

Relocation, mobility and migration : the dynamics of workers and firms in the Netherlands

Citation for published version (APA):

Kronenberg, K. (2012). *Relocation, mobility and migration : the dynamics of workers and firms in the Netherlands*. [Doctoral Thesis, Maastricht University]. Datawyse / Universitaire Pers Maastricht. <https://doi.org/10.26481/dis.20120608kk>

Document status and date:

Published: 01/01/2012

DOI:

[10.26481/dis.20120608kk](https://doi.org/10.26481/dis.20120608kk)

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Download date: 12 May. 2025

Samenvatting

Deze scriptie wil een licht werpen op de locatiespecifieke keuzes en ruimtelijke mobiliteit van personen en bedrijven, mogelijke verbindingen tussen die twee entiteiten identificeren, en de vooruitgang afkomstig van die dynamiek analyseren. Daartoe werden vier empirische onderzoeken uitgevoerd. In hoofdstuk 2 worden de determinanten die bepalend zijn voor de woon- en werkmobiliteit van werknemers in verschillende industriële sectoren onderzocht. Hoofdstuk 3 analyseert de redenen die ten grondslag liggen aan bedrijfsmigratie en identificeert regionale kenmerken die verhuizende bedrijven aantrekken. In hoofdstuk 4 worden de determinanten van de afstanden school-werk, school-huis en woon-werkverkeer van afgestudeerden bestudeerd, en de relaties tussen die drie belangrijke locaties, waarbij wordt geïllustreerd hoe individuen de locatiespecifieke voordelen en de kosten verbonden aan de afstanden tussen de desbetreffende locaties tegen elkaar afwegen. Hoofdstuk 5 richt zich op het analyseren van de effecten van de samenstelling van het personeelsbestand van een firma, het personeelsverloop, en de kwaliteiten van intredende en uittredende werknemers op de verdere productiviteitsgroei.

Hoofdstuk 2

In hoofdstuk 2 worden de determinanten die ten grondslag liggen aan de woon- en werkmobiliteit van werknemers in verschillende sectoren onderzocht. De resultaten van de empirische analyse tonen aan dat individuen in alle sectoren de voor- en nadelen van het veranderen van baan en/of woonplaats tegen elkaar afwegen, rekening houdend met de sterkte van hun werkgerelateerde en familiale banden, hun gehechtheid aan de huidige woonplaats, en hun huidige woon-werkverkeer.

Bovendien belemmert de aanwezigheid van interne carrière-mogelijkheden over het algemeen eventuele veranderingen van baan, terwijl bedrijfsinterne mobiliteit wordt bevorderd door het bestaan van externe opties. Voor werknemers in de sector openbare orde en veiligheid wordt arbeidsmobiliteit echter waarschijnlijker naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat voor werknemers in

deze sector een 'groter bedrijf' gelijk staat aan een grotere instelling respectievelijk een instelling die in een dichtbevolkt gebied als werkgever ligt, wat zou kunnen worden gezien als een onaangename werkomgeving.

Het effect van de vermoedelijke kansen van de werknemer op alternatieve werkgelegenheid op de daaruit voortvloeiende bedrijfsinterne mobiliteit is ook duidelijk sectorafhankelijk. Hoewel externe opties over het algemeen de verwachte positieve impact op de arbeidsmobiliteit hebben, worden de mobiliteitsbeslissingen van werknemers in de bouwsector en in de financiële sector niet beïnvloed door de beschikbaarheid van externe opties. Die bevindingen suggereren dat werknemers in deze sectoren niet van werkgever veranderen om hun carrière vooruit te helpen, maar om intern een stap vooruit te kunnen maken.

Bevindingen over het effect van salaris op arbeidsmobiliteit waren uiteenlopend. Er werd vastgesteld dat het salaris een negatieve invloed heeft op de bedrijfsinterne mobiliteit voor werknemers in de bouwsector en in de financiële sector, terwijl dat voor werknemers in de sector openbare orde en veiligheid en in de gezondheidszorg een positief en significant effect heeft. Het positieve effect van het salaris op de neiging om van baan te veranderen, veronderstelt dat voor goed betaalde, vermoedelijk ambitieuze werknemers in de laatstgenoemde sectoren het veranderen van werkgever de gebruikelijke manier is om de carrière te bevorderen.

Zoals verondersteld, stelden we vast dat werknemers die relatief hoge salarissen verdienen over het algemeen meer kans hebben om te migreren, op voorwaarde dat ze over de nodige financiële middelen beschikken om de verhuizing naar een andere woonplaats te realiseren. Opvallend is dat het effect niet opgaat voor werknemers in de financiële sector, in de sector openbare orde en veiligheid en in de gezondheidszorg, waarbij de laatste twee (primair) publieke dienstverleningssectoren zijn. Die resultaten suggereren dat de impact van het salaris op de kans op verhuizing voor werknemers werkzaam in de publieke dienstverleningssector kleiner is dan voor werknemers in de particuliere sector. Voorts werd vastgesteld dat een hoog salaris over het algemeen gezamenlijke woon- en werkmobiliteit bevordert, wat veronderstelt dat bekwame, ambitieuze individuen die reeds gunstige functies bekleden, besluiten om van werkgever te veranderen om op die manier hun carrière te bevorderen.

Het belangrijkste inzicht van dit onderzoek is dat de determinanten voor de bedrijfsinterne en/of woonmobiliteit van werknemers duidelijk sectorafhankelijk zijn. We hebben verschillen tussen werknemers in de publieke en de particuliere sector vastgesteld, met name met betrekking tot de residentiële mobiliteit. Interne en externe werkgelegenheid blijkt ook verschillende rollen te spelen in de verschillende economische sectoren.

Hoofdstuk 3

Hoofdstuk 3 analyseert determinanten van bedrijfsmigratie en identificeert de regionale kenmerken die verhuizende bedrijven aantrekken. De resultaten geven aan dat de besluiten van bedrijven met betrekking tot het verhuizen sectorafhankelijk zijn, en dat het verhuisgedrag van bedrijven in kennisintensieve respectievelijk high-tech sectoren met name verschilt van dat van minder kennisintensieve respectievelijk low-tech sectoren.

De bevindingen van dit onderzoek geven aan dat de beslissing van een bedrijf om te verhuizen eerder wordt bepaald door bedrijfsspecifieke factoren dan door de kenmerken van de regio waar de onderneming is gevestigd. Met name low-tech respectievelijk minder kennisintensieve bedrijven die hoge gemiddelde salarissen betalen, hebben een verhoogde neiging om te verhuizen, terwijl dat effect niet kan worden waargenomen bij high-tech productiebedrijven respectievelijk kennisintensieve dienstverlenende bedrijven. Dat veronderstelt dat bedrijven die minder afhankelijk zijn van een specifiek gekwalificeerd (en dienovereenkomstig duur) personeelsbestand zouden kunnen verhuizen om op die manier arbeidskosten te besparen, terwijl in de high-tech respectievelijk kennisintensieve sectoren salarissen de kwaliteiten en capaciteiten weerspiegelen van de medewerkers die het bedrijf verondersteld wil behouden.

Het verwachte negatieve effect van bevolkingsdichtheid op de kans om te verhuizen wordt bevestigd voor bedrijven in de kennisintensieve marktdienstensector, terwijl het veronderstelde positieve effect werd vastgesteld voor (relatief grote) medium-low-tech productiebedrijven. Die bevindingen illustreren de verschillen in de waardering van dichtbevolkte regio's tussen bedrijven in de productie en diensten. Doordat kennisintensieve high-tech dienstverlenende bedrijven zijn gevestigd in een gebied

dat aantrekkelijk is voor individuen, blijven ze op hun huidige locatie, mogelijk omdat (arbeidsintensieve) dienstverlenende bedrijven die zijn gevestigd op aantrekkelijke locaties wellicht in staat zijn om lagere lonen te betalen. Die bedrijven kunnen het zich wellicht ook 'veroorloven' om in aantrekkelijke regio's te zijn gevestigd, doordat ze relatief minder geld uitgeven aan huur of machines dan bedrijven in andere sectoren. Verder heeft het algemeen gemiddelde loonniveau in de gemeente waarin het bedrijf is gevestigd een negatieve invloed op de neiging van het bedrijf om te verhuizen voor minder kennisintensieve dienstverlenende bedrijven die afhankelijk zijn van de lokale vraag, terwijl het gemiddelde loonniveau in de sector van het bedrijf een positief effect heeft. Die bevindingen veronderstellen dat de algemene vraagvoorwaarden deze bedrijven binnen een regio houden, terwijl ze door hoge loonkosten worden belemmerd.

Regionale kenmerken hebben, aan de andere kant, een enorme invloed op de keuze waar naartoe te verhuizen, aangezien verhuizende bedrijven naar dichtbevolkte gemeenten met hoge lonen worden 'getrokken' en, in het geval van diensten en low-tech productiebedrijven, naar gemeenten die zijn gespecialiseerd in de eigen bedrijfssector en aantrekkelijk zijn voor individuen. Resultaten voor het effect van sector-specifieke lonen op de immigratie van bedrijven zijn uiteenlopend, wat suggereert dat – eventueel afhankelijk van de sectorale kenmerken – het lokale loonniveau zou kunnen worden gezien als indicator van zowel de arbeidskosten als de arbeidskwaliteit.

Hoofdstuk 4

Dit hoofdstuk identificeert en analyseert de determinanten van de afstanden school-werk, school-huis en woon-werkverkeer van afgestudeerden, en de relaties tussen die drie belangrijke locaties. Op deze wijze illustreert het de afwegingen die individuen moeten maken tussen de locatiespecifieke voordelen en de kosten die verband houden met de afstanden tussen de desbetreffende locaties.

De resultaten van dit onderzoek illustreren de uitdagingen waarmee afgestudeerden worden geconfronteerd bij het kiezen van de locatie van hun eerste post-studie werkplekken en woonplaatsen. Recent afgestudeerden

lijken relatief veel waarde te hechten aan loopbaanperspectieven en kiezen dienovereenkomstig hun werkplek uit, waarbij ze residentiële verhuizing en/of lang dagelijks woon-werkverkeer op de koop toe aanvaardden. Toch wijzen de resultaten erop dat afgestudeerden in Nederland - wat een relatief klein land is - blijkbaar niet vasthouden aan wonen en werken in dezelfde plaats, maar hun woonplaats kiezen met de bedoeling dat zowel hun studie- als werkplek – waarmee ze zich nog steeds verbonden zouden kunnen voelen - gemakkelijk te bereiken zijn.

Bovendien kunnen afgestudeerden beslissen om in verschillende regio's te wonen en te werken om redenen die (ook) betrekking hebben op de beschikbaarheid van adequate huisvesting, terwijl residentiële voorzieningen een relatief kleine impact op hun locatiekeuzes hebben. Bovendien hechten deze jonge professionals blijkbaar veel waarde aan woonlocaties die gemakkelijk te bereiken zijn, vermoedelijk omdat ze verwachten in de nabije toekomst vaak van baan te veranderen, maar extra residentiële verhuizing mogelijkerwijze willen vermijden.

Hoofdstuk 5

Hoofdstuk 5 richt zich op het analyseren van de effecten van de samenstelling van het personeelsbestand van een firma, het personeelsverloop, en de kwaliteiten van intredende en uitredende werknemers op de verdere productiviteitsgroei. De resultaten suggereren dat bedrijven die een leeftijdsbewust personeelsbeleid hebben, toekomstig productiviteitsstijgingen zullen ervaren, terwijl bedrijven die voornamelijk jongere of oudere werknemers in dienst hebben, minder baat hebben bij hun keuze van medewerkers. Die bevindingen geven aan dat werknemers op actieve leeftijd in staat kunnen zijn om bij te dragen aan de prestaties van hun werkgever dankzij hun kennis en ervaring, maar ook door hun vermogen om met druk om te gaan.

Bedrijven profiteren van de instroom van oudere werknemers, en van werknemers die eerder in andere bedrijven in dezelfde branche en in zeer productieve ondernemingen werkzaam waren. Dat wijst erop dat die werknemers waardevolle en overdraagbare taak- of branchespecifieke kennis en ervaring bezitten die zij kunnen gebruiken bij hun nieuwe werkgever. De

instroom van medewerkers die bij hun vorige werkgever voor lange tijd in dienst waren, heeft echter een negatief effect, wat erop wijst dat de werknemers die voor lange tijd voor een andere werkgever werkzaam waren niet automatisch over uitzonderlijke hoeveelheden waardevolle ervaring beschikken die zij kunnen overdragen aan en gebruiken bij hun nieuwe werkgevers. In plaats daarvan lijkt het erop dat die werknemers minder in staat zijn om zich aan te passen aan en efficiënt te werken in een nieuwe omgeving, en daarom de productiviteitsgroei van hun nieuwe werkgever zouden kunnen belemmeren.

Dienovereenkomstig heeft de uitstroom van werknemers met een lange ambtstermijn een positief effect op de productiviteitsgroei van hun oude werkgever, hetgeen impliceert dat werknemers die al lange tijd bij dezelfde werkgever werkten in de loop der tijd minder gemotiveerd en productief zouden kunnen zijn geworden, zodat hun werkgevers uiteindelijk baat hebben bij hun uitstroming. Bedrijven profiteren ook van de uitstroom van personeel aan zeer productieve bedrijven en in de WW, aangezien ze zouden kunnen zijn ontslagen als gevolg van onvoldoende prestaties, en als gevolg daarvan dus moeilijkheden ondervinden bij het vinden van nieuwe werkgevers. De uitstroom van werknemers die vertrekken naar bedrijven in dezelfde branche, en van werknemers die tegelijkertijd verhuizen (over lange afstanden) heeft een negatief effect, wat aangeeft dat het verliezen van medewerkers aan concurrenten wel degelijk negatieve gevolgen heeft, en illustreert dat zeer productieve individuen die in staat zijn om een substantiële bijdrage te leveren aan de prestaties van hun werkgever, degenen zouden kunnen zijn die hun carrière verder ontwikkelen door te kiezen voor een baan die hen in staat stelt het meeste uit hun vaardigheden te halen, ook als dat een verhuizing met zich meebrengt.

De resultaten van dit onderzoek illustreren dat veranderingen in de productiviteit van het bedrijf niet alleen worden bepaald door de huidige samenstelling van het personeelsbestand van het bedrijf en de mate van personeelsverloop dat plaatsvindt. Daarnaast hebben de kwaliteiten van het instromende en uitstromende personeel, met name in relatie tot de kenmerken van hun vorige respectievelijk toekomstige werkgevers, ook een aanzienlijke impact op de verdere productiviteitsgroei van hun huidige werkgever.