

# Arbeidsmobiliteit en werkgelegenheidsstructuur

## Oorzaken van sectorale verschillen in personeelsverloop

DRS. A. W. F. CORPELEIJN\*

**Welke factoren bepalen de vrijwillige wisseling van bedrijf door werknemers en welke verschillen zijn wat het personeelsverloop betreft tussen sectoren waarneembaar? Aan de hand van statistische gegevens wordt in dit artikel geprobeerd de samenhangen tussen mobiliteit en persoons- en bedrijfskenmerken en de arbeidsmarktsituatie vast te stellen. Voor de verklaring van verschillen in personeelsverloop tussen bedrijfsklassen zijn de leeftijdsopbouw van het werknemersbestand, de werkzekerheid, de bedrijfsgrootte, nachtdienst en ligging in het westen des lands van belang.**

### Inleiding

Zoals bekend, kan men vele soorten van bewegingen of overgangen op de arbeidsmarkt onderscheiden: verandering van beroep of van bedrijf waarin men werkzaam is, geografische mobiliteit, werkaanvaarding na verlaten van het onderwijs, na een periode van werkloosheid, verlies van werk door ontslag enz. Dit artikel behandelt vrijwillige wisseling van bedrijf door werknemers, hier kortheidshalve arbeidsmobiliteit of — vanuit het bedrijf van vertrek gezien — (personeels)verloop genoemd 1). In het bijzonder wordt getracht een verklaring te geven voor de verschillen in de omvang van het verloop tussen economische sectoren.

De stof is als volgt ingedeeld. De eerste paragraaf is een weergave van in de literatuur gevonden inzichten; de mobiliteit wordt gezien vanuit het standpunt der direct betrokkenen, te weten de werknemer en het bedrijf (de werkgever). Dit levert een aantal factoren op die tot variaties in de omvang van het verloop kunnen leiden. In de volgende paragraaf wordt een en ander in statistische termen vertaald en getoetst aan cijfermateriaal met betrekking tot de Nederlandse arbeidsmarkt in 1976/1977.

### Verandering van bedrijf

Bij verandering van bedrijf spelen verscheidene factoren en omstandigheden een rol. Deze komen tot uiting in statistische samenhangen tussen mobiliteit enerzijds en bepaalde persoons- en bedrijfskenmerken en arbeidsmarktindicatoren anderzijds. Het hiermee geïntroduceerde onderscheid tussen persoonskenmerken, bedrijfskenmerken en de arbeidsmarktsituatie is niet als indeling van oorzaken bedoeld, maar als middel om empirische gegevens te ordenen.

### Persoonskenmerken

In het algemeen blijkt de mobiliteit van jongeren groter te zijn dan die van ouderen; naarmate de leeftijd toeneemt, neemt de mobiliteit af. De Raad voor de Arbeidsmarkt verklaart dit aldus: „Er zijn allerlei factoren die er toe bijdragen dat de werknemers zelf, naarmate zij ouder worden, trachten de dienstbetrekking te handhaven. Behalve de vrees voor werkloos worden en blijven, zijn te noemen een zekere gewinning aan de gekozen werksituatie, vaak ook een groeiend gevoel van verbondenheid met het bedrijf en collega's, bin-

ding aan de woonomgeving, toenemende binding aan de functie en verwijdering van alternatieve toepassingsmogelijkheden van de genoten opleiding, pensioenvoorzieningen, geringe vraag bij andere bedrijven naar werknemers boven een bepaalde leeftijd” 2). Voorts wijst de Raad onder meer nog op het bedrijfsbeleid, dat er op gericht kan zijn verloop tegen te gaan.

Hierbij sluit aan dat de mobiliteit sterk samenhangt met de duur van dienstverband (anciënniteit). Deze relatie valt voor een deel, maar niet volledig, toe te schrijven aan het — onmiskenbare — feit dat met de duur van het dienstverband de leeftijd toeneemt. Soms doet zich een zeer hoog verloop voor kort na het aangaan van het dienstverband, als gevolg van de toegepaste wervings- en selectiemethoden. In latere fasen van de betrekking kan de inmiddels verworven anciënniteit uitzicht op promotie binnen het bedrijf bieden, of andere voordelen met zich brengen.

In vele bedrijven is het vertrek van vrouwelijk personeel groter dan van mannelijk personeel. Voor een deel is dat toe te schrijven aan het vertrek wegens huwelijk en zwangerschap (uittrede uit de beroepsbevolking). Vaak is ook het verloop (in de zin van vrijwillige wisseling van bedrijf) bij vrouwen groter dan bij mannen als gevolg van de jeugdiger leeftijd en de geringere anciënniteit van de werkzame vrouwen. Voor het overige lijkt het geslacht in dit verband niet van belang.

Voor zover verschillen in mobiliteit naargelang het beroeps- en opleidingsniveau bestaan, is de interpretatie daarvan moeilijk. Soms constateert men dat arbeidskrachten naarmate zij minder geschoold zijn vaker van bedrijf veranderen 3); dat betreft dan de vrijwillige en gedwongen mobiliteit te zamen. Of de vrijwillige mobiliteit afzonderlijk met het beroeps- en opleidingsniveau samenhangt, is niet zeker. Vaak zijn de mogelijkheden om van werkkring te veranderen juist voor de meer geschoolden gunstiger.

\* Werkzaam bij het Centraal Bureau voor de Statistiek, Hoofdafdeling Statistieken van arbeid, inkomen en consumptie. De schrijver dankt drs. J. L. T. de Jong (CBS), die medewerking verleende aan de analyse van het cijfermateriaal.

1) Soms bedoelt men met „verloop” het totale vertrek uit een bedrijf; dit verloop wordt dan onderverdeeld in „spontaan”, „gedwongen” en „natuurlijk” verloop. Deze terminologie wordt hier niet gevolgd. Verloop zoals hier bedoeld is een deel van het totale vertrek.

2) Raad voor de Arbeidsmarkt, *Advies over verbetering van de werkgelegenheidskansen van ouder wordende werknemers*, 1977.

3) B.v. R. B. Helfgott, *Labor economics*, New York, 1974, blz. 213.

## Bedrijfskenmerken

Een vrijwillige verandering van baan kan om allerlei redenen plaatsvinden. Soms spelen omstandigheden buiten de werksfeer een grote rol, soms is de mogelijkheid om plezieriger werk of een hoger inkomen te krijgen doorslaggevend, ook kan behoefte aan afwisseling van invloed zijn. Vaak zal men als minimumvoorwaarde voor een verandering van werkkring stellen, dat men er wat betreft inkomen en werkzekerheid niet op achteruit gaat. Dit zal zich in het bijzonder voordoen wanneer men zich heeft ingesteld op een regelmatig inkomen van een bepaald niveau.

Een en ander is van betekenis voor het personeelsbeleid van de bedrijven. Een bedrijf dat zijn afhankelijkheid van de arbeidsmarkt wil verminderen, of om een andere reden een grote doorstroming in het personeelsbestand ongewenst acht, streeft ernaar de mobiliteit van het eigen personeel in te dammen. Men wil vooral de moeilijk vervangbare krachten aan het bedrijf binden. Die vervangbaarheid hangt af van de arbeidsmarktsituatie (bij een zeer gespannen arbeidsmarkt is iedereen moeilijk vervangbaar), van de aanwezigheid van relevante opleidingen buiten het bedrijf, en van de inwerkperiode die voor de desbetreffende functies nodig is.

Binding aan het bedrijf kan op verschillende manieren worden bevorderd. Vaak zullen het bieden van werkzekerheid en gunstige arbeidsvoorwaarden, en het belonen van bedrijfstrouw tot het gestelde doel leiden. Dit volgt uit de reeds genoemde neiging van werknemers om een teruggang in inkomen en werkzekerheid te vermijden. Een dergelijk beleid beperkt niet alleen het verloop, maar vergemakkelijkt ook de personeelswerving: men heeft een ruimere keus op de arbeidsmarkt en loopt minder risico op een ongelegen moment met wervingsproblemen te worden geconfronteerd.

Men kan dus het geringste verloop verwachten in de bedrijven die gunstige arbeidsvoorwaarden en de meeste werkzekerheid bieden: het personeel van deze bedrijven kan het moeilijkst van werkgever veranderen zonder een teruggang in inkomen en werkzekerheid te accepteren. De grote bedrijven zijn in deze categorie relatief sterk vertegenwoordigd: vaak bieden zij lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden die goed in de markt liggen en kunnen zij door hun productie- en personeelsplanning gedwongen ontslagen beperken, zelfs bij inkrimping van de werkgelegenheid; ook de werkzekerheid is dus groot. In de bedrijven met minder gunstige arbeidsvoorwaarden en/of een geringere werkzekerheid worden de werknemers in mindere mate door financiële overwegingen van een verandering van werkkring weerhouden. Soms vormt de beloning of werkzekerheid juist een reden om ander werk te zoeken. Hier kan men dus een groter verloop verwachten.

Deze samenhangen — globaal wel bekend, maar misschien nog onvoldoende statistisch gedocumenteerd — zijn onder meer vermeld in een vaak geciteerde OECD-studie, waarin een deel van de bevindingen als volgt is samengevat: „Job turnover rates tend to be high where pay is low, and vice versa. Industry earnings averages, in turn, appear to be related to the degree of concentration and profitability” 4). In het rapport wordt onderkend dat uit het vóórkomen van geringe verloop en hogere lonen in de grote bedrijven niet kan worden afgeleid dat de relatie tussen bedrijfsgrootte en verloop (geheel) aan het loonverschil is toe te schrijven. Behalve aan de reeds genoemde werkzekerheid kan men denken aan de ruimere mogelijkheden tot interne verandering van functie in grote bedrijven, waardoor bepaalde wensen minder vaak leiden tot een verbreking van het dienstverband.

Niet alleen verschillen in verloopcijfers, maar ook de richting van de mobiliteit kan men trachten te verklaren vanuit de beloningsstructuur. In dit verband is een conclusie uit een Duitse studie interessant: „Der Grossbetrieb stellt also das bevorzugte Endziel der zwischenbetrieblichen Wande-

rungen dar, deren bevorzugter Ausgangspunkt Klein- und Mittelbetriebe sind. Mit dieser Grundrichtung ist im Regelfalle ein Gewinn an Lohn und wohl auch an sozialer Sicherheit verbunden, um dessentwillen in vielen Fällen die Aufgabe des erlernten Berufes und wichtiger Teile der erworbenen Berufsqualifikation in Kauf genommen wird” 5).

Het midden- en kleinbedrijf is dus voor sommige arbeidskrachten een doorgangshuis naar het grootbedrijf. Aange-lokt door het hogere loon en de grotere sociale zekerheid, neemt men veelal minder plezierige zaken op de koop toe. Daarbij kan het gaan om het opgeven van het vak dat men geleerd heeft, maar ook om omstandigheden zoals gebrek aan bewegingsvrijheid en ruimte voor initiatief, werken in ploegendienst, in een kleurloze omgeving, of op grote afstand van het woonadres of de plaats van herkomst.

In hoeverre de stromen op de arbeidsmarkt inderdaad gaan in de richting van grote bedrijven is uiteraard niet alleen afhankelijk van de beloningsstructuur, maar ook van de behoefte aan nieuw personeel bij de grote bedrijven.

## De arbeidsmarktsituatie

Een belangrijke verklarende factor voor de mobiliteit is — vanzelfsprekend — de arbeidsmarktsituatie. Is de arbeidsmarkt ontspannen, dan kunnen de bedrijven voor een groot deel in hun personeelsbehoeften voorzien door schoolverlaters en personen die door andere bedrijven zijn ontslagen in dienst te nemen. Bij een gespannen arbeidsmarkt is er meer concurrentie om de arbeidskrachten, hetgeen in een grotere mobiliteit tot uiting komt.

Ook de ruimtelijke concentratie van de bedrijvigheid speelt een rol: op het platteland zal de mobiliteit geringer zijn dan in de grote werkcentra, waar men meer mogelijkheden heeft werknemers van naburige bedrijven te recrutereren.

## Verschillen in personeelsverloop in 1976/1977

In deze paragraaf wordt nagegaan in hoeverre waargenomen verschillen in het personeelsverloop vanuit de boven weergegeven gezichtspunten zijn te verklaren. Het cijfermateriaal heeft betrekking op 44 bedrijfsklassen 6), en is voor het belangrijkste deel ontleend aan de *Arbeidskrachten-telling 1977*, waarvan onlangs door het CBS uitkomsten zijn gepubliceerd 7).

De te verklaren variabele, het *verloopcijfer*, geeft aan hoeveel procent van de werknemers die in het voorjaar van 1976 in de desbetreffende bedrijfsklasse werkzaam waren, in het daaropvolgende jaar (1976/1977) vrijwillig van bedrijf veranderde. Opgemerkt zij dat men bij een verandering van bedrijf in (gemiddeld) 40% der gevallen binnen dezelfde bedrijfsklasse blijft. Uit een hoog verloopcijfer volgt dan ook niet dat veel werknemers de desbetreffende bedrijfsklasse verlaten 8).

4) OECD, *Wages and Labour mobility*, Parijs, 1965, blz. 16.

5) B. Lutz en F. Wetz, *Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel*, Frankfurt, 1966, blz. 30.

6) De Standaard Bedrijfsindeling 1974 van het CBS onderscheidt 53 bedrijfsklassen (2-digitgroepen), waarvan hier 9 klassen, met te zamen echter nog geen 5% van de werknemers, buiten beschouwing blijven (o.m. de agrarische sector).

7) Zie „De arbeidsmobiliteit in 1976/77” in de *Sociale maandstatistiek*, augustus 1979. Het niet aan de *Arbeidskrachten-telling 1977* ontleende materiaal is afkomstig van andere CBS-statistieken (o.m. het halfjaarlijks loononderzoek van oktober 1976). Voor twee variabelen waren nog geen gegevens voor 1976/1977 beschikbaar en zijn cijfers van 1975 gebruikt (onderwijs en nacht- en zondagdienst).

8) Bij het berekenen van de verloopcijfers zijn werknemers die in 1976/1977 de beroepsbevolking verlieten of in militaire dienst gingen voor eerste oefening buiten beschouwing gelaten. Dit geldt ook voor de ontslagpercentages (zie volgende alinea, punt d). Een uitsplitsing van de wisselingen van bedrijf naar wel/niet vertrek uit de bedrijfsklasse biedt tabel 1.1.1., *Sociale maandstatistiek*, augustus 1979, blz. 596.

De verklarende variabelen behoeven niet veel toelichting meer. Puntsgewijs zij op het volgende gewezen:

- a. leeftijd en duur van het dienstverband (anciënniteit) hangen ongetwijfeld met mobiliteit samen, en ook onderling. Aangezien geen verdeling per bedrijfsklasse van de werknemers naar anciënniteit beschikbaar is, is een kengetal met betrekking tot de *leeftijdsopbouw* gekozen, namelijk het percentage werknemers jonger dan 40 jaar;
- b. om enig uitsluitel te verkrijgen over de betekenis van het opleidingsniveau is opgenomen het percentage werknemers met uitsluitend *basisonderwijs* (geen onderwijsdiploma behaald na de lagere school);
- c. als maatstaf voor de verschillen in loonniveau tussen bedrijfsklassen is gekozen het gemiddeld bruto *uurloon* van meerderjarige mannelijke arbeiders (oktober 1976). Het betreft hier een categorie werknemers die in de meeste bedrijfsklassen een belangrijk deel van het personeelsbestand vormt en die voldoende homogeen is om vergelijking tussen bedrijfsklassen mogelijk te maken;
- d. om een indicatie met betrekking tot de werkzekerheid

- te verkrijgen is voor elke bedrijfsklasse uit resultaten van de *Arbeidskrachtentelling 1977* een *ontslagpercentage* berekend. Dit verhoudingsgetal geeft aan hoeveel procent van de werknemers die in het voorjaar van 1976 in de desbetreffende bedrijfsklasse werkzaam waren, één jaar later werkloos, dan wel na gedwongen ontslag of beëindiging van tijdelijk werk in een ander bedrijf werkzaam was;
- e. om de betekenis van de *bedrijfs grootte* na te gaan, is het aandeel (%) van de bedrijven met 500 of meer werknemers per bedrijfsklasse berekend;
- f. van ingrijpende betekenis voor de werknemers is ploegendienst. Daarom is per bedrijfsklasse het percentage werknemers dat regelmatig *nacht- en/of zondagdienst* verricht bepaald. Hiermee is overigens slechts één regelement van de arbeidsomstandigheden belicht;
- g. ten slotte is per bedrijfsklasse het aandeel van het *westen des lands* (Utrecht, Noord- en Zuid-Holland) in de werkgelegenheid bepaald. In dit gebied met een relatief grote bevolkingsdichtheid en lage werkloosheid mag een hogere mobiliteit worden verwacht dan in de overige landsdelen.

Tabel 1. Verloopcijfers en enige andere gegevens van 44 bedrijfsklassen in 1976/1977

Standaard- bedrijfsindeling	Verloop- cijfer	Werknemers jonger dan 40 jaar	Werknemers met alleen basis- onderwijs	Uurloon meerderja- rige manne- lijke ar- beiders oktober 1976 in gld.	Ontslag- percentage	Aandeel in de werkge- legenheid van onder- nemingen met 500 of meer werknemers in %	Werknemers met regel- matig nacht- en/ of zondag- dienst	Aandeel in de werkge- legenheid van het westen des lands
	in %	in %	in %			in %	in %	in %
Hotels, restaurants e.d. ....	15,9	75,7	49,8	—	10,4	9,0	65,5	55,1
Binnenvaart .....	11,7	66,1	49,3	12,97	7,2	28,4	51,3	61,9
Zakelijke dienstverlening .....	9,9	72,2	14,5	—	5,7	26,4	4,7	65,8
Detailhandel .....	9,4	74,7	41,8	10,31	5,0	26,3	3,2	52,5
Bouwinstallatiebedrijven .....	9,2	77,6	25,9	11,19	4,5	15,4	2,1	53,3
Hulpbedrijven van het vervoer .....	8,9	68,1	23,8	—	4,4	7,8	15,2	82,7
Reparatie van gebruiksgoederen .....	8,2	76,7	27,4	10,44	3,4	1,5	4,3	47,9
Medische en veterinaire diensten .....	7,7	76,0	15,6	—	2,6	45,6	41,2	48,5
Groothandel .....	7,4	65,9	34,3	10,62	3,1	8,4	3,2	60,1
Bouwnijverheid .....	7,2	65,7	43,6	12,11	7,8	12,3	1,7	44,6
Dienstverlenende bedrijven n.e.g. ....	7,1	66,3	51,8	—	4,6	26,1	5,8	59,7
Wegvervoer .....	7,0	68,8	54,0	11,46	2,7	17,7	28,3	55,8
Rubber- en kunststofverwerkende industrie .....	6,6	62,1	57,0	11,33	3,1	28,1	27,5	28,0
Verzekeringswezen .....	6,6	61,7	17,8	—	1,1	50,1	2,0	69,0
Maatschappelijk werk .....	6,6	66,9	33,1	—	2,2	13,1	23,9	44,9
Hout- en meubelindustrie .....	6,3	67,9	46,0	10,39	4,1	5,9	2,1	32,5
Sociaal-culturele instellingen .....	6,2	72,6	28,1	—	5,3	16,0	22,3	55,5
Voedings- en genotmiddelenindustrie .....	5,7	60,0	50,6	11,34	3,6	35,2	14,7	39,2
Grafische industrie, uitgeverijen .....	5,6	66,0	29,3	12,26	3,2	11,9	9,7	60,6
Metaalproductenindustrie .....	5,6	63,9	41,5	11,07	5,4	13,5	5,9	38,1
Exploitatie van en handel in onroerende goe- deren e.d. ....	5,5	59,4	21,1	—	0,6	0,0	4,9	57,2
Kledingindustrie .....	5,3	74,0	53,9	9,93	8,1	14,0	1,2	24,2
Cultuur en recreatie .....	5,2	62,8	29,6	—	5,6	19,9	36,6	61,0
Bouwmaterialen-, aardewerk- en glasindustrie ..	5,1	59,4	61,4	11,17	4,0	18,7	15,9	30,0
Instrumentenfabr., optische industrie .....	5,0	66,4	35,7	10,99	3,4	23,3	2,6	49,7
Transportmiddelenindustrie .....	4,8	58,1	40,1	11,66	2,3	60,6	8,8	60,1
Bankwezen .....	4,6	73,9	15,7	—	0,7	61,6	2,6	59,9
Leder-, schoen- e.a. lederwarenindustrie (excl. kleding) .....	4,1	60,8	58,2	9,95	4,1	0,0	1,0	7,3
Aardolie-industrie .....	4,1	46,4	47,7	13,84	1,6	63,8	20,5	87,1
Onderwijs .....	4,1	66,3	10,7	—	1,8	13,6 1)	2,3	46,7
Machine-industrie .....	4,0	63,4	26,9	11,41	2,8	26,2	3,5	42,6
Textielindustrie .....	4,0	59,6	59,1	10,76	4,2	29,7	16,4	17,2
Chemische industrie .....	3,9	56,1	31,5	12,40	1,9	63,0	23,0	53,1
Luchtvaart .....	3,9	59,9	17,3	—	1,7	97,4	51,1	96,6
Zeevaart .....	3,9	59,6	36,0	—	1,9	55,4	54,4	77,6
Papierindustrie .....	3,7	58,0	53,4	11,88	1,9	35,5	28,8	26,1
Basis metaalindustrie .....	3,4	57,3	40,2	12,87	1,6	77,3	40,5	73,2
Maatschappelijke diensten n.e.g. ....	3,2	58,5	15,1	—	1,3	39,7	5,4	76,8
Openbaar bestuur, defensie en sociale verzekering	2,8	58,2	16,9	—	1,3	80,0 a)	15,8	54,3
Elektrotechnische industrie .....	2,6	58,4	33,0	10,86	1,7	83,7	10,3	24,6
Kunstmatige en synthetische garen- en vezel- industrie .....	2,4	49,2	49,2	12,21	2,4	100,0	46,3	10,9
Communicatiebedrijven .....	0,8	55,6	39,1	—	0,3	100,0	22,1	57,6
Openbare nutsbedrijven .....	0,7	46,9	28,2	13,82	0,9	57,2	13,0	48,4
Spoorwegen .....	0:7	42,6	41,5	—	0,0	100,0	45,6	47,4
Gemiddeld .....	5,6	63,3	36,3	11,51	3,3	36,8	18,3	51,0

Bron: CBS (o.m. *Arbeidskrachtentelling 1977*)

a) Raming

Het cijfermateriaal is weergegeven in tabel 1. De 44 bedrijfsklassen zijn hier gerangschikt naar de hoogte van het verloopcijfer. Bij inspectie van de tabel valt onmiddellijk op dat de verschillen in verloop tussen de bedrijfsklassen aanzienlijk zijn. Een hoog verloop (meer dan 9%) treft men aan in de bedrijfsklassen horeca, binnenvaart, zakelijke dienstverlening, detailhandel en bouwinstallatiebedrijven. De tabel geeft ook aan dat in deze bedrijfsklassen relatief veel jongeren werkzaam zijn en dat het aandeel van het grootbedrijf betrekkelijk gering is. Bedrijfsklassen met weinig verloop (minder dan 3%) zijn: openbaar bestuur, elektrotechnische industrie, kunstmatige en synthetische garen- en vezelindustrie, communicatiebedrijven, openbare nutsbedrijven en spoorwegen. Het betreft hier goeddeels grote werkgevers met een wat ouder personeelsbestand.

Bij de analyse van tabel 1 kan gebruik worden gemaakt van correlatierekening. Vooral om enig inzicht te bieden in de onderlinge samenhangen tussen de verklarende variabelen is de correlatiematrix opgenomen (tabel 2). Zoals uit tabel 1 reeds bleek, is voor 18 bedrijfsklassen de variabele „uurloon” niet bekend. Sommige correlatiecoëfficiënten in tabel 2 hebben dus niet op 44, maar op 26 bedrijfsklassen betrekking.

Men ziet in tabel 2 dat er enige tamelijk sterke samenhangen tussen de verklarende variabelen onderling bestaan. Zo blijken bedrijfsgrootte, uurloon en ontslagpercentage samen te hangen, hetgeen in overeenstemming is met hetgeen in de vorige paragraaf is vermeld. Genoemde drie variabelen zijn ook zeer significant gecorreleerd met „leeftijd”. Dit is niet verwonderlijk als men bedenkt dat in bedrijven met een gering vertrek (bijvoorbeeld als gevolg van gunstige arbeidsvoorwaarden of een grote werkzekerheid) de gemiddelde leeftijd van het personeel toeneemt wanneer de groei van de werkgelegenheid tot stilstand komt.

In hoeverre de verklarende variabelen inderdaad de verschillen in personeelsverloop tussen de bedrijfsklassen verklaren kan men afleiden uit de regressievergelijking. Er zijn twee vergelijkingen opgesteld. In de eerste variant doen alle variabelen mee, maar uitsluitend de bedrijfsklassen waarvan ook het uurloon bekend is. De uitkomst van de berekening is vermeld in de bovenhelft van tabel 3.

Men ziet dat deze eerste variant 83% van de variantie verklaart, en dat alleen de regressiecoëfficiënten van „nachtdienst” en „westen” significant van nul verschillen. De standaardafwijkingen van de coëfficiënten zijn relatief groot, mede als gevolg van het geringe aantal bedrijfsklassen en de samenhangen tussen de verklarende variabelen onderling.

In de tweede variant is de variabele „uurloon” weggelaten, en zijn alle 44 bedrijfsklassen bij de berekening betrokken. Zoals te verwachten, levert dit een uit statistisch oogpunt fraaier resultaat op: de verklaarde variantie is ongeveer even groot als in de eerste variant, maar de standaardafwijkingen van de regressiecoëfficiënten zijn kleiner als gevolg van het grotere aantal bedrijfsklassen en het weglaten van „uurloon” (sterk gecorreleerd met de meeste andere verklarende variabelen). In deze tweede variant zijn niet alleen de coëfficiënten van „nachtdienst” en „westen” significant, maar ook van „leeftijd”, „ontslagpercentage” en „bedrijfsgrootte”. In al deze gevallen hebben de regressiecoëfficiënten het verwachte teken. Alleen de coëfficiënt van „onderwijs” is ook in deze tweede variant niet significant.

Men kan concluderen dat voor de verklaring van de verschillen in personeelsverloop tussen bedrijfsklassen van belang zijn de leeftijdsopbouw van het werknemersbestand, de werkzekerheid (ontslagpercentage), bedrijfsgrootte, nachtdienst en de regionale spreiding. Ook het loon is waarschijnlijk van belang, al komt dat minder duidelijk naar voren. Het opleidingsniveau van het personeel daarentegen lijkt in dit verband niet van betekenis.

Bij deze conclusie passen een drietal kanttekeningen. Er is al op gewezen dat niet alle relevante factoren zijn gemeten; met name de arbeidsomstandigheden komen onvoldoende uit de verf. Voorts is niet geheel zeker of het ontslagpercentage een goede maatstaf is voor werkzekerheid; niet in alle gevallen immers is ontslag het gevolg van het verloren gaan van arbeidsplaatsen. Het belang van de leeftijdsopbouw ten slotte wijst op de wenselijkheid de hier gevolgde benadering aan te vullen met meer historisch gericht onderzoek.

### Slotopmerkingen

Deze statistische verkenning heeft enige facetten van de arbeidsmarkt laten zien die nauwelijks aandacht krijgen, althans in het kwantitatieve onderzoek op macroniveau. Toch kan men waardevolle aanknopingspunten vinden voor de verklaring van arbeidsmarktbevingen en -verhoudingen in de beloningsstructuur en in de demografie van de personeelsbestanden. Kennis van het personeelsverloop (de arbeidsmobiliteit) is voor een juiste taxatie van arbeidsmarktproblemen onmisbaar. Deze bewering zij ter afsluiting met een tweetal voorbeelden toegelicht.

Het is bekend dat ondanks een omvangrijke werkloosheid

Tabel 2. Correlatiematrix behorend bij tabel 1

	Leeftijd	Onderwijs	Uurloon	Ontslag	Bedrijfsgrootte	Nachtdienst	Westen
Leeftijd .....	1,000						
Onderwijs .....	- 0,185	1,000					
Uurloon .....	- 0,660 b)	- 0,179	1,000				
Ontslag .....	0,572 b)	0,362 b)	- 0,378 a)	1,000			
Bedrijfsgrootte .....	- 0,633 b)	- 0,124	0,559 b)	- 0,576 b)	1,000		
Nachtdienst .....	- 0,229	0,179	0,581 b)	0,054	0,413 b)	1,000	
Westen .....	0,024	- 0,529 b)	0,549 b)	- 0,174	0,180	0,195	1,000
Verloop .....	0,740 b)	0,059	- 0,265	0,737 b)	- 0,601 b)	0,093	0,154

N = 26 (rij 3 en kolom 3) e.o. 44 (overige rijen en kolommen).

a) Significant van nul verschillend op 5%-niveau (eenzijdig getoetst).

b) Significant van nul verschillend op 1%-niveau (eenzijdig getoetst).

Tabel 3. De regressievergelijkingen met het verloopcijfer als te verklaren variabele (standaardafwijking tussen haakjes)

	Constante	Leeftijd	Onderwijs	Uurloon	Ontslag	Bedrijfs-grootte	Nacht-dienst	Westen	Percentage verklaarde variantie (R <sup>2</sup> )
Variant I 26 bedrijfs- klassen	0,235 (13,276)	0,121 (0,092)	-0,010 (0,041)	-0,532 (0,689)	0,418 (0,212)	-0,024 (0,017)	0,077a) (0,034)	0,054a) (0,021)	83,0
Variant II 44 bedrijfs- klassen	8,092 (3,283)	0,158 b) (0,042)	0,016 (0,023)		0,446 b) (0,155)	-0,024a) (0,011)	0,035 a) (0,015)	0,037 a) (0,014)	79,4

a) Significant van nul verschillend op 5%-niveau (eenzijdig getoetst).

b) Significant van nul verschillend op 1%-niveau (eenzijdig getoetst).

moeilijk vervulbare vacatures voorkomen, in het bijzonder in het midden- en kleinbedrijf en in het westen des lands. Het is voor een juiste diagnose noodzakelijk na te gaan in hoeverre dit verschijnsel met de mobiliteit samenhangt. Sommige vacatures ontstaan immers door verloop. Dit artikel laat zien dat juist in het midden- en kleinbedrijf en in het westen des lands het verloop hoog is. Men komt langs deze weg een stap dichterbij de oorzaken.

Het tweede voorbeeld betreft de positie van de overheid op de arbeidsmarkt. Vaak wordt gesteld dat die positie sterker is dan die van het particuliere bedrijf, onder meer door de

grotere werkzekerheid en de betere pensioenregeling. De juistheid van die opvatting kan men in beginsel toetsen aan mobiliteitscijfers. Inderdaad ziet men dat het verloop bij de overheid (incl. overheidsbedrijven) lager is dan gemiddeld. Daar moet echter aan worden toegevoegd dat een laag verloop zich niet uitsluitend bij de overheid voordoet, maar eerder kenmerkend lijkt te zijn voor grote werkgevers in het algemeen.

**A. W. F. Corpeleijn**