

# Baantevredenheid, zoekgedrag en mobiliteit

**Arbeidsmobiliteit is moeilijk te verklaren. Beloningsverschillen zijn beslist niet de enige reden om van baan te veranderen. De tevredenheid met een baan en de beslissing om naar een andere werkgever te gaan zoeken, hangen weliswaar samen met een meer of minder goede beloning, maar er is geen eenduidig verband aan te tonen tussen beloningsverschillen en de zich werkelijk voordoende mobiliteit. Om mobiliteit te verklaren moet ook onderzoek worden gedaan naar andere factoren die werknemers aan hun werkgever binden.**

**DRS. E. MEKKELHOLT – PROF. DR. J. HARTOG\***

Uit de recente theoretische literatuur blijkt dat de samenhang tussen arbeidsmobiliteit en beloningsverschillen niet eenvoudig is<sup>1</sup>. In de moderne arbeidseconomie krijgt de arbeidsmarkt, naast de zorg voor de allocatieve efficiëntie, drie additionele taken toebedeeld:

- zorg voor een optimale verdeling van risico;
- zorg voor een optimale vorming van menselijk kapitaal, naar omvang en samenstelling;
- zorg voor de opwekking van optimale inspanning op het werk op de korte en lange termijn.

Deze additionele taken van de arbeidsmarkt hebben in hoofdzaak betrekking op de dynamische efficiëntie van het arbeidsmarktproces. Hierbij moet met name rekening worden gehouden met de op termijn geldende consequenties van het arbeidsmarktgedrag. Deze nieuwe taakstelling komt daardoor nogal eens in conflict met de op comparatief statische overwegingen gebaseerde voorwaarden voor allocatieve efficiëntie. Beoordeling van de thans op de Nederlandse arbeidsmarkt vigerende afruil tussen de dynamische en de statische efficiëntie vereist empirisch onderzoek. Dit onderzoek moet enerzijds inzicht geven in de gevoeligheid van mobiliteit voor loonprikkels (elasticiteiten) en zal anderzijds empirische inzichten moeten opleveren in het proces van risicoverdeling, in de vorming van menselijk kapitaal en in de wijze waarop een optimale inzet op het werk tot stand kan worden gebracht. Op geen van deze terreinen zijn robuuste empirische onderzoeksresultaten beschikbaar. De laatste jaren komen echter steeds meer en betere arbeidsmarktgegevens van individuele werknemers beschikbaar. Met name het OSA-arbeidsmarktpanel geeft goede mogelijkheden om het empirische inzicht in het individuele arbeidsmarktgedrag van werknemers te vergroten. In ons onderzoek richten wij ons voorlopig slechts op de kwantificering van de gevoeligheid van mobiliteit voor loonprikkels<sup>2</sup>. De dynamische aspecten van de arbeidsmobiliteit blijven dus buiten beschouwing.

We onderscheiden vier fasen in de baanmobiliteit: ontevredenheid met de baan, het besluit om actief te gaan zoeken naar een andere baan, de kans op een baanaanbieding en de acceptatiebeslissing. Voor drie van deze

fasen in het mobiliteitsproces pogen we de relevante beïnvloedingfactoren te kwantificeren (van de baanaanbieding was geen informatie beschikbaar). Idealiter dienen deze fasen geïntegreerd te worden bestudeerd. In het lopende onderzoek is een sequentieel mobiliteitsmodel geschat waarin drie fasen van het mobiliteitsproces geïntegreerd zijn: de zoekbeslissing, de kans op een baanaanbieding en de kans op acceptatie van een aanbod. De voorlopige resultaten zijn zeer bemoedigend, maar eindresultaten zijn nog niet beschikbaar. De resultaten die we hier bespreken betreffen voorlopig nog de afzonderlijke fasen in het mobiliteitsproces:

- de baantevredenheid als eerste indicatie van (on)evenwichtigheid van de arbeidsmarktsituatie van werkenden;
- de beslissing om te gaan zoeken naar een andere baan, zijnde het besluit dat aanpassing van de arbeidsmarktpositie gewenst is;
- de feitelijke baanwisseling, zijnde de uitkomst van vraag en aanbod in het mobiliteitsproces.

## Baantevredenheid

Ontevredenheid met een baan kan worden opgevat als een situatie waarin het evenwicht tussen baan en werknemer verstoord is. Ontevredenheid vormt in deze context een van de mogelijke startpunten in het mobiliteitsproces: ontevredenheid met de baan, zoeken naar een andere baan, al dan niet verkrijgen van aanbiedingen en ten slotte al dan niet accepteren van mogelijke aanbiedingen.

In onze gegevens (de OSA-arbeidsmarktenquêtes van 1985 en 1986) is individuen gevraagd of ze tevreden zijn

\* De auteurs zijn verbonden aan de vakgroep micro-economie van de Universiteit van Amsterdam. We zijn Hans van Ophem en Wim Groot dankbaar voor hun commentaar op een eerdere versie.

1. J. Hartog en J. Theeuwes, Ontwikkelingen in de arbeidseconomie, *ESB*, 25 januari 1989.

2. Voor een uitgebreide bespreking zie E. Mekkelholt en J. Hartog, *Mobiliteit en beloning*, OSA-werkdocument, nr. W59, DOP, Den Haag, juni 1989.

met hun baan. Het antwoord op die vraag is een geordende discrete variabele: (1) ontevreden, (2) niet zo tevreden, (3) tevreden, (4) zeer tevreden. Schatting van een econometrisch model voor de verklaring van de individuele antwoorden heeft geleid tot de volgende bevindingen<sup>3</sup>.

Het arbeidsverleden van een werknemer, in de vorm van het patroon van vrijwillige en onvrijwillige baanwisselingen, heeft geen significant effect op de tevredenheid met de baan. Vrijwillige baanveranderaars vinden niet dat zij beter of slechter af zijn dan werknemers die gedurende de voorafgaande zes jaren een of meer keren onvrijwillig (na ontslag of dreigend ontslag) van baan veranderden. Ontslag heeft dus gemiddeld genomen geen negatief effect op de kwaliteit van de aansluiting tussen werknemer en baan. Indien door ontslag getroffen personen werk hervinden, dan voelen zij zich niet slechter af dan andere, niet door ontslag getroffen, personen. Dit kan betekenen dat werknemers zich aan hun baan aanpassen; in hoeverre dit het geval is, moet nog nader worden onderzocht.

Om de invloed van het werkloosheidsniveau op de baantevredenheid te meten hebben we twee variabelen opgenomen: het totale werkloosheidspercentage in de geografische relevante beroepsdeelmarkt en het percentage binnen de eigen leeftijdscategorie, afzonderlijk voor mannen en vrouwen<sup>4</sup>. Voor mannelijke werknemers vinden we een positief verband tussen de werkloosheid in de eigen leeftijdsgroep en de baantevredenheid en een negatief verband met het totale werkloosheidsniveau. Het positieve effect van het werkloosheidsniveau in de eigen leeftijdsgroep kan een reflectie zijn van het feit dat een baan hebben in een beroep met hoge werkloosheid op zich tot tevredenheid stemt, een soort 'blij dat ik werk' effect. De negatieve correlatie met het voor alle leeftijden geldende werkloosheidsniveau is te interpreteren als een negatief rantsoeneringseffect. Door de hoge werkloosheid zijn de banen die nodig zijn om een verstoorde aansluiting tussen werknemer en baan te herstellen slechts in geringe mate beschikbaar, dat is gerantsoeneerd. Dit betekent dat het kwantitatieve aspect van (on)evenwicht op de arbeidsmarkt (werkloosheid) en het kwalitatieve aspect (optimale aansluiting tussen werknemer en functie) parallel lopen. Naast de werklozen worden derhalve ook de werkzame personen door de werkloosheid getroffen, en wel door een algehele verslechtering van de aansluitingskwaliteit tussen baan en werknemer. Voor vrouwelijke werknemers vinden we geen invloed van de werkloosheid op de tevredenheid met de baan. Dit is mogelijk een gevolg van de grotere beweeglijkheid van vrouwen over de grenzen van de beroepsbevolking.

De baankarakteristieken blijken de dominante factor te zijn voor de tevredenheid met de baan. De ruimte voor ontwikkeling van menselijk kapitaal op het werk (bedrijfsopleidingen), de gevarieerdheid van het werk, de fysieke zwaarte van het werk, het lawaainiveau en de mate waarin het werk vuil en/of ongezond is komen naar voren als sterk significante factoren die de tevredenheid met de baan beïnvloeden. Persoonlijke karakteristieken zijn veel minder belangrijk. Alleen voor buitenlanders en voor vrouwen met kinderen is de baantevredenheid significant lager respectievelijk hoger. Daar zijn twee interpretaties aan te geven. De eerste interpretatie luidt dat de schaal waarop baantevredenheid wordt gemeten kennelijk nauwelijks fluctueert met persoonskenmerken. Smaken verschillen, maar in de waardering voor een baan blijken daar geen systematische factoren achter te steken, althans voor zover dit waarneembaar is via de door ons ingezette persoonskenmerken. De tweede interpretatie luidt dat de theorie van de compenserende beloningsverschillen kennelijk niet opgaat in zijn meest eenvoudige specificatie. Immers, volgens die theorie zouden individuen met vergelijkbare persoonskenmerken op de arbeidsmarkt een zelfde welvaartsniveau moe-

ten bereiken. Via mededinging worden verschillen geëgaliseerd zodat "the whole of the advantages and disadvantages", zoals Adam Smith het noemde, aan elkaar gelijk zijn voor die banen waaruit individuen kunnen kiezen, en waarvoor dus concurrentie bestaat. Als dit zou opgaan, zou tevredenheid tussen personen kunnen variëren, maar de baankenmerken zouden daarop geen invloed hebben. Dit gaat dus niet op, maar er is een interessante uitzondering die de theorie ondersteunt. De woon-werkafstand heeft geen significante invloed op de baantevredenheid. Dit klopt met de interpretatie dat een grotere afstand wordt gecompenseerd door voordelen zoals een aantrekkelijke of beter betaalde baan.

Ontevredenheid met een baan kan ook zijn oorzaak vinden in een relatieve onderbetaling voor het werk dat men doet. Onderbetaling is gemeten als het procentuele verschil tussen waargenomen loon en een loon voorspeld met een beloningsvergelijking. Bij deze variabele vinden we een significante coëfficiënt met het verwachte teken, dat wil zeggen relatieve onderbetaling gaat samen met geringe tevredenheid en relatieve overbetaling met een bovengemiddelde baantevredenheid. De omvang van het effect van afwijkende beloning op de baantevredenheid is echter gering.

---

## De zoekbeslissing

---

Ontevredenheid met een baan kan al dan niet uitmonden in zoeken naar een andere baan (de tweede stap in het mobiliteitsproces). Ontevredenheid en zoeken naar een andere baan gaan echter niet steeds hand in hand. Zo'n zeventien procent van de werknemers die tevreden of zeer tevreden zijn met hun baan zoekt toch naar een andere baan. Van de personen die niet zo tevreden zijn zoekt ruim veertig procent en van de ontevredenen zoekt ruim zestig procent. Per saldo is zestig procent van de zoekers niet ontevreden met hun baan. De aanzet tot zoeken moet dus voor deze groep worden gevonden in andere factoren. Hierbij valt te denken aan factoren als verbetering van de toekomstperspectieven, hoger loon, werk dichterbij huis, enzovoort.

Bij de analyse van de zoekbeslissing kan de vraag worden gesteld in hoeverre zoekers en niet-zoekers tot verschillende categorieën werknemers behoren. Het is denkbaar dat zoekers in een onevenwichtige situatie verkeren en dat ze niet beloond worden conform de gangbare prijs voor hun vaardigheden. In die optiek worden niet-zoekers beloond volgens de evenwichtsloonfunctie en wijkt de beloning van zoekers daar van af. Gemiddeld genomen verdienen zoekers in 1985 5% minder dan niet-zoekers en in 1986 8% minder. Maar dit kan natuurlijk samenhangen met verschillen in de samenstelling van de groepen. Voor een zorgvuldigere vergelijking is het daarom nodig voor zoekers en niet-zoekers afzonderlijk een beloningsfunctie te schatten. We schatten bovendien een selectiefunctie die bepaalt of iemand tot de zoekers of tot de niet-zoekers behoort. De beloningsfunctie blijkt inderdaad significant te verschillen tussen zoekers en niet-zoekers, zowel in 1985 als in 1986. Er zijn echter weinig robuuste verschillen tussen zoekers en niet-zoekers, dat wil zeggen

---

3. Het gaat om het 'ordered response'-model. Een volledige uitwerking is gegeven in G.S. Maddala, *Limited dependent and qualitative variables in econometrics*, Cambridge, 1983, blz. 46-49.

4. Voor een uitgebreide beschrijving van de samenstelling van de 18.400 geografische beroepsdeelmarkten zie: E. Mekkelholt, W. Praat, E. Brouwer, *Werkloosheidspercentages in geografische beroepsdeelmarkten: creatie en verantwoording*, Research Memorandum 8927, Universiteit van Amsterdam, december 1989.

verschillen die zowel in 1985 als in 1986 gelden. Zoekers hebben qua loon in beide jaren een groter effect van hun opleiding dan niet-zoekers, een groter effect van hun werkervaring (tot aan de huidige baan) en een grotere loonreductie voor het verrichten van onaangenaam werk (zwaar, ongezond, lawaaierig). We vinden wel heel duidelijke resultaten in de stochastische structuur, dat wil zeggen in de invloed van niet-waargenomen variabelen. Zoekers hebben als zoekers een hoger dan gemiddeld loon (gegeven de invloed van waargenomen variabelen als leeftijd, ervaring, enzovoort) en zouden als niet-zoekers een lager dan gemiddeld loon hebben. Een analoog resultaat geldt voor niet-zoekers. De indeling in zoekers en niet-zoekers is dus in overeenstemming met de beloningseffecten van niet-waargenomen variabelen; gemiddeld hebben beide typen voordeel van de categorie waarin ze zich bevinden<sup>5</sup>.

Voor de selectiefunctie van de arbeidsmarkt vinden we in 1986 meer significante variabelen dan in 1985 (hoewel de proportie zoekers in beide jaren ongeveer 20% bedraagt). In beide jaren neemt de kans om zoeker te zijn toe met functieniveau, met een slechtere geografische aansluiting tussen woon- en werkplaats (een samengestelde variabele op basis van reisafstand, reistijd en reiskostenvergoeding) en neemt de kans af met stijgende leeftijd. De kans om zoeker te zijn neemt in beide jaren ook significant toe naarmate het verschil tussen voorspeld loon als zoeker en als niet-zoeker toeneemt. De kans om zoeker te zijn neemt af naarmate de 'onderbetaling' afneemt. Onderbetaling is nu gemeten als het verschil tussen waargenomen loon en voorspeld loon als niet-zoeker. Dit laatste effect is alleen significant in 1985. Het effect is ook in omvang beperkt, zodat grote beloningsverschillen nodig zijn om een substantiële toename van de mobiliteitsgeneigdheid te bewerkstelligen. Financiële prikkels zetten dus wel aan tot mobiliteit, maar de effecten zijn beperkt.

De schattingsresultaten geven al met al een redelijk consistent beeld. Voor zoekers en niet-zoekers geldt een verschillende beloningsstructuur. Beloningsstructuur en kans om zoeker te zijn hangen met elkaar samen. Zowel zoekers als niet-zoekers hebben in de toestand waarin ze worden waargenomen een hoger dan gemiddeld loon, gegeven hun overige kenmerken, en zouden een lager dan gemiddeld loon hebben in de alternatieve toestand. Het voorspelde beloningsverschil tussen beide toestanden heeft invloed op de kans om zoeker te zijn, met het op theoretische gronden verwachte teken. Dit suggereert dat er een consistente, rationele opsplitsing is tussen zoekers en niet-zoekers, gelet op hun huidige baan (de verwachte opbrengst speelt in deze fase nog geen enkele rol). Deze evenwichtsinterpretatie, met zoekers en niet-zoekers als separate groepen in de beroepsbevolking, wordt enigszins aangetast door de invloed van 'onderbetaling'. Zoeken als reactie op onderbetaling is eerder een symptoom van onevenwichtigheid. De coëfficiënt is echter alleen significant in 1985, niet in 1986.

Naar verwachting zullen de potentiële opbrengsten uit mobiliteit onder invloed staan van de situatie op het arbeidsmarktsegment dat relevant is voor de betreffende werknemers. In segmenten met relatief hoge werkloosheid zal de ruimte voor verbetering geringer zijn dan in segmenten met lage werkloosheid. Bij de modelschattingen is gebruik gemaakt van ongebruikelijk uitvoerige werkloosheidsgegevens, waarmee de voor een individu geldende werkloosheidspercentages in 46 homogene beroepsdeelmarkten<sup>6</sup>, 40 geografische markten, in 5 leeftijds categorieën, voor mannen en vrouwen afzonderlijk wordt weergegeven. Voor elke respondent hebben we dus vrij nauwkeurig het voor hem of haar geldende werkloosheidspercentage kunnen gebruiken om de invloed op de mobiliteitsgeneigdheid (zoeken) te traceren. We vinden echter geen enkele invloed van het werkloosheidsniveau op de mobi-

liteitsgeneigdheid van werknemers. Toch is uit ons onderzoek ook gebleken dat de vrijwillige baanmobiliteit sterk gereageerd heeft op de explosieve groei van de werkloosheid gedurende de periode 1980-1984<sup>7</sup>. De hypothese dat de vrijwillige baanmobiliteit met name reageert op snelle acceleraties in het werkloosheidsniveau, ligt derhalve voor de hand. De onderliggende oorzaak is dan de toenemende onzekerheid over de stabiliteit van een nieuwe betrekking in perioden waarin de ontslagquote snel oploopt.

Het gehanteerde model is gebaseerd op een indeling van werknemers in zoekers en niet-zoekers waarbij de selectie naar categorie rationeel geschiedt. Het is nog maar de vraag in hoeverre zo'n indeling duurzaam is gedurende de arbeidsmarktloopbaan. De categorie zoekers zou dan bestaan uit werknemers met een beweeglijke loopbaan (veel zoeken, veel mobiliteit), de categorie niet-zoekers uit werknemers met geringere mobiliteit. De eerste categorie zou voornamelijk over meer algemene vaardigheden beschikken, op allerlei plaatsen inzetbaar, steeds op zoek naar de aantrekkelijkste aanwending, de tweede categorie zou veeleer een bedrijfsinterne carrière volgen, met specifieke vaardigheden. Toetsing van dat beeld vereist longitudinale specificaties, en daar zijn we tot nu toe niet aan toegekomen.

## Loon en mobiliteit

Werknemers zijn autonoom in het nemen van de beslissing om te gaan zoeken naar een andere baan. In de realisatie van een voorgenomen baanwisseling zijn werknemers echter niet autonoom. De baanmobiliteit is immers de resultante van zowel vraag- als van aanbodfactoren. Enerzijds zullen vacatures in voldoende mate aanwezig moeten zijn, terwijl anderzijds de beslissing om te gaan zoeken naar een andere baan op onvolledige en/of incorrecte informatie gebaseerd kan zijn. Ingeval van een ongeantwoorde markt met volledig en correct geïnformeerde werknemers is te verwachten dat alle mobiliteitsvoornemens in een beperkte periode worden verwezenlijkt. Het zoeken naar een andere baan en de feitelijk gerealiseerde mobiliteit zullen min of meer parallel lopen en het is dan te verwachten dat de systematiek achter de zoekbeslissing en de feitelijk opgetreden baanmobiliteit een sterke overeenkomst vertonen. Toepassing van dezelfde modelstructuur als gebruikt voor de analyse van de zoekbeslissing op de feitelijk gerealiseerde baanwisselingen biedt mogelijkheden om deze overeenkomsten aan te tonen. Ingeval de resultaten van het model toegepast op de mobiliteit sterk afwijken van die van het zoekmodel dan duidt dit op invloeden van de vraagkant van de arbeidsmarkt en/of op misinformatie van de zijde van de werknemers. Dit betekent dus dat werknemers worden ingedeeld in mobiele en niet-mobiele (al dan niet van baan veranderend tussen 1985 en 1986) en dat wordt onderzocht in hoeverre er verschillen zijn in hun uitgangspositie. Voor beide categorieën wordt een afzonderlijke beloningsfunctie geschat, voor de beloning in de oude baan. De beloning na eventuele mobiliteit is nog niet in de beschouwing betrokken. Er is bovendien een mobiliteitsfunctie, die verklaart of individuen al dan niet mobiel zijn, afhankelijk van diverse variabelen, waaronder

5. We schatten een 'switching regression'-model met endogene switching.

6. De homogene beroepsmarkten zijn ontleend aan C. Teulings en N. Vriend, *Een empirische afbakening van beroepsdeelmarkten*, Stichting voor Economisch Onderzoek der Universiteit van Amsterdam, september 1987, Amsterdam.

7. J. Hartog, E. Mekkelholt, H. van Ophem, *Arbeidsmobiliteit in Nederland 1957-1985*, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 4, nr. 3, 1988, blz. 65-74.

het loonverschil tussen beide categorieën (mobielen en niet-mobielen) en de mate van onderbetaling. De achterliggende vraag is dan dezelfde als bij het zoekmodel: zijn mobiele en niet-mobiele werknemers in hun uitgangspositie herkenbaar als verschillende typen en vergroot onderbetaling de kans op mobiliteit? Het is dus een beperkte vraagstelling, waarbij de gerealiseerde opbrengst van daadwerkelijke mobiele nog niet aan de orde komt. We vragen ons op dit moment alleen af of de mobiele en niet-mobielen in hun uitgangspositie als systematisch verschillende categorieën herkenbaar zijn.

De beloningsfuncties voor mobiele en niet-mobielen vertonen inderdaad een statistisch significant verschillende structuur. Mobiele werknemers werden beter betaald voor hun inzetbaarheid, voor hun opleiding en voor eentonig werk. Ze hadden een geringere loonachterstand als ze vrouw zijn, maar een grotere loonkorting in een tijdelijke baan. Selectiviteit via niet-waargenomen variabelen is wel significant voor niet-mobiele werknemers en niet-significant voor wel mobiele werknemers. Dit betekent dat degenen die niet mobiel bleken, als niet-mobiele werknemers een hoger verwacht inkomen hadden dan een willekeurige werknemer met dezelfde waargenomen kenmerken, maar als mobiele werknemer zouden de verwachte inkomens (gegeven de waargenomen kenmerken) niet afwijken. Voor diegenen die mobiel waren, was het verwachte inkomen bij mobiliteit, gegeven de waargenomen kenmerken, niet hoger of lager dan een willekeurig individu, terwijl hun verwacht inkomen als niet-mobiele werknemer significant lager zou zijn.

In de mobiliteitsbeslissing zelf zijn weinig significante variabelen gevonden. Niet significant zijn variabelen van interne arbeidsmarkten, werkloosheidsniveau in het relevante arbeidsmarktsegment, en aard van het werk (zwaar, eentonig, ongezond en onregelmatig werk, werk in de collectieve dan wel in de marktsector, tijdelijk werk, leidinggevend werk, enzovoort). Gehuwden en samenwonenden zijn vaker mobiel, maar tweeverdieners minder vaak. Opleidingsniveau en deelneming aan cursussen bevordert de mobiliteit, toenemende diensttijd heeft een remmend effect. Onderbetaling (gedefinieerd als in het zoekmodel, met het voorspelde loon als niet-mobiele werknemer als norm) heeft geen significante invloed op mobiliteit. Het verschil tussen wat men als mobiele werknemer zou hebben verdiend en wat als niet-mobiele heeft wel een significant effect.

Als een werknemer in de niet-mobiele categorie een hoger voorspeld uitgangsloon zou hebben gehad dan in de mobiele categorie, dan is er een grotere kans om mobiel te zijn. In tegenstelling tot de indeling van werknemers in zoekers en niet-zoekers, op grond van hun uitgangspositie, leidt de indeling in mobiele en niet-mobielen dus niet tot een consistente structuur van groepsindeling en beloningsverhoudingen. De verklaring hiervoor ligt voor de hand. Zoekbeslissingen worden sterk bepaald door de baan waarin men verkeert. Mobiliteitsbeslissingen hangen mede af van de opbrengst (de situatie in de nieuwe baan) en van de beschikbare mogelijkheden. Het lopende onderzoek concentreert zich dan ook op het completeren van het model met de opbrengstzijde.

---

## Conclusie

Uit nationale en internationale studies komt naar voren dat de samenhang tussen mobiliteit en beloningsverschillen niet sterk is. De resultaten van ons eigen onderzoek tot nu toe sluiten hierbij aan. De tevredenheid met een baan en de beslissing om actief te gaan zoeken naar een andere baan blijken weliswaar significant samen te hangen met

een afwijkende beloning, maar de omvang van de effecten is gering. Onderbetaling heeft een licht negatief effect op de tevredenheid en zet licht aan tot zoeken, overbetaling vergroot de tevredenheid en werkt licht remmend op de zoekbeslissing. Grote beloningsverschillen zijn nodig om een substantiële toename in de mobiliteitsgeneigdheid te realiseren.

De opsplitsing van werknemers in zoekers en niet-zoekers blijkt in beide onderzochte jaren consistent te zijn met de beloningsstructuur. Zoekers verdienen als groep gemiddeld meer dan niet-zoekers, hoewel ze een hogere opbrengst hebben voor opleiding en ervaring; ze hebben een grotere loonreductie voor het verrichten van onaangenaam werk. De indeling van individuen in de ene of de andere groep blijkt ook in overeenstemming te zijn met het effect van de niet-waargenomen variabelen op de beloning die voor hen in elk van de categorieën zou gelden.

Indeling van werknemers naar mobiele en niet-mobiele werknemers op grond van hun situatie in de oude baan leidt niet tot een mooie consistente samenhang met de beloningsstructuur (in de uitgangspositie). De indeling is wel in overeenstemming met effecten van niet-waargenomen effecten op zowel het loon als de mobiliteitskans, maar in de selectiefunctie wordt een verkeerde samenhang met de voorspelde beloningsverschillen in de oude baan aangetroffen. Zoekers en niet-zoekers zijn zinvol te onderscheiden in samenhang met de beloningsstructuur in de uitgangssituatie, voor mobiele en niet-mobiele werknemers geldt dit niet, of in mindere mate. De verklaring hiervoor kan liggen in verschillen in potentiële opbrengsten van baanmobiliteit.

De gemengde resultaten van het onderzoek komen overeen met de suggestie uit de theoretische literatuur dat de band tussen mobiliteit en beloning complex is. Nader onderzoek naar de precieze relatie dat ook recht doet aan de nieuwe theorieën is nauwelijks ontwikkeld, maar verdient wel een hoge prioriteit. Hierbij lijkt het zinvol om speciaal aandacht te besteden aan de bundeling van informatie over de mate waarin vaardigheden specifiek zijn voor het bedrijf, voor de bedrijfssector en voor het beroep van de betreffende werknemers. Daarnaast kan worden gedacht aan indicatoren die een afspiegeling geven van de ambities van werknemers, van de loyaliteit van werknemers jegens hun werkgever, van de houding die werknemers hebben tegenover het verrichten van moeilijke taken (de zogenaamde 'need for achievement motive'). Goede gegevens daarover zijn echter schaars en metingen dienen wellicht nieuw te worden ontwikkeld.

**Eddie Mekkelholt**  
**Joop Hartog**