

Loonverschillen en arbeidsmobiliteit

Volgens aanbod-economen werkt de arbeidsmarkt slecht omdat de economische prikkels te kort schieten. Bij het economische beleid wordt daarom de laatste jaren veel waarde gehecht aan het vergroten van de loonverschillen. De feitelijke invloed van loonverschillen op de arbeidsmobiliteit laat zich echter moeilijk vaststellen. In dit artikel wordt verslag gedaan van een onderzoek naar die invloed. De conclusie is dat loonverschillen werknemers nauwelijks prikkelen om van baan te veranderen.

DRS. A.M.C. VISSERS – DRS. W.N.J. GROOT*

In deze tijd van het jaar vertrekken veel Nederlanders richting lage-lonenlanden, niet omdat het daar zo goedkoop is, maar omdat zij het wisselvallige klimaat in Nederland niet vertrouwen en op zoek zijn naar nieuwe ervaringen in een andere omgeving en cultuur. De lage prijzen in deze vakantielanden zijn natuurlijk mooi meegenomen. Iets soortgelijks doet zich op de arbeidsmarkt voor: werknemers zijn mobiel in de richting van banen met een hoger loon, niet vanwege dat hogere loon, maar omdat hun huidige baan onzeker is en/of omdat zij op zoek zijn naar interessanter werk en naar een baan met toekomstmogelijkheden. Het hogere loon in die nieuwe baan is dan natuurlijk mooi meegenomen.

Op het eerste gezicht klinkt de bovenstaande redenering heel plausibel. Toch is deze onderzoeksbevinding in strijd met datgene wat toonaangevende arbeidsmarkttheorieën en in het kielzog daarvan beleidsmakers in Nederland veronderstellen. Volgens de micro-economische theorie van de arbeidsmarkt veranderen werknemers namelijk vanwege financiële prikkels van baan. Het prijs- (i.c. loon-)mechanisme zorgt er voor dat werknemers vrijwillig mobiel zijn in de richting van arbeidsplaatsen met hogere lonen.

In een dynamische markteconomie, met zowel zich uitbreidende als inkrimpende bedrijven en sectoren, is die mobiliteit ook nodig. Sommige beroepen en arbeidsplaatsen verdwijnen, nieuwe beroepen en arbeidsplaatsen ontstaan. Om deze nieuwe banen te kunnen bezetten is arbeidsmobiliteit nodig. In tijden van economische groei en herallocatie is hiertoe een hoger niveau van arbeidsmobiliteit nodig dan bij een stationaire economische ontwikkeling. Vandaar dat beleidsmakers al snel geneigd zijn te stellen dat de arbeidsmobiliteit in Nederland te laag is, dat deze gestimuleerd moet worden en dat dus de loonverschillen groter moeten worden.

Toch is het, gezien de onderzoeksresultaten die in dit artikel worden besproken, op zijn minst twijfelachtig of grote loonverschillen tot méér arbeidsmobiliteit leiden. Dit neemt niet weg dat loonverschillen onder bepaalde voorwaarden van belang kunnen zijn voor de sturing van mobiliteitsstromen op de arbeidsmarkt.

De reikwijdte van de onderzoeksresultaten

In opdracht van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) heeft het IVA in 1984 een onderzoek opzet ontworpen die het mogelijk moest maken het belang van beloningsfactoren voor de allocatieprocessen op de arbeidsmarkt na te gaan. Onder andere de bekende OSA- arbeidsaanbodsurvey's van april 1985 en oktober 1986 komen hier uit voort¹.

In Nederland was er juist in 1985 en 1986 sprake van een sterke stijging van de arbeidsmobiliteit. Het aantal veranderingen van baan steeg van 6,5% in 1984 naar 10,5% in 1986. De uitbreiding en reallocatie van economische activiteiten sedert 1984 ging dus gepaard met ook een toenemende mobiliteit van werknemers tussen bedrijven. Welke rol spelen de bestaande loonverschillen nu bij deze omvangrijke mobiliteit en welke andere sociale en institutionele factoren bevorderen of belemmeren deze arbeidsmobiliteit? Inzicht in deze werking van loonverschillen en van andere factoren is interessant omdat daarmee aangrijpingspunten geboden worden voor een beleid tot stimulering en sturing van arbeidsmobiliteit.

Een probleem bij de interpretatie van de onderzoeksresultaten zou kunnen zijn dat de gegevens gebaseerd zijn op feitelijk gedrag van werknemers onder de Nederlandse loonverhoudingen. Vanwege de tot voor kort zeer centrale loononderhandelingen in Nederland zijn de loonverschillen tussen vergelijkbare arbeidsplaatsen in verschillende bedrijven respectievelijk bedrijfstakken niet zo groot als bij voorbeeld in de Verenigde Staten. Kunnen loonverschillen onder deze marktverhoudingen hun functie wel vervullen?

Gegevens van het CBS wijzen, evenals de genoemde arbeidsmarktsurvey's, uit dat er zowel naar opleidingsni-

* Beide auteurs zijn werkzaam bij de Sectie Arbeidsvraagstukken van het IVA, Instituut voor Sociaal Wetenschappelijk Onderzoek van de KUB te Tilburg. Dit artikel is gebaseerd op hun OSA-voorstudie *Arbeidsmobiliteit, beloning en loopbaan. De flexibiliteit van werkenden en werklozen*, Den Haag, 1988.

1. Zie P. Allaart e.a., *OSA-Trendrapport 1987. Actuele informatie over de arbeidsmarkt*, OSA-voorstudie V18, 1987.

veau als naar functieniveau nog een behoorlijke spreiding in de verdiende lonen aanwezig is. De mogelijkheden om van uit een bepaald functieniveau en met een bepaald 'human capital' loonstijging te realiseren zijn daarom, ons inziens, voldoende aanwezig om het theoretisch veronderstelde verband tussen loonverschillen en arbeidsmobiliteit te kunnen toetsen. Op voorhand zou hoogstens gesteld kunnen worden dat er bij grotere loonverschillen in Nederland ook een sterkere werking van de loonprikkel gevonden zal worden dan in het huidige onderzoek.

Loonverschillen bij verandering van baan

In de enquête van 1985 is aan de werknemers gevraagd: 'Stel dat iemand u hier in de omgeving een baan aanbod met hetzelfde soort werk als wat u nu doet. Wat is dan het minimale netto loon dat men u zou moeten bieden opdat u die baan zou aannemen?' Hieraan voorafgaand werd gevraagd naar het netto loon per maand. 13% van de onderzochte werknemers stelt niet bereid te zijn voor een hoger loon van baan te veranderen. Daartegenover is 26% bereid van baan te veranderen ook al zou men in de andere baan een gelijk of lager loon dan wat men op het moment van enquête verdienen. In totaal 39% van de werknemers zegt dus óf voor geen enkel loon bereid te zijn van baan te veranderen of is hiertoe bereid zonder extra looneisen te stellen. Voor 4 op de 10 werknemers zouden loonverschillen dus niet relevant zijn.

Bij de 87% werknemers die een netto loon noemen dat zij minimaal in een andere baan zouden willen verdienen is het interessant om na te gaan hoeveel dit gewenste loon van het loon in de huidige baan afwijkt. In tabel 1 is dit voor vier looncategorieën weergegeven. Daarnaast is weergegeven hoeveel méér degenen die na 1 april 1985 van baan veranderden per 1 oktober 1986 verdienen. Ter vergelijking is in de laatste kolom bovendien de loonstijging tussen 1 april 1985 en 1 oktober 1986 weergegeven van die werknemers die bij hetzelfde bedrijf bleven werken.

De werknemers met een netto maandloon dat beneden het minimumloon ligt, vertonen een afwijkend patroon van loonstijging. Zij wensten in 1985 bij verandering van baan een loon dat een kwart hoger zou liggen. Zij realiseerden bij verandering van baan gemiddeld een verdubbeling van hun netto loon en zelfs degenen die bij dezelfde werkgever bleven, realiseerden een netto loonstijging van 20%. Deze grote loonmutaties hangen waarschijnlijk samen met de bijzondere samenstelling van deze groep en de daar mee verbonden veranderingen; deeltijdwerkers die meer uren gaan werken en jeugdigen met aan leeftijd gebonden automatische loonsverhogingen. Vanwege deze beïnvloedende omstandigheden laten wij deze looncategorie bij de verdere bespreking van tabel 1 buiten beschouwing.

De gemiddelde gewenste loonstijging bij verandering

Tabel 1. Gewenste en feitelijke gemiddelde netto loonstijging tussen 1 april 1985 en 1 oktober 1986, in procenten

Netto maandloon april 1985	Gewenste loonstijging bij verandering van baan	Gerealiseerde loonstijging van: mobiele en blijvers	Aantal ondervraagden
$\leq f$ 1.450	25	102	20
f 1.450 - f 1.799	13	7	7
f 1.800 - f 2.499	12	8	5
$\geq f$ 2.500	14	7	3
Aantal ondervraagden	1.127	117	1.010

van baan varieert bij de overige looncategorieën van 12 tot 14%. Hierop afgaande zou gesteld kunnen worden dat er minimaal loonverschillen van 13% netto loon nodig zijn om de gemiddelde werknemer te stimuleren van baan te veranderen. De bruto loonverschillen die hiervoor nodig zijn, liggen dan natuurlijk nog een stuk hoger. Bovendien is de spreiding rond dit gemiddelde van 13% groot. In de tweede kolom is te zien dat de gemiddelde loonstijging van werknemers die tussen 1 april 1985 en 1 oktober 1986 ook werkelijk van baan veranderden veel lager ligt, namelijk op 7 à 8%. Dit percentage geeft in feite nog enige overschatting van de loonstijging bij mobiliteit omdat hier ook de jaarlijkse loonronde in verdisconteerd is. Vergelijking van de eerste met de tweede kolom lijkt daarom uit te wijzen dat er zeker een verdubbeling van de huidige loonstijging bij verandering van baan nodig is om de gemiddelde werknemer te prikkelen om van baan te veranderen.

Dit betekent dan overigens nog niet dat die mobiele werknemers er zoveel meer in loon op vooruitgaan dan hun collega's die bij dezelfde werkgever blijven. In de derde kolom zien wij namelijk dat ook deze blijvers in 1985-1986 een behoorlijke loonstijging realiseerden. De blijvers met een netto loon juist boven het minimumloon, realiseerden zelfs een even grote loonstijging als degenen in die loonklasse die van baan veranderden. Onderaan de loonladder zijn de mogelijkheden tot loonstijging binnen het eigen bedrijf blijkbaar even gunstig als buiten het eigen bedrijf. De loonverschillen binnen de interne arbeidsmarkt van het bedrijf zijn derhalve een geduchte concurrent voor de loonverschillen op de externe arbeidsmarkt. Pas bij de hogere looncategorieën blijkt de loonstijging binnen het eigen bedrijf duidelijk achter te blijven bij de loonstijging die via verandering van baan gerealiseerd wordt. Wellicht speelt het interne carriërevolop bij stijgende leeftijd hierbij een belangrijke rol.

De doelmatigheid van de allocatie

Vanuit het gezichtspunt van een doelmatige arbeidsallocatie is het van belang dat juist degenen die beneden hun maximale produktiviteitsniveau werkzaam zijn, van baan veranderen. Bij een efficiënt werkende arbeidsmarkt betekent dit dat de werknemers die er bij verandering van baan het meest in loon op vooruit zouden gaan, mobiel zijn. Omgekeerd blijven degenen die er bij verandering van baan minder op vooruit zouden gaan, bij hun huidige werkgever.

Om de vraag naar de efficiëntie van de allocatie te kunnen beantwoorden hebben wij voor mobiele en blijvers afzonderlijk loonfuncties geschat op basis van produktiviteits- en andere persoonskenmerken als opleiding, leeftijd en geslacht. Daarbij hebben wij gecorrigeerd voor de verschillende samenstelling van beide groepen naar achtergrondkenmerken. Vervolgens hebben wij de voorspelde loonvoet bepaald bij mobiliteit en bij niet-mobiliteit². In tabel 2 (zie volgende bladzijde) zijn het werkelijke gemiddelde netto uurloon in 1986 en de aldus voorspelde gemiddelde netto uurloonen bij mobiliteit en bij blijven voor verschillende subgroepen weergegeven.

Volgens onze berekening zou, als de gehele werkende bevolking van baan zou veranderen, de gemiddelde loonvoet stijgen met ongeveer twee procent. Omgekeerd, als niemand van baan zou veranderen zou de loonvoet met ruim drie procent dalen. Wat deze percentages suggereren is dat er allocatieverbeteringen te bereiken zijn door een grotere mobiliteit, zij het dat deze in omvang beperkt zijn. Een lagere mobiliteit dan nu het geval is, zou tot een

2. Voor details omtrent de gehanteerde schattingsprocedures, zie *Arbeidsmobiliteit, beloning en loopbaan*, op. cit.

**Tabel 2. Werkelijke en voorspelde gemiddelde netto uurlo-
nen bij mobiliteit in guldens.**

	Werkelijke loonvoet in 1986	Voorspelde loonvoet bij mobiliteit	Voorspelde loonvoet bij niet-mobiliteit
Allen	13,07	13,38	12,65
Mobielen	12,51	12,40	12,09
Blijvers	13,15	13,54	12,75
Jonger dan 30	10,91	10,45	10,44
30-39 jaar	14,00	13,94	13,34
40-49 jaar	13,98	15,45	13,87
50 jaar en ouder	15,06	16,06	14,45

daling van het gemiddelde loon en daarmee tot een wel-
vaartsdaling leiden.

Voor diegenen die tussen 1985 en 1986 mobiel zijn ge-
weest geldt dat ze door van baan te veranderen beter af
zijn dan in het geval ze niet mobiel waren geweest (circa
3% hoger loon). De voorspelde loonvoet voor de mobilen
ligt nu op *f* 12,40. Als ze niet van baan veranderd waren,
was hun gemiddelde loonvoet *f* 12,09 geweest.

Voor de blijvers geldt het omgekeerde: zij zouden een
ruim 6% hoger netto uurloon in 1986 gehad hebben als zij
wel mobiel waren geweest. Door bij dezelfde werkgever te
blijven hebben zij hun allocatie dus niet geoptimaliseerd.
Vanuit het gezichtspunt van een doelmatige arbeidsallocatie
zou het volgens onze schattingen bovendien efficiënter
geweest zijn als juist de blijvers van 1985-1986 mobiel ge-
weest waren. Zij zouden er immers ruim 6% in netto loon
op vooruitgegaan zijn tegenover krap 3% vooruitgang bij
degenen die feitelijk mobiel waren.

Bekijken wij vervolgens de voorspelde loonvoet voor en-
kele leeftijdscategorieën in tabel 2 dan zien wij dat dege-
nen die jonger zijn dan 30 jaar een duidelijk lagere netto
loonvoet hebben dan werknemers van 30 jaar en ouder.
Opvallender is dat juist deze jongere werknemers er bij mo-
biliteit niet meer in loon op vooruitgaan dan bij niet-mobili-
teit. Dit is een tweede indicatie voor een minder efficiënte
arbeidsallocatie in 1985-1986 omdat juist werknemers die
jonger zijn dan 30 jaar veel vaker mobiel waren dan hun
oudere collega's.

In de leeftijd van 30 tot 40 jaar gaat men er bij mobiliteit
4% meer op vooruit dan bij niet-mobiliteit. Pas boven de 40
jaar gaan werknemers er aanzienlijk meer (10%) in loon op
vooruit als zij van baan veranderen. Bij nadere inspectie
van het leeftijdsloonprofiel lijkt dit echter eerder te komen
doordat zij bij niet-mobiliteit al vanaf de leeftijd van 40 jaar
nog slechts weinig in loon stijgen. Bij mobiliteit vangt deze
afvlakking van het loonprofiel pas aan vanaf de leeftijd van
50 jaar. Juist voor de werknemers tussen de 40 en 50 jaar
kan verandering van baan dus financieel interessant zijn,
zo suggereren deze gegevens.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Naast hun normale loon genieten veel werknemers in
Nederland extra financiële voordelen bij hun werkgever.
Van een groot aantal mogelijke 'fringe benefits' is in 1985
aan de werknemers gevraagd of zij deze genoten en zo ja
hoe groot het netto financiële voordeel dan was. Tabel 3
geeft hiervan een overzicht. Het gaat hier om schattingen
van werknemers zelf. De genoemde bedragen hebben wij
omgerekend naar bedragen per uur. In tabel 3 zijn alleen
de 10 belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden opge-
nomen.

**Tabel 3. Secundaire arbeidsvoorwaarden naar frequentie
van voorkomen en naar gemiddeld netto bedrag per uur bij
degenen die in staat zijn een bedrag te schatten**

	Percentage werknemers met dit nevenvoordeel	Gemiddeld netto bedrag in gld. per uur
Werkgeversbijdrage ziektkostenpremie	69	0,81
Werkgeversbijdrage pensioenpremie	55	1,12
Gratificatie of 13e maand	20	0,88
Winstdeling	18	0,91
Extra loon vanwege overuren	16	1,93
Werkgeversbijdrage opleiding	16	1,00
Toeslag ploegendienst	15	1,79
Korting op goederen	14	0,34
Vergoeding autokosten	12	1,95
Kledinggeld	12	0,24

Bij ruim de helft van de werknemers draagt de werkge-
ver bij in de premie voor ziektekosten en pensioen. Iets ex-
clusiever, maar toch nog verassend vaak gemeld, zijn de
gratificatie of dertiende maand en de winstdeling. Daarna
komen pas de extra inkomsten vanwege overuren en ploeg-
dienst. Kijken wij vervolgens naar de gemiddelde net-
to bedragen per uur dan springt de regeling voor autokos-
ten er duidelijk uit. Deze extra looninkomsten liggen zelfs
nog iets hoger dan de via cao's geregelde extra inkomsten
uit overwerk en ploegdienst. Een netto extra uurloon van
f 1,95 vanwege autokosten komt overeen met bijna 16%
van het gemiddelde netto loon!

Wanneer een werknemer verscheidene fringe benefits
tegelijk geniet, betekent dit dat de feitelijke loonverschillen
voor de buitenwereld, dus ook voor werknemers in andere
bedrijven, slechts ten dele zichtbaar zijn. De allocatieve
werking van loonverschillen wordt hierdoor beperkt. Behal-
ve door het gebrek aan informatie over reële loonverschil-
len wordt het allocatiemechanisme bovendien belemmerd
doordat fringe benefits vooral met de toename van de duur
van het dienstverband vaker blijken voor te komen en ho-
ger blijken te worden. Zij fungeren dus meer als bindings-
of beloningselement voor zittende werknemers dan als
prikkel om werknemers van buiten het eigen bedrijf aan te
trekken.

Ten slotte blijkt ook de netto loonverdeling door deze se-
cundaire arbeidsvoorwaarden schever te worden. De laagst- en de hoogstbetaalden gaan er door het bestaan
van fringe benefits naar verhouding op voor- noch achter-
uit. Degenen met een netto uurloon beneden de mediane
waarde ervaren naar verhouding minder voordeel van frin-
ge benefits. De groep die het meeste baat heeft bij het be-
staan van fringe benefits bestaat uit degenen die een net-
to uurloon hebben boven de mediane waarde. Dat zijn
vooral degenen met een inkomen van *f* 1.800 of meer (zie
tabel 1). Rekening houdend met het bestaan van fringe be-
nefits betekent dit waarschijnlijk dat de naar verhouding
lage percentages van loonstijging bij de blijvers in deze ca-
tegorie van tabel 1 een onderschatting geven van het wer-
kelijke percentage loonstijging in het eigen bedrijf. Anders
dan in het voorgaande gesteld is, kan het voor deze wer-
knemers met fringe benefits, vaak toch economisch ratio-
neel zijn niet van baan te veranderen.

De geringe zichtbaarheid van fringe benefits leidt er ech-
ter wel toe dat de vergelijking van banen naar loonniveau
bemoedigt wordt. Het prijsmechanisme wordt derhalve in
zijn werking belemmerd. Omdat er bovendien systema-
tisch sprake is van eenzijdige informatie, namelijk wel over
de eigen baan en niet of nauwelijks over andere banen, zal

de beslissing om al dan niet van baan te veranderen ook systematisch in het voordeel van blijven in dezelfde baan uitvallen. Dit alles geldt onder de veronderstelling dat de loonhoogte en de mogelijkheden tot loonstijging bij mobiliteit ook werkelijk van invloed zijn op de beslissing om al dan niet van baan te veranderen.

Beloningsvooruitzichten en mobiliteit

In hoeverre zijn nu de beloningsvooruitzichten in de huidige baan en in een andere baan van invloed op de beslissing van baan te veranderen, vergeleken met de invloed van andere sociale en institutionele factoren? Om deze vraag te kunnen beantwoorden hebben we voor elk individu in de OSA-arbeidsmarktsurvey de verwachte loonvoetstijging bij mobiliteit en niet-mobiliteit berekend met behulp van de in de vorige paragraaf besproken loonfuncties³. Deze twee variabelen hebben we tegelijk met een aantal andere variabelen waarvan wij veronderstelden dat zij de mobiliteit stimuleren of belemmeren, opgenomen in een probitvergelijking ter verklaring van arbeidsmobiliteit.

Tegen de verwachting in bleek de aldus geschatte loonvoetstijging bij mobiliteit en bij niet-mobiliteit geen significante invloed te hebben op de beslissing van baan te veranderen. Op de vraag of en in hoeverre beloningsvooruitzichten in de huidige baan en in een andere baan van invloed zijn op de beslissing van baan te veranderen, kunnen we dus antwoorden: beloningsvooruitzichten hebben geen invloed op de beslissing van baan te veranderen en ook niet op de beslissing niet van baan te veranderen.

Wel kunnen wij op basis van de probit-analyse concluderen dat hoger opgeleiden en werknemers die een opleiding buiten het eigen bedrijf volgen, vaker van baan veranderen. Dit geldt eveneens voor werknemers die een tijdelijk arbeidscontract hebben en voor diegenen die met werkloosheid bedreigd worden. Verder blijken werknemers die hun kansen in een ander bedrijf positief inschatten en degenen die een baan waarin je vooruit kunt komen hoog op hun ranglijst hebben staan vaker van baan te veranderen. Deze mobiliteitsbevorderende factoren zijn globaal te karakteriseren als scholing, behoefte aan werkzekerheid en carrière-oriëntatie.

Tegen de verwachting in blijken de werknemers met een lager opleidingsniveau dan gemiddeld op hun functieniveau minder vaak van baan te veranderen. Dit gebrek aan mobiliteit van juist overgekwalificeerde werknemers is een aanwijzing te meer voor een minder efficiënte allocatie van arbeid in 1985-1986. Hierbij zij aangetekend dat wij niet zijn nagegaan of degenen die in 1985 overgekwalificeerd voor hun functie waren wellicht in 1986 bij dezelfde werkgever op een hoger functieniveau werkzaam waren.

Om de gevoeligheid van de omvang van de totale mobiliteit in Nederland aan te geven voor veranderingen in deze beïnvloedende factoren, is tabel 4 geconstrueerd. Hiertoe is eerst berekend wat de omvang van de vrijwillige baanmobiliteit in Nederland zou zijn bij steeds de gemiddelde waarde van elke beïnvloedende factor; dit is 11,5%. In de tabel is weergegeven hoeveel deze totale omvang van 11,5% zou stijgen of dalen bij een mutatie van 10% in de achtereenvolgende invloedsfactoren.

Zo zou bij voorbeeld bij een stijging van het gemiddelde opleidingsniveau in Nederland met 10% de omvang van de mobiliteit stijgen van 11,5% naar 13,3% (+1,8%). Als deze stijging van het opleidingsniveau tot stand zou komen doordat reeds werkzame werknemers buiten het eigen bedrijf extra opleidingen volgen, zou de totale mobiliteit nog sterker stijgen. In de tabel is aangegeven dat een stijging van 10% van deze werknemerseducatie 0,1% meer mobiliteit tot gevolg heeft.

Tabel 4. Gevoeligheid van de totale mobiliteit voor mutatie van 10% in de beïnvloedende factoren

Bij toename met 10% van:	Procentuele mutatie van de totale mobiliteit (11,5%) met:
- opleidingsniveau	1,8
- volgen van opleiding buiten het bedrijf	0,1
- overkwalificatie	-0,3
- tijdelijk werk	0,1
- dreiging werkloosheid	0,0
- carrièrerichtheid	0,2
- inschatting kansen elders	0,2
- voorspelde loonstijging bij mobiliteit	-
- voorspelde loonstijging bij blijven	-

Dat de mobiliteit maar zo weinig stijgt komt doordat ten tijde van het onderzoek in 1985 'slechts' 12% van de werknemers een opleiding buiten het eigen bedrijf volgde; een stijging van de deelname aan deze volwasseneneducatie met 10% leidt er per saldo toe dat 13,2% van de werknemers zo'n opleiding volgen. De totale omvang van de mobiliteit zou dan naar 11,6% stijgen. Zo bezien is er toch sprake van een redelijk sterk mobiliteitsbevorderend effect van scholing gedurende de beroepsloopbaan. Een zelfde redenering kan gevolgd worden ten aanzien van de scheef verdeelde variabele 'tijdelijk arbeidscontract' (4%); een toename van het aandeel van tijdelijke contracten tot 4,4% leidt tot een stijging van de mobiliteit met 0,1%.

Conclusie

Wat men in een andere baan, bij een andere werkgever, kan verdienen is niet van invloed op de beslissing om al dan niet van baan te veranderen. Deze conclusie volgt uit ons onderzoek onder werknemers in 1985-1986. Loonverschillen, als prikkel om van baan te veranderen, vervullen hun allocatieve functie dus niet. Vooral voor werknemers ouder dan 30 jaar zou het volgens onze berekening economisch rationeel zijn als zij vaker van baan zouden veranderen. Voor jongeren zijn de inkomensvooruitzichten op korte termijn binnen het eigen bedrijf daarentegen even rooskleurig als bij verandering van werkgever. Uit het gegeven dat werkzekerheid en carrièremogelijkheden rechtstreeks van invloed zijn op de beslissing om al dan niet van baan te veranderen zou afgeleid kunnen worden dat de inkomensvooruitzichten op wat langere termijn, wél een rol spelen in de allocatie van arbeid.

Werknemers die mobiel zijn kiezen uit het aanbod van banen bij voorkeur een baan met een hoger loon. Dit impliceert dat loonverschillen tussen bedrijven en bedrijfstakken wel van belang kunnen zijn om een efficiëntere arbeidsallocatie te realiseren. Deze loonverschillen moeten dan wel een afspiegeling zijn van bestaande tekorten en overschotten aan arbeid. Bovendien zullen de hogere lonen, gezien onze onderzoeksresultaten, toch ook gevat moeten zijn in een geheel van arbeidsvoorwaarden dat goede inkomensvooruitzichten op langere termijn biedt.

Ad Vissers
Wim Groot

3. Zie *Arbeidsmobiliteit, beloning en loopbaan*, op. cit., voor details omtrent de definities van variabelen, de schattingsprocedures en de parameterschattingen.