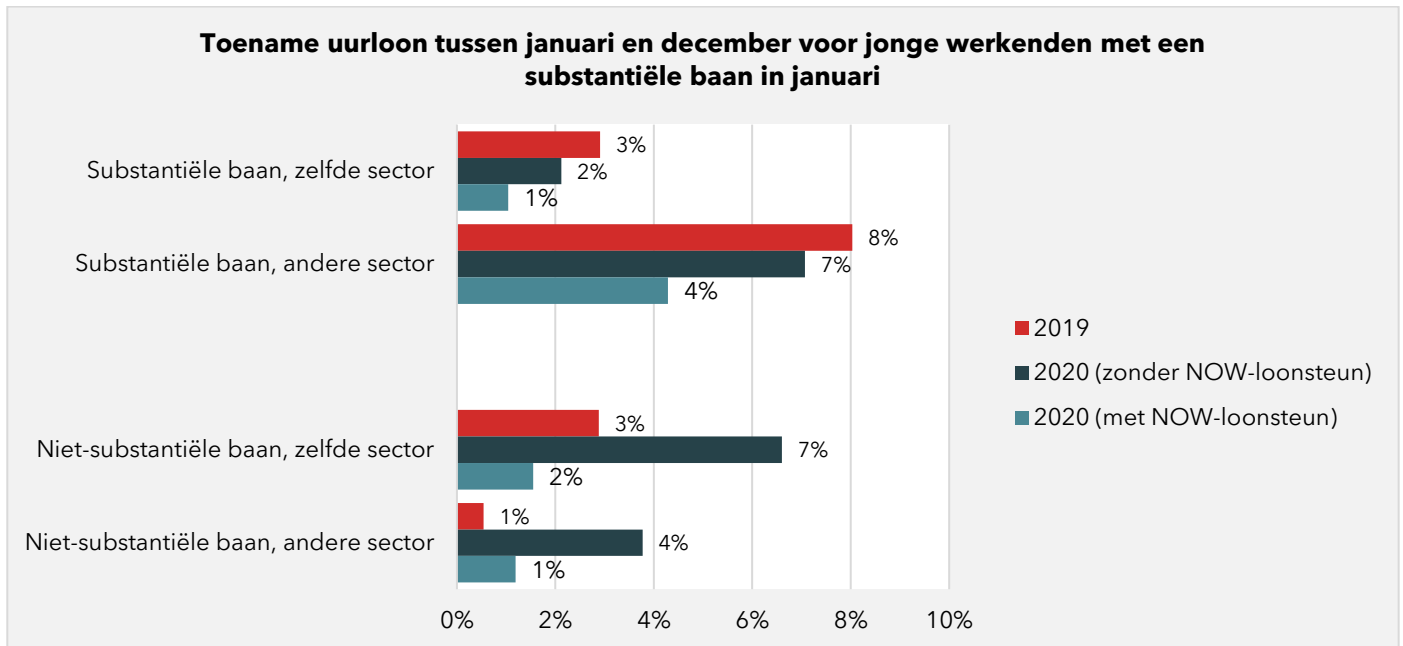
* De uitstroomkansen zijn gecorrigeerd voor samenstellingsverschillen van de onderzoekspopulatie jonge werkenden tussen jaren. Voor de volgende achtergrondkenmerken is gecorrigeerd: geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, arbeidsmarktregio en sector. Zie Bijlage A voor een toelichting.

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 januari en december weer voor 2019 (rode staven) en 2020 ((groen)blauwe staven), 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 tijdens de coronapandemie minder sterk is toegenomen. Dit geldt met name voor jonge werkenden bij een bedrijf dat NOW-loonsteun heeft aangevraagd. In 2019 was de gemiddelde uurloonstijging van jonge werkenden met een substantiële baan die werkzaam bleven in dezelfde sector 3 procent. In 2020 nam het uurloon voor deze groep jonge werkenden met gemiddeld 2 procent toe bij een bedrijf zonder NOW-loonsteun en met gemiddeld 1 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 8 procent in 2019. Ook deze uurloonstijging lag tijdens de coronapandemie lager, met name voor jonge werkenden bij een bedrijf met NOW-loonsteun: 7 versus 4 procent.

Figuur 12 Het uurloon van jonge werkenden die een substantiële baan behouden (al dan niet in dezelfde sector) is minder toegenomen, met name bij bedrijven met NOW-loonsteun



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

* 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.

Daarnaast valt op dat het uurloon van jonge werkenden die afstromen naar een niet-substantiële baan tijdens de coronapandemie sterker is toegenomen. Dit geldt echter 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 de meest getroffen sectoren er juist meer jonge werkenden zijn afgestroomd naar een niet-substantiële baan (zie Figuur 10). Zo is het mogelijk dat in de meeste 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 voor hen eerder een noodzaak.

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 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 december 2020 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 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 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 2019 en 2020. 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		2020	
	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel
Substantiële baan (januari)	1.148.874	100%	1.167.011	100%
Verblijf (december)	930.271	81%	967.202	83%
Substantiële baan, zelfde sector	930.271	81%	812.521	70%
Substantiële baan (NOW), zelfde sector	0	0%	154.681	13%
Doorstroom (december)	127.325	11%	109.801	9%
Substantiële baan, andere sector	127.325	11%	93.409	8%
Substantiële baan (NOW), andere sector	0	0%	16.392	1%
Afstroom (december)	36.224	3%	31.516	3%
Niet-substantiële baan, zelfde sector	26.860	2%	19.372	2%
Niet-substantiële baan (NOW), zelfde sector	0	0%	4.290	0%
Niet-substantiële baan, andere sector	9.364	1%	6.118	1%
Niet-substantiële baan (NOW), andere sector	0	0%	1.736	0%
Uitstroom (december)	13.469	1%	20.597	2%
Uitkering	13.469	1%	20.597	2%
Overig (december)	41.585	4%	37.895	3%
Voltijdsonderwijs	8.480	1%	7.492	1%
Deeltijdsonderwijs	270	0%	289	0%
Overig (incl. zelfstandig ondernemerschap)	32.835	3%	30.114	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 werkkenden in 2020 vaker naartoe doorstromen

Sector	SBI2008-code
Detailhandel	47. Detailhandel (niet in auto's)
Uitzendsector	78. Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer
Overheid	84. Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen
Onderwijs	85. Onderwijs
Gezondheidszorg	86. Gezondheidszorg

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 de daaropvolgende 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 is gespecificeerd. Dit model corrigeert voor eventuele selectie in de groep jonge werkkenden die zowel in januari als 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 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 in 2020 met de ontwikkeling van baankansen van (deels dezelfde groep) jonge werkkenden in de twee jaren voorafgaand aan de pandemie. Om de impact van de pandemie op mobiliteit te meten vergelijken

we de verandering van de arbeidsmarktpositie van jonge werkenden in mei (dieptepunt eerste lockdown) en december 2020 (begin tweede lockdown) ten opzichte van hun arbeidsmarktpositie in januari 2020 (voorafgaand aan de coronapandemie) 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 (eerste golf 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 2020 met de verandering van het uurloon van jonge werkenden tussen dezelfde periodes in 2019, gecorrigeerd voor inflatie en voor selectie in het al dan niet hebben van een (substantiële) baan in zowel januari als in de daaropvolgende decembermaand.

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 in 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 in 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 1 januari van het jaar.
Opleidingsniveau	Betreft het hoogst behaalde opleidingsniveau op 1 januari van het 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 op 1 januari van het jaar. 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) .