

“Immigration is the sincerest form of flattery.”

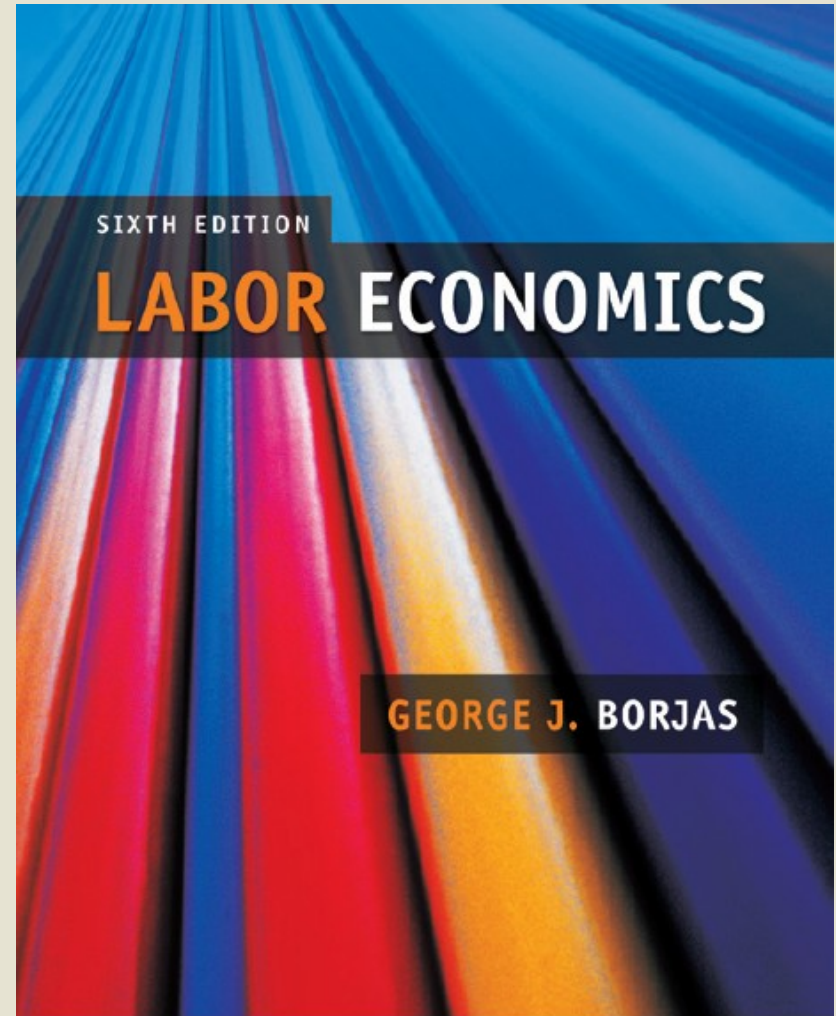
-Jack Paar

“Imitation is the sincerest form of flattery.”

(Copying someone is flattering because it shows you want to be like that person)

Mobilita práce

Kapitola 8



Co se dnes dozvíte

- Co ovlivňuje migraci
- Migrace rodiny
- Jak se liší migranti od těch, kteří se rozhodli zůstat
- Jakých výsledků migranti dosahují
- Royův model migrace
- Stylizovaná fakta o fluktuaci pracovníků
- Vztah mezi fluktuací pracovníků a specifickým školením
- Fluktuace pracovníků a věkově-výdělkový profil

Úvod

- Mobilita práce je mechanismem pomocí kterého se na trhu práce vylepšuje alokace pracovníků mezi firmy.

Geografická migrace práce jako investice do lidského kapitálu

- Rozhodnutí o migraci je vedeno na základě porovnání současné hodnoty celoživotního příjmu mezi alternativními pracovními možnostmi na různých místech.
- Příklad: Žiju v Brně a zvažuji migraci do Prahy
 - Pokud bude současná hodnota celoživotního příjmu v Praze vyšší než součet nákladů na stěhování a současné hodnoty celoživotního příjmu v Brně, pak se přestěhuji do Prahy
 - **Čistý přínos z migrace** = $PV_{Praha} - PV_{Brno} - M$
 - Přestěhuji se, pokud čistý přínos z migrace bude kladný

Geografická migrace práce jako investice do lidského kapitálu

- Zlepšení ekonomických podmínek v cílové oblasti zvyšuje čistý přínos z migrace a zvyšuje tedy pravděpodobnost, že se tam pracovník přestěhuje.
- Zlepšení ekonomických podmínek ve stávající oblasti snižuje čistý přínos z migrace a snižuje tedy pravděpodobnost, že se pracovník přestěhuje.
- Zvýšení nákladů na stěhování snižuje čistý přínos z migrace a snižuje tedy pravděpodobnost, že se pracovník přestěhuje.

Vnitřní migrace v USA

- Pravděpodobnost migrace závisí na příjmovém diferenciálu mezi původní a cílovou oblastí.
- Naskoteen, Zimmer (1980), Kennan, Walker (2011): Existuje pozitivní korelace mezi relativním zlepšením ekonomických podmínek v cílové oblasti a pravděpodobností migrace do ní.
 - Zvýšení mzdového diferenciálu o 10 procentních bodů zvyšuje pravděpodobnost migrace o 7 procentních bodů
 - Zvýšení tempa růstu zaměstnanosti v zemi původu o 10 procentních bodů snižuje pravděpodobnost migrace o 2 procenta

Vnitřní migrace v USA

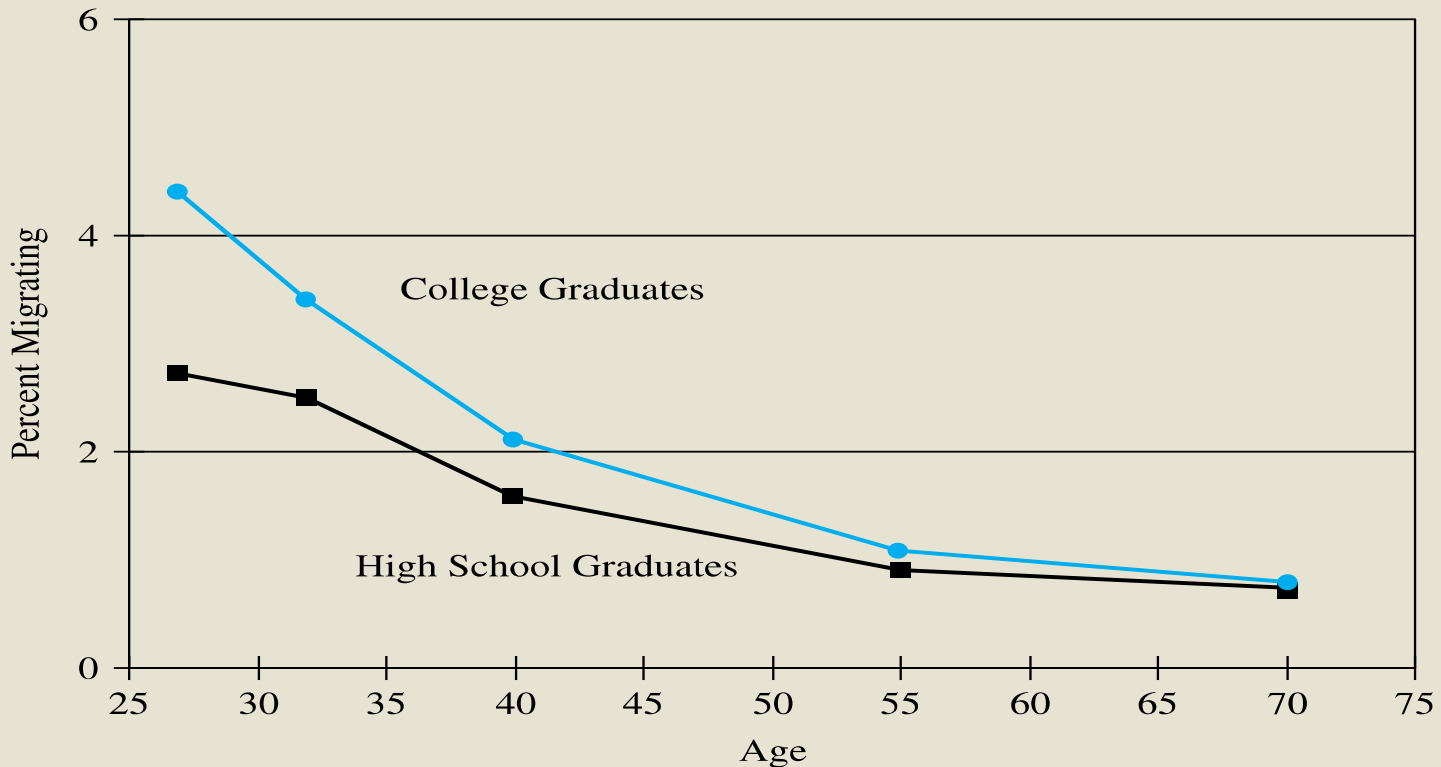
- Schwarz (1980): Existuje negativní korelace mezi pravděpodobností migrace a vzdáleností.
 - Vzdálenost můžeme považovat za proxy pro náklady stěhování.
 - Zdvojnásobení vzdálenosti snižuje pravděpodobnost migrace o 50 %.
- Existuje negativní korelace mezi věkem pracovníka a pravděpodobností migrace
 - Migrace je investicí do lidského kapitálu a starší pracovník bude po kratší dobu pobírat její výnosy

Vnitřní migrace v USA

- Existuje pozitivní korelace mezi vzděláním pracovníka a pravděpodobností migrace.
 - U vzdělaných pracovníků je geograficky širší trh
 - Vzdělaní pracovníci mohou efektivněji hledat informace o alternativních pracovních příležitostech
- Pracovníci, kteří migrovali, se s určitou pravděpodobností vrátí do oblasti původu (**návratová migrace**) a také s velkou pravděpodobností budou migrovat znovu (**opakovaná migrace**).

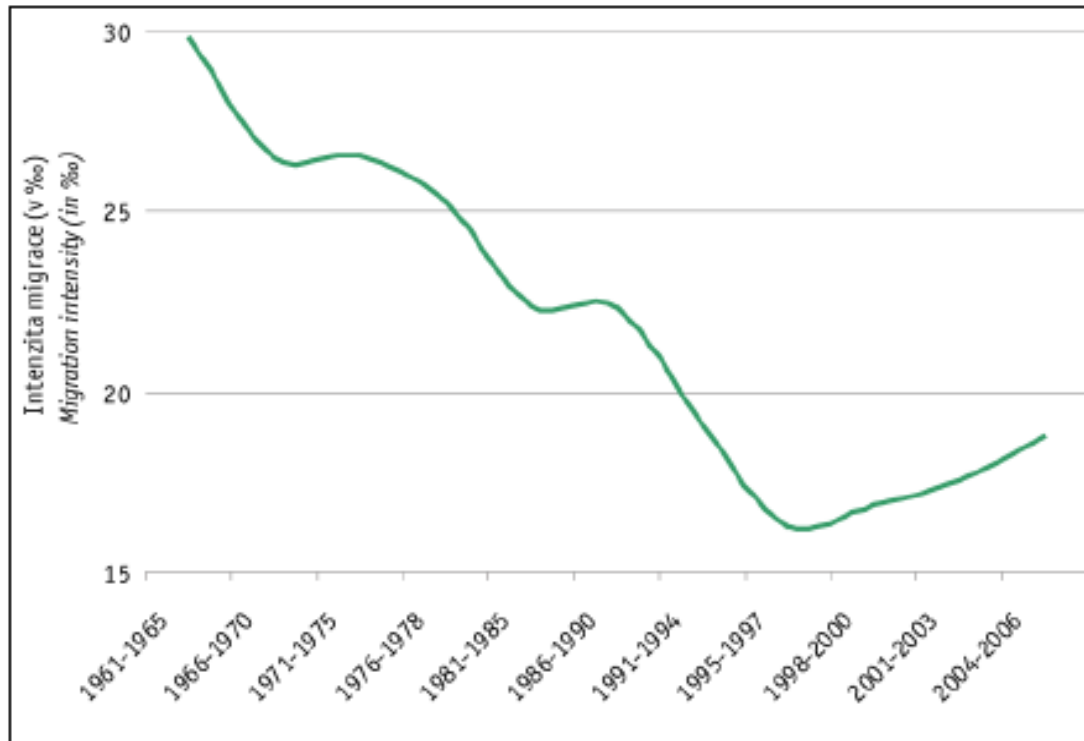
Pravděpodobnost migrace mezi státy USA v letech 2005-2006, rozděleno podle věku a vzdělání

Copyright © The McGraw-Hill Companies, Inc. Permission required for reproduction or display.



Intenzita vnitřní migrace v ČR, 1961-2006

Figure 2.1 Internal migration intensity in the Czech Republic in 1961-2006

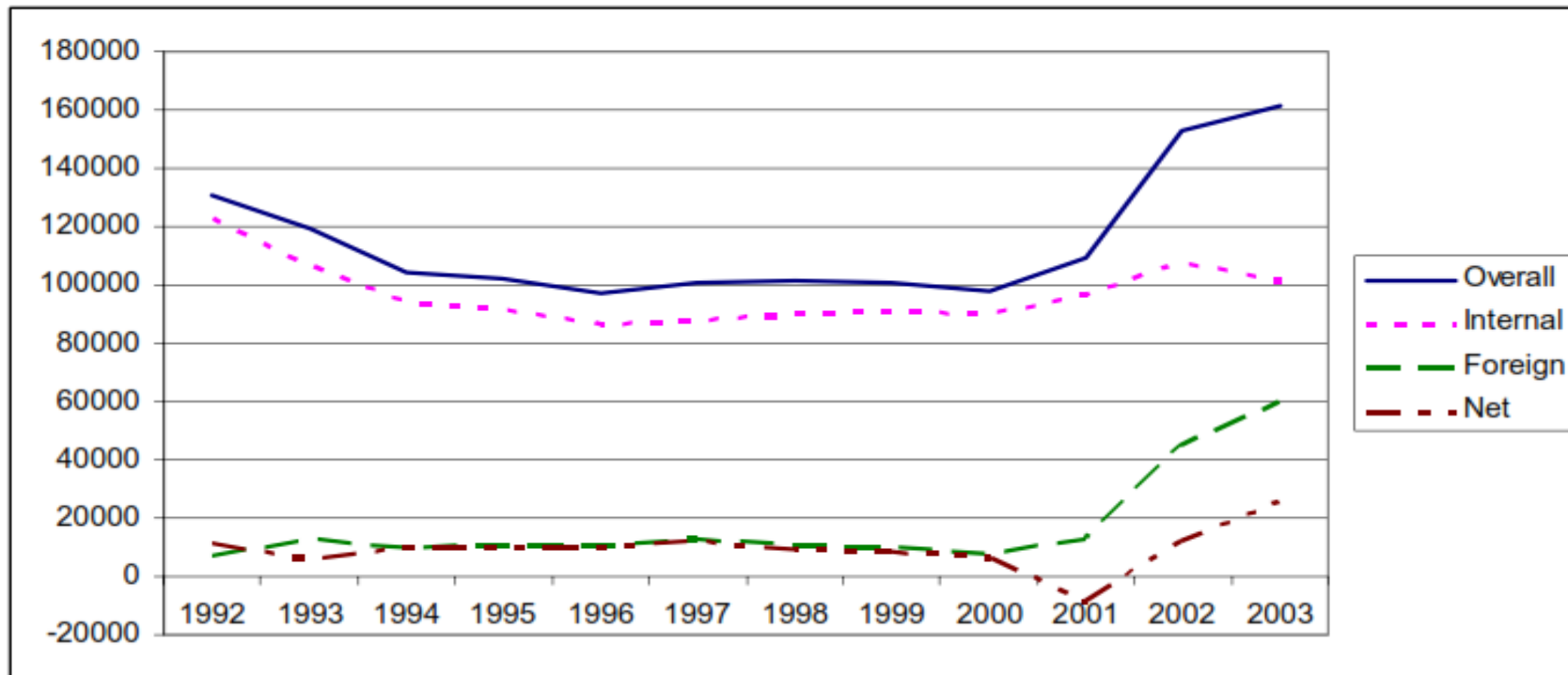


Data source: The Czech Statistical Office, 1961-2006 according to Novák, J., Čermák, Z., Ouředníček, M. (2011); central population register data

Note: Annual averages of migration between municipalities.

Vnitřní a vnější migrace v ČR

Figure 1 Inter-regional Migration in the Czech Republic: 1992-2000

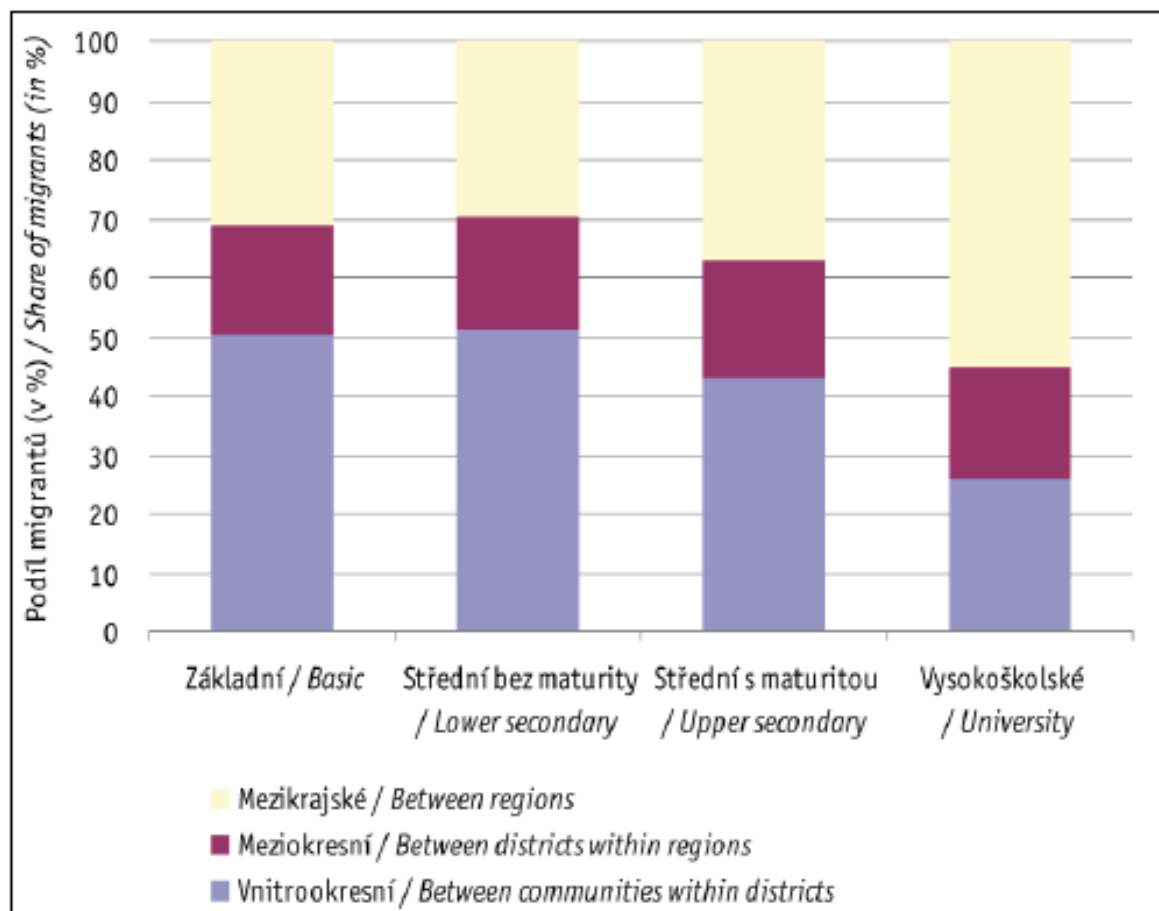


Notes: Figures based on the Czech population registry, including both Czech nationals, foreigners with permanent residency rights in the Czech Republic, and, as of 2001, also foreigners with long-term residency rights (one year or longer). Overall migration is the total number of arrivals, whether from within Czech Republic or abroad. Internal migration is arrivals from within Czech Republic, foreign migration is arrivals from abroad. Net migration is the net immigration to the Czech Republic.

Source: Jan Fidrmuc (2005), Labor Mobility during Transition: Evidence from the Czech Republic

Vzdělanostní struktura vnitřních migrantů v ČR

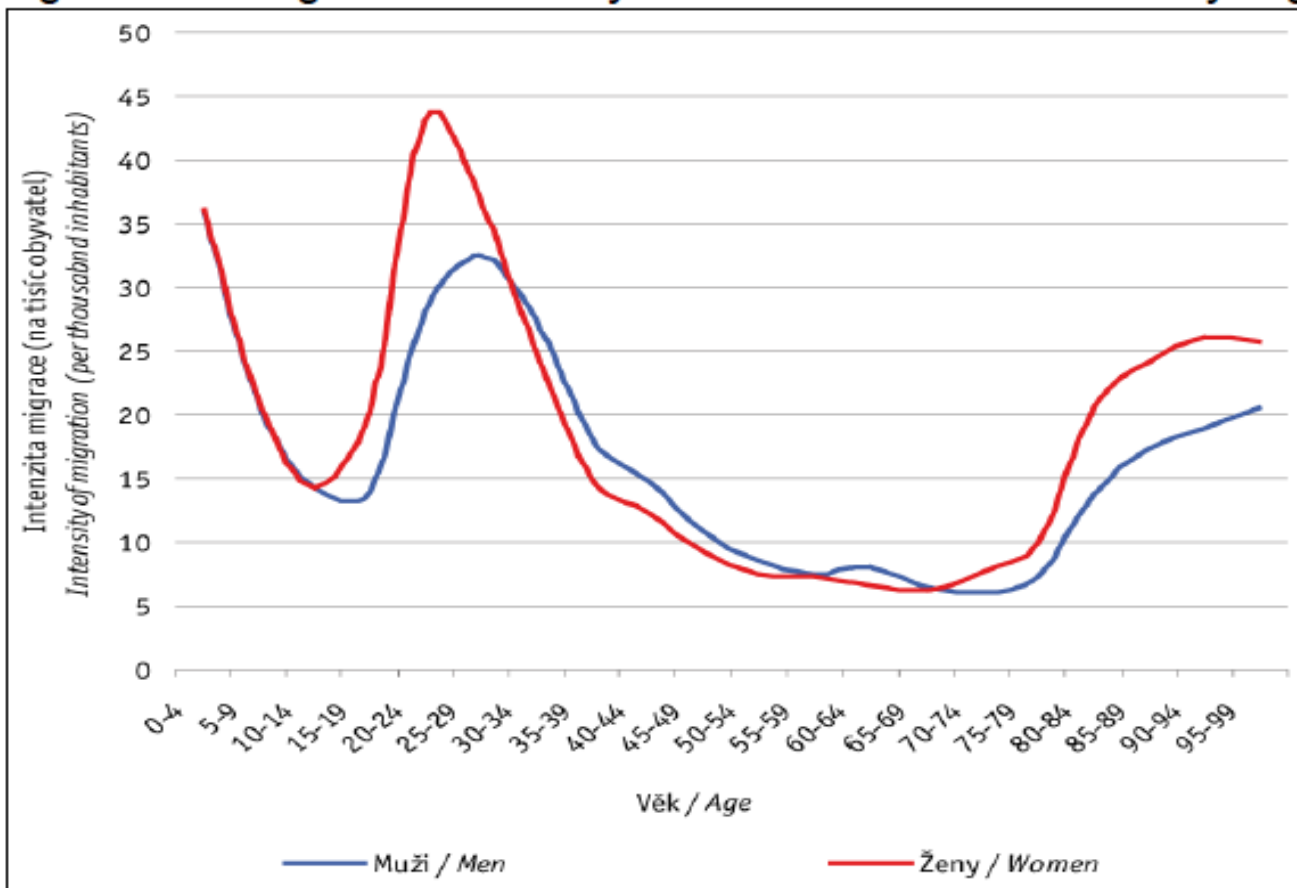
Figure 2.3 Structure of migration by education and type of moves in 1991-2004



Data source: Czech Statistical Office, 2005 according to Novák, J., Čermák, Z., Ouředníček, M. (2011)

Intenzita migrace v ČR podle věku a pohlaví

Figure 2.4 Migration intensity of males and females by age in 2002-2006

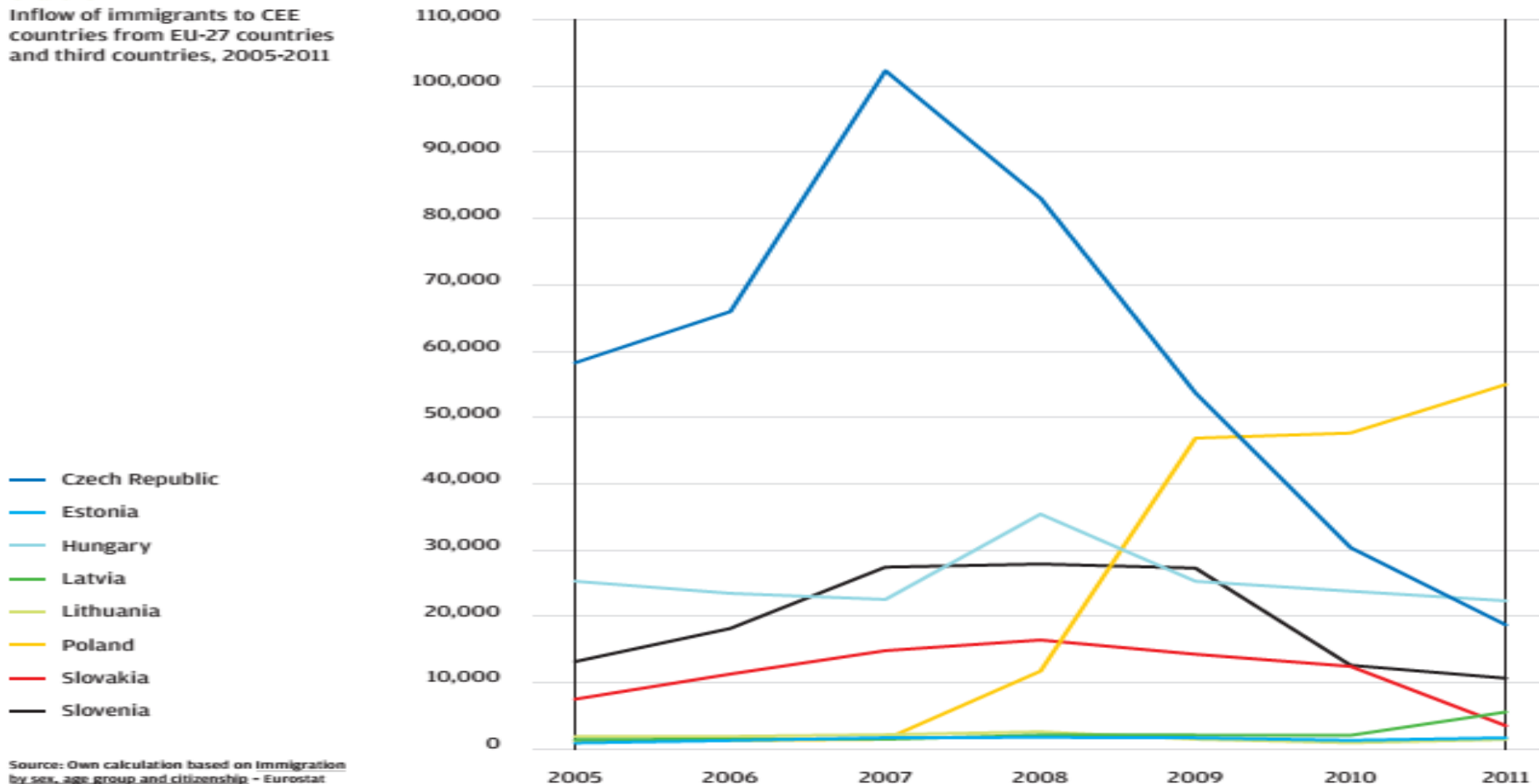


Data source: Czech Statistical Office, 2007 according to Novák, Čermák, Ouředníček 2011; central population register data

Note: Average annual numbers of people, which changed the place of residence in 2002-2006, per 1 000 of given age category are depicted in the graph.

Imigrace do CEE zemí

Chart 15
Inflow of immigrants to CEE countries from EU-27 countries and third countries, 2005-2011



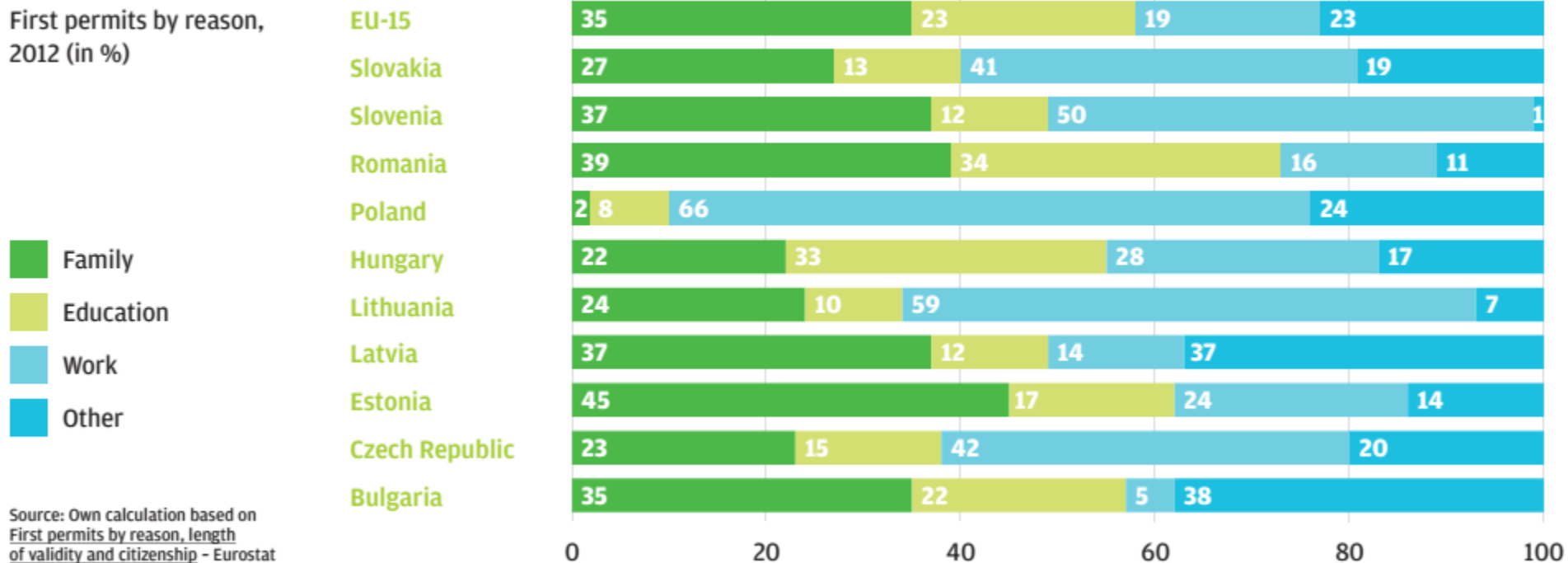
Source: Own calculation based on Immigration by sex, age group and citizenship - Eurostat

Source: CEED Institute 2014, Migration in the 21st century from the perspective of CEE countries – an opportunity or a threat?

Důvody imigrace do zemí EU

Chart 16

First permits by reason, 2012 (in %)



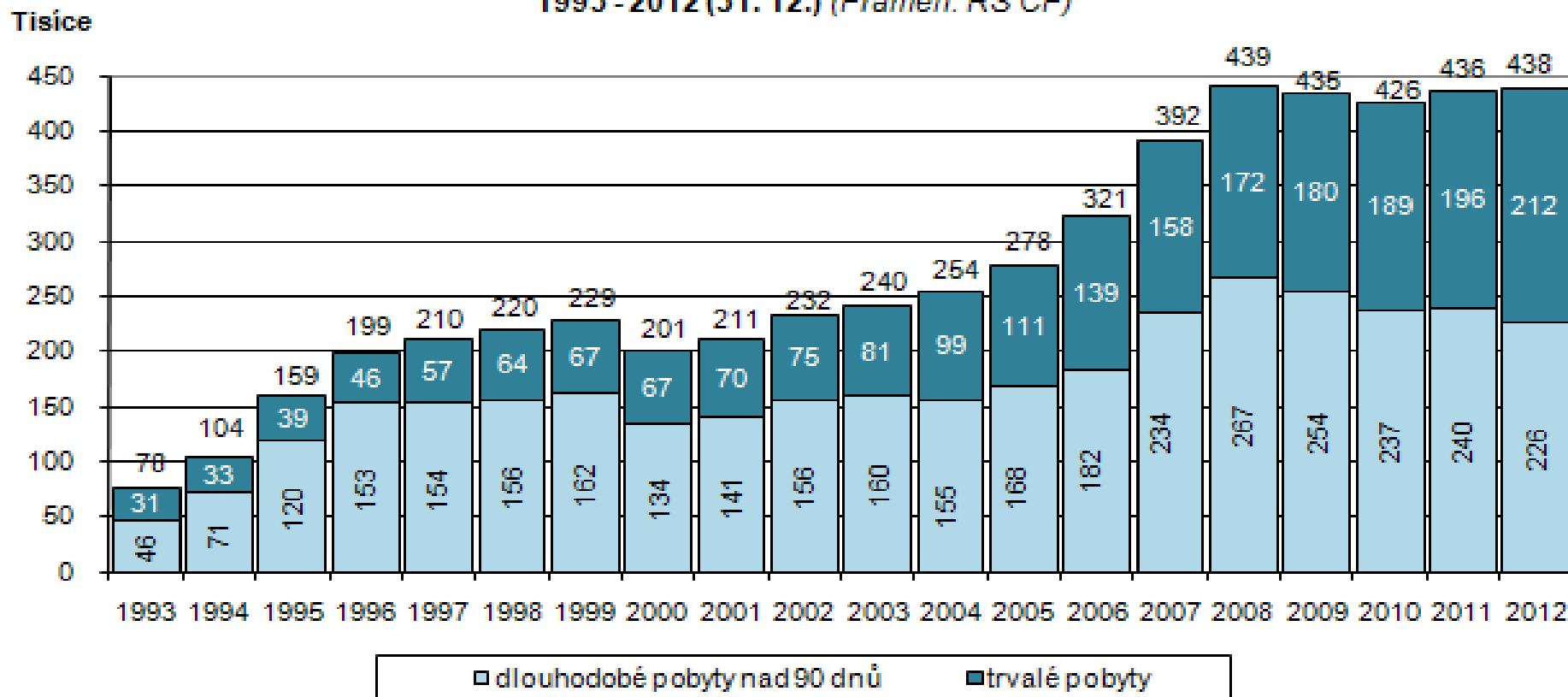
Source: Own calculation based on First permits by reason, length of validity and citizenship - Eurostat

Source: CEED Institute 2014, Migration in the 21st century from the perspective of CEE countries – an opportunity or a threat?

- Většina imigrantů přišla do ČR kvůli práci (42 %) a z rodinných důvodů (23 %)

Počet cizinců v ČR

Vývoj počtu cizinců s pobyty trvalými a dlouhodobými pobyty nad 90 dní v ČR
1993 - 2012 (31. 12.) (Pramen: ŘS ČP)



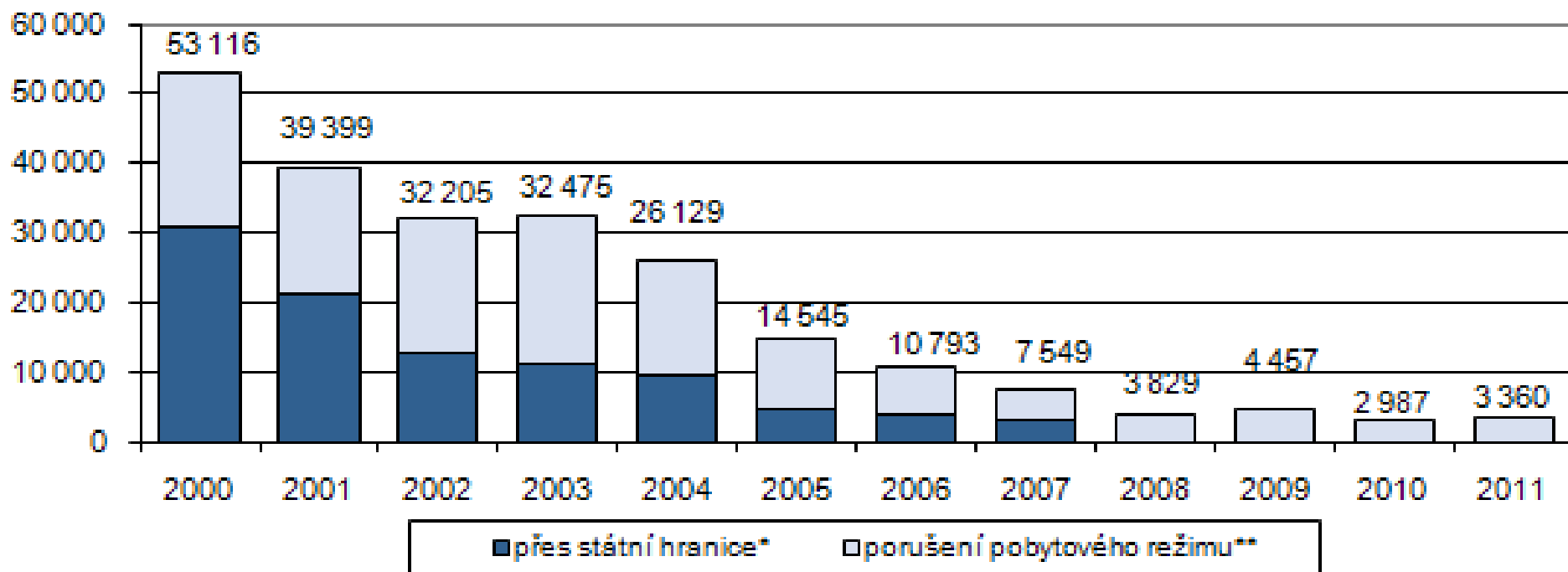
Source: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_pocet_cizincu

- Podíl cizinců v populaci je od roku 2008 přes 4 %.

Nelegální migrace cizinců v letech 2000-2011

Nelegální migrace cizinců v letech
2000-2011

Počet osob



Struktura imigrantů do ČR podle země původu

	1995		2010	
1	Slovensko	25%	Ukrajina	29%
2	Ukrajina	18%	Slovensko	17%
3	Polsko	14%	Vietnam	14%
4	Vietnam	9%	Rusko	8%
5	Německo	3%	Polsko	4%
6	Jugoslávie	3%	Německo	3%
7	USA	3%	Moldavsko	2%
8	Rusko	3%	Bulharsko	2%
9	Bulharsko	3%	USA	1%
10	Čína	3%	Čína	1%
	Ostatni	17%	Ostatni	18%

Pramen: Ředitelství služby cizinecké a pohraniční policie Ministerstva vnitra ČR

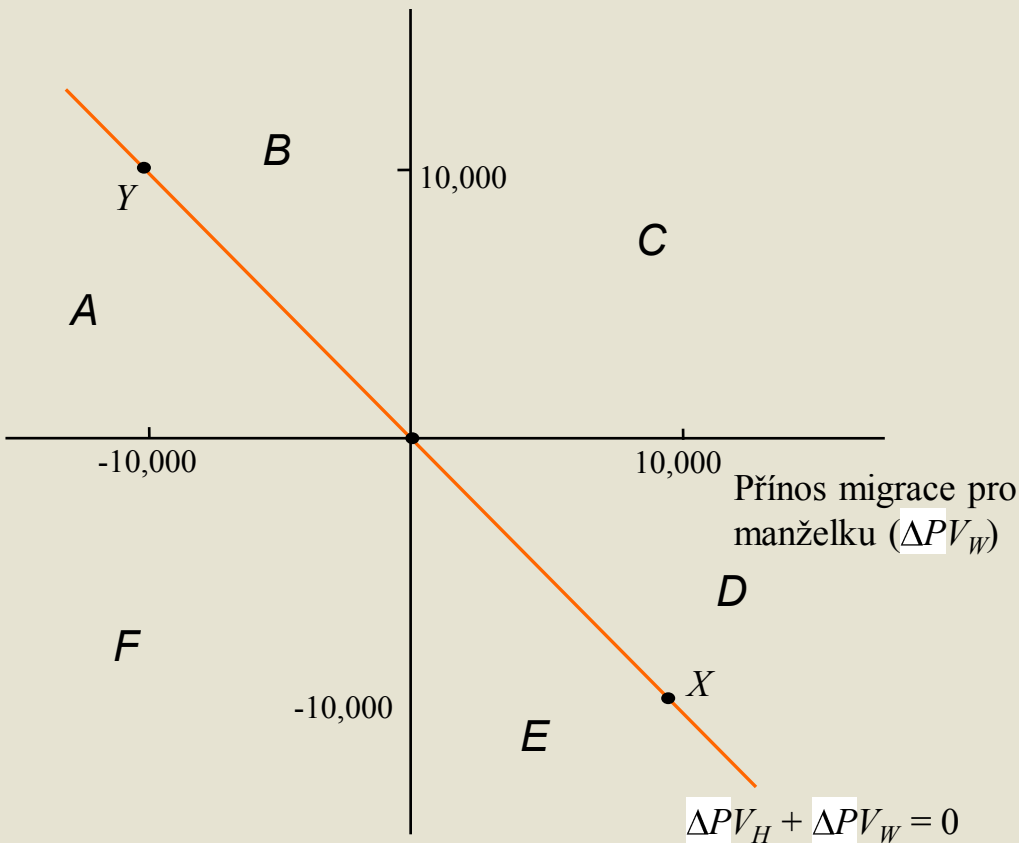
- 60 % imigrantů do ČR není ze zemí EU

Rodinná migrace

- Rodina bude migrovat pokud čistý přínos z migrace pro celou rodinu bude kladný.
- Optimální volba pro člena rodiny nemusí být optimální pro celou rodinu (a vice versa).
 - **Tied stayer:** někdo, kdo obětuje svůj potenciálně lepší příjem jinde, protože jeho partner je na tom výrazně lépe ve stávající situaci
 - **Tied mover:** někdo, kdo se s partner stěhuje, kvůli jeho vyššímu příjmu jinde, i když by sám měl lepší podmínky v současné situaci

Tied Movers a Tied Stayers

Přínos migrace pro
manžela (ΔPV_H)



Pokud by manžel byl svobodný,
migroval by v případě, že $\Delta PV_H > 0$
(A, B a C).

Pokud by manželka byla svobodná,
migrovala by v případě, že $\Delta PV_W > 0$
(C, D a E).

Rodina migruje pokud součet přínosů
migrace je kladný (B, C a D).

V bodě D, manžel by se nestěhoval,
pokud by byl svobodný, ale jako
součást rodiny se stěhuje, což z něj
dělá **tied movera**.

V bodě E, manželka by se stěhovala,
pokud by byla svobodná, ale jako
součást rodiny zůstává, což z ní dělá
tied stayera.

Rodinná migrace - empirie

- Teorie predikuje, že tied movers by měli mít po přestěhování nižší plat.
- Sandell (1977), Boyle a kol. (2001), Nivalainen (2004)
- V případech, kdy se stěhuje celá rodina, tak výdělky žen po přestěhování jsou často nižší než jejich výdělky před stěhováním.
- Vdané ženy jsou tedy asi často tied movers.

Rodinná migrace - empirie

- Costa, Kahn (QJE, 2000), Compton, Pollak (JLE, 2007)
- Power couples – pár, kde jsou oba VŠ vzdělaní
 - Roste jejich podíl v populaci USA: 1940: 2 %; 1970: 9 %; 1990: 15 %
 - Pravděpodobnost, že žena z power couple bude pracovat, roste.
1940: 20.1 %, 1990: 73.3 %
- Možné problémy: tied movers, tied stayers, život v odloučení
- Možné řešení: velká města nabízí více pracovních pozic pro VŠ a také jejich větší různorodost.

Rodinná migrace - empirie

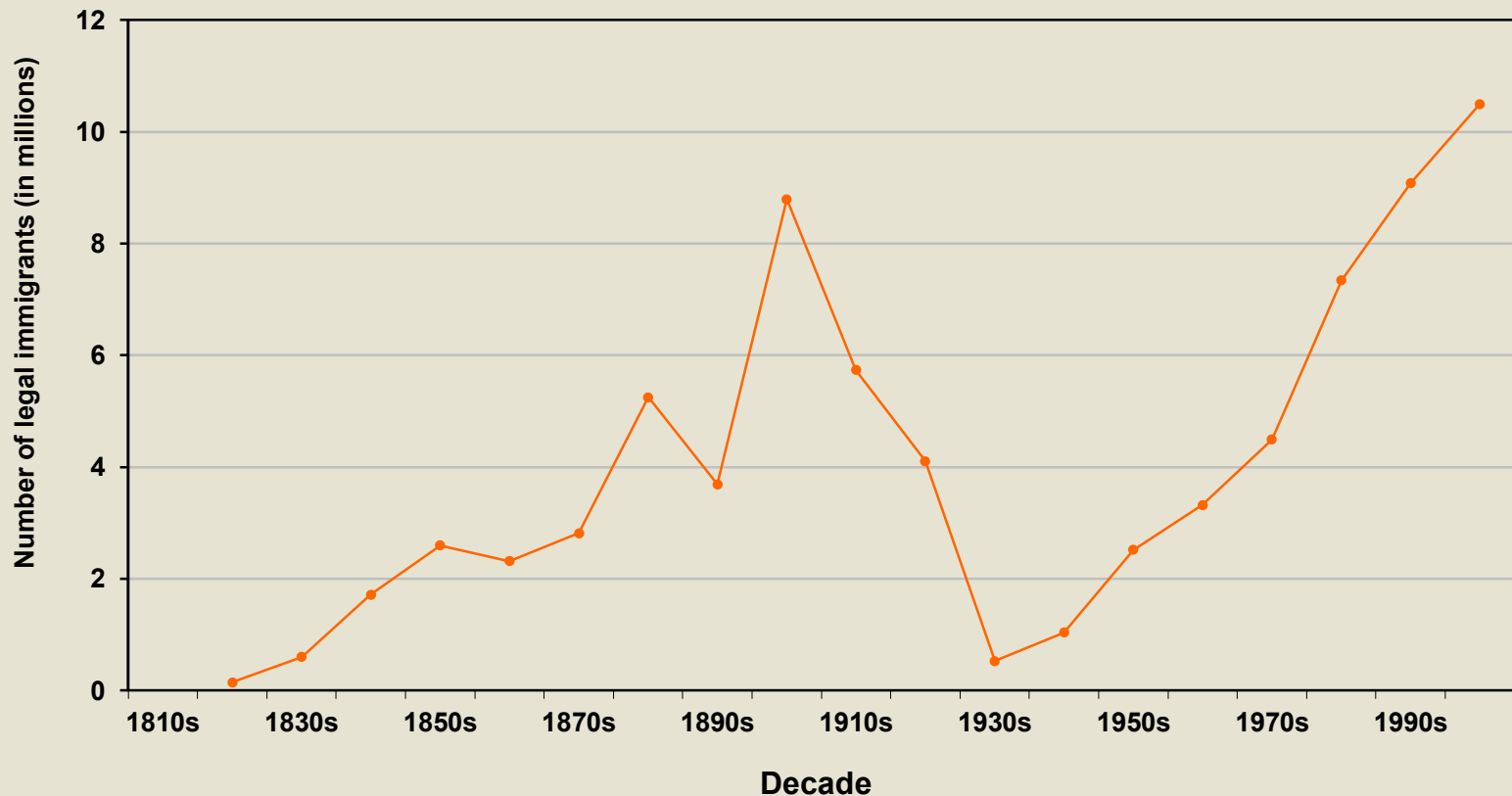
TABLE 8-1 Percent of Couples with Working Wives That Reside in a Large Metropolitan Area

	1970	1990	Difference
Power couples	14.6	34.8	20.2
Low-power couples	8.3	20.0	11.7
Difference-in-differences	—	—	8.5

Imigrace do USA

- USA byly historicky největším příjemcem imigrantů na světě.
- V posledních dekádách nastalo výrazné obnovení imigrace do USA.
- Výrazně se změnila struktura zemí původu imigrantů
 - V 50. letech: cca 70 % Evropa + Kanada; 25 % lat. Amerika; 6 % Asie.
 - V 90. letech: 17 % Evropa + Kanada; 47 % lat. Amerika; 31 % Asie.

Legální imigrace do USA po dekádách, 1820-2010



Imigrace do USA

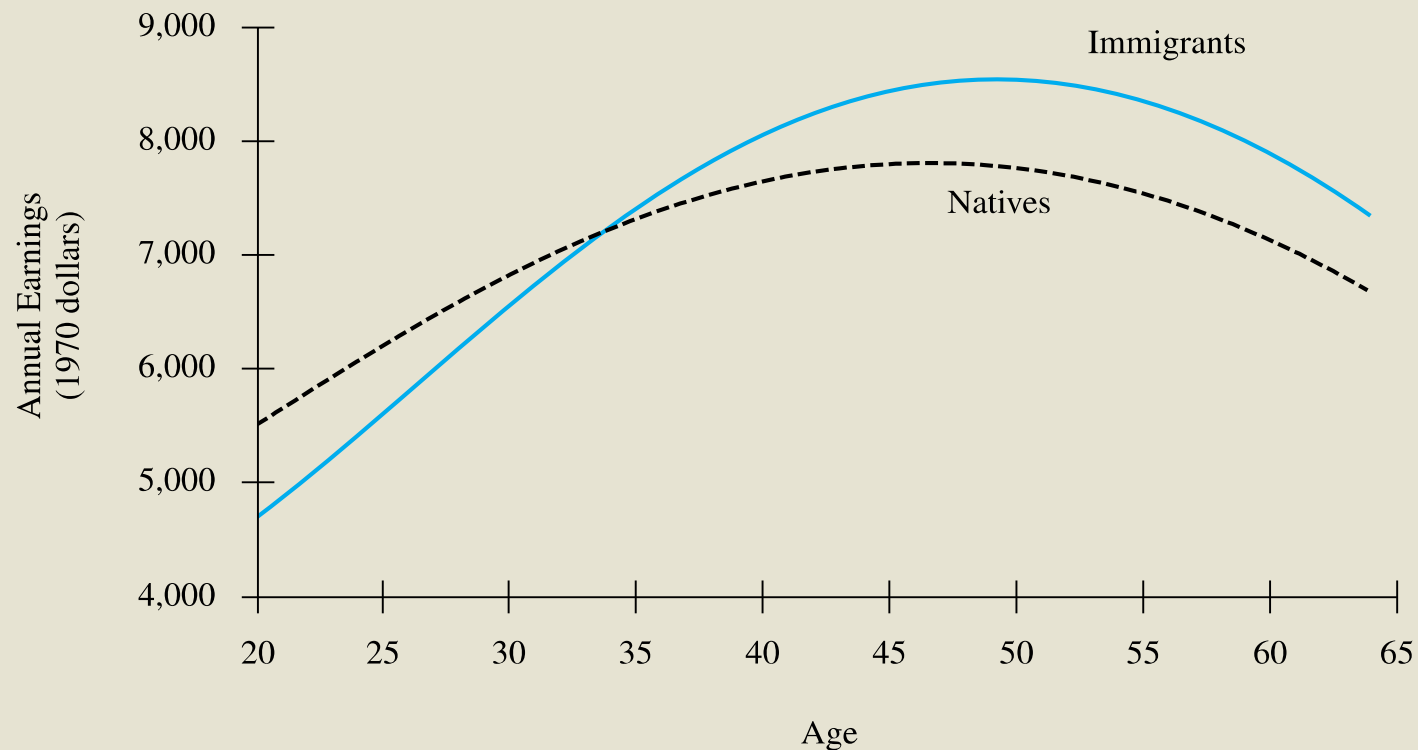
- Hanson a Spilimbergo (AER, 1999) - Imigrace z Mexika do USA silně reaguje na změnu ekonomických podmínek v těchto zemích.
 - V typickém měsíci mezi roky 1968 a 1996 zadržela hraniční stráž 42 890 osob, které chtěly vstoupit do USA ilegálně.
- Elasticita počtu zadržených vzhledem ke mzdě na trhu práce v Mexiku je okolo -0.8.
 - Snížení mzdy v Mexiku o 10 % zvyšuje počet zadržení na hranici o 8 %.
- Elasticita počtu zadržených vzhledem ke mzdě na trhu práce v USA je zhruba +1.
 - Zvýšení mzdy v USA o 10 % zvyšuje počet zadržení na hranici o 10 %.
- Reakce téměř okamžitá. Jako kdyby už měli sbaleno.

Výkony imigrantů na pracovním trhu v USA

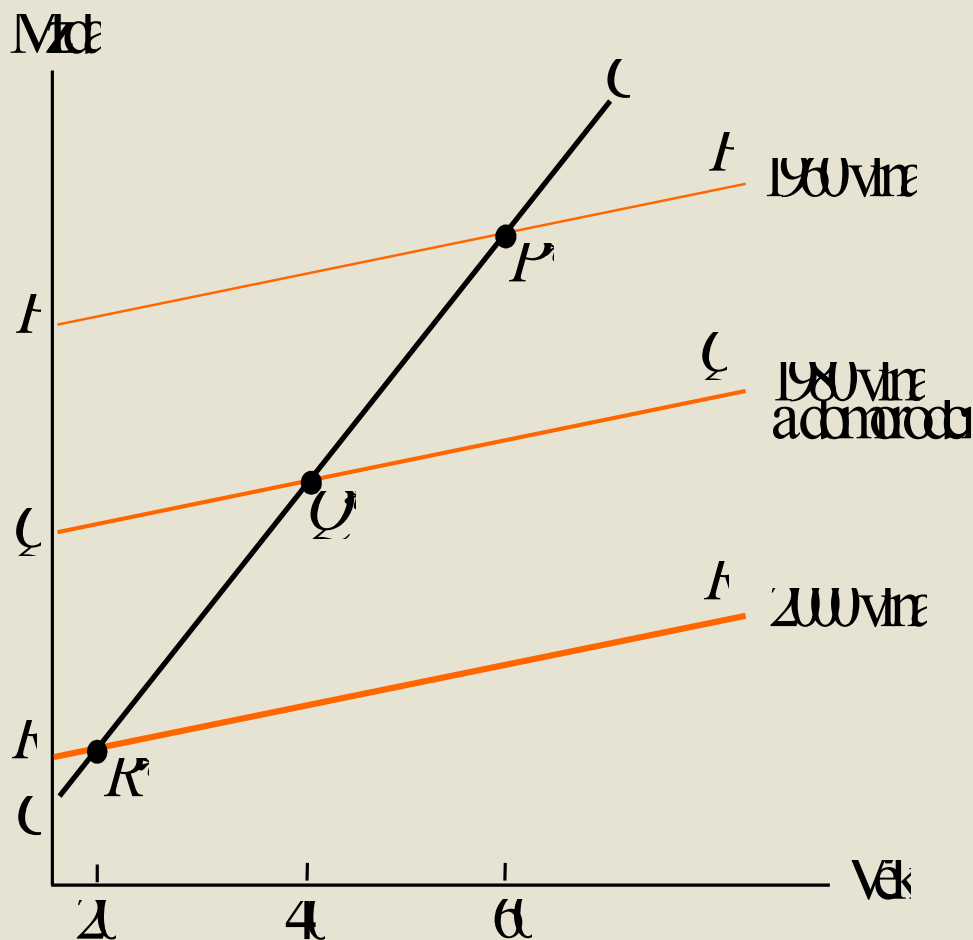
- Imigranti, kteří se adaptují a jsou úspěšní na svých nových pracovních pozicích, přispívají k ekonomickému růstu dané ekonomiky.
 - Navíc, domorodci se potom nemusí bát, že imigranti představují zátěž pro sociální systém, který je financovaný z daní.
- Ekonomické dopady imigrace závisí na složení populace imigrantů z hlediska jejich schopností a dovedností.

Věkově-výdělkové profily imigrantů a domorodců podle průřezových dat (Chiswick, JPE, 1978)

Copyright © The McGraw-Hill Companies, Inc. Permission required for reproduction or display.



Skupinový efekt a věkově výdělkový profil imigrantů (Borjas, JLE, 1985)



Věkově-výdělkové profily první, druhé a třetí vlny imigrantů jsou dané liniemi *PP*, *QQ* a *RR*.

První vlna je schopnější než druhá a druhá je schopnější než třetí. Druhá vlna je stejně schopná jako domorodci.

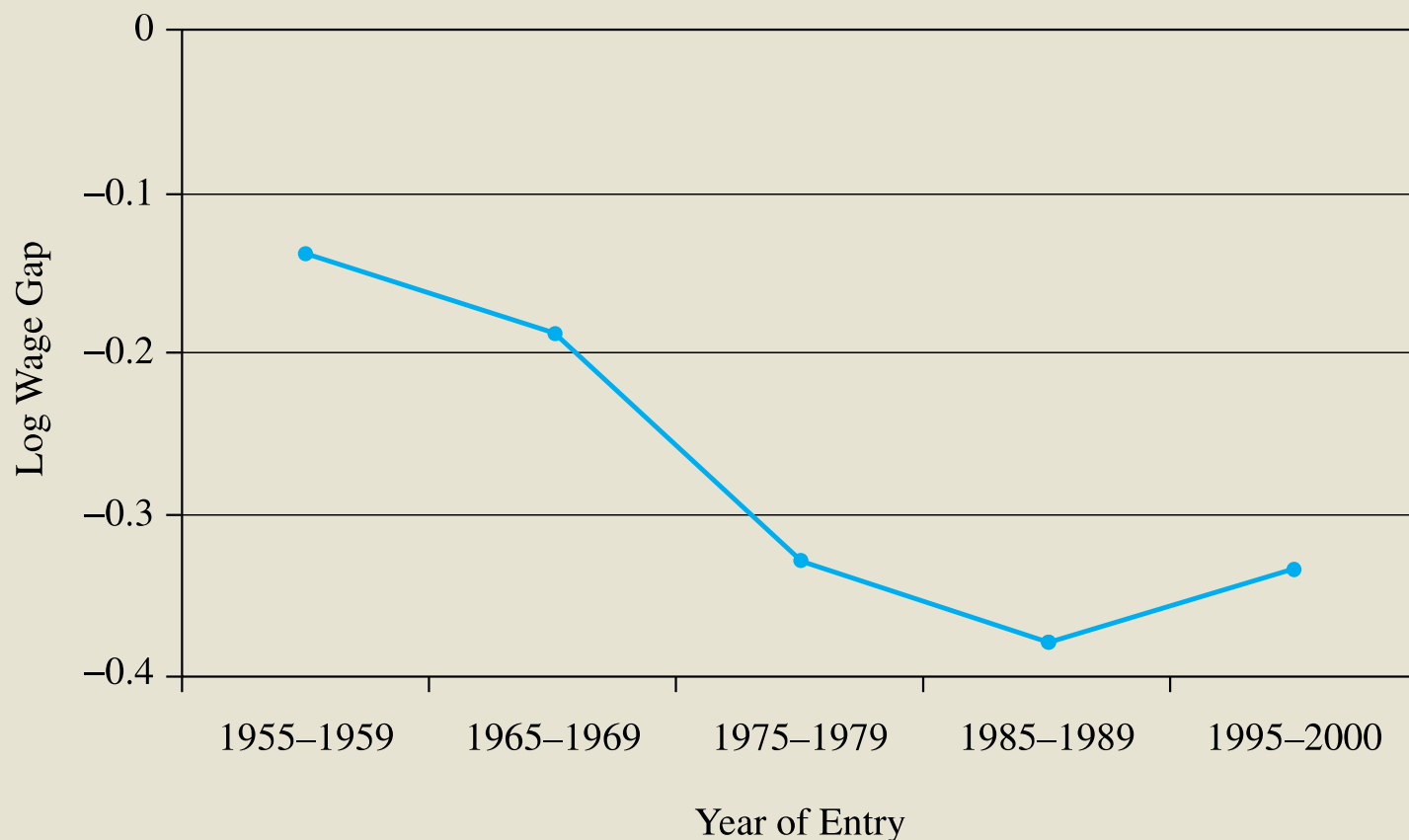
V průřezových datech ovšem pozorujeme body *R**, *Q** a *P**. Věkově-výdělkový profil podle průřezových dat je potom daný linií *CC*, což mylně naznačuje, že výdělky imigrantů rostou rychleji než výdělky domorodců

Skupinový efekt a věkově výdělkový profil imigrantů

- Skupinový efekt může vzniknout i díky nenáhodné návratové migraci.
 - Zhruba jedna třetina imigrantů do USA nakonec z USA odejde (asi do země původu).
 - Předpokládejme, že k návratové migraci se systematicky odhodlávají ti s relativně nižšími mzdami.
- V průřezových datech jsou pak
 - z dřívějších vln migrantů odfiltrováni ti méně úspěšní a ti, co zůstali mají v průměru vyšší mzdy.
 - v novějších vlnách migrantů zahrnutí i ti, kteří se později rozhodnou k návratové migraci, ale jejich současné nízké mzdy snižují průměrnou mzdu v těchto vlnách migrantů.

Mzdový rozdíl mezi imigranty a domorodci v čase příchodu (Borjas a Friedberg, 2007)

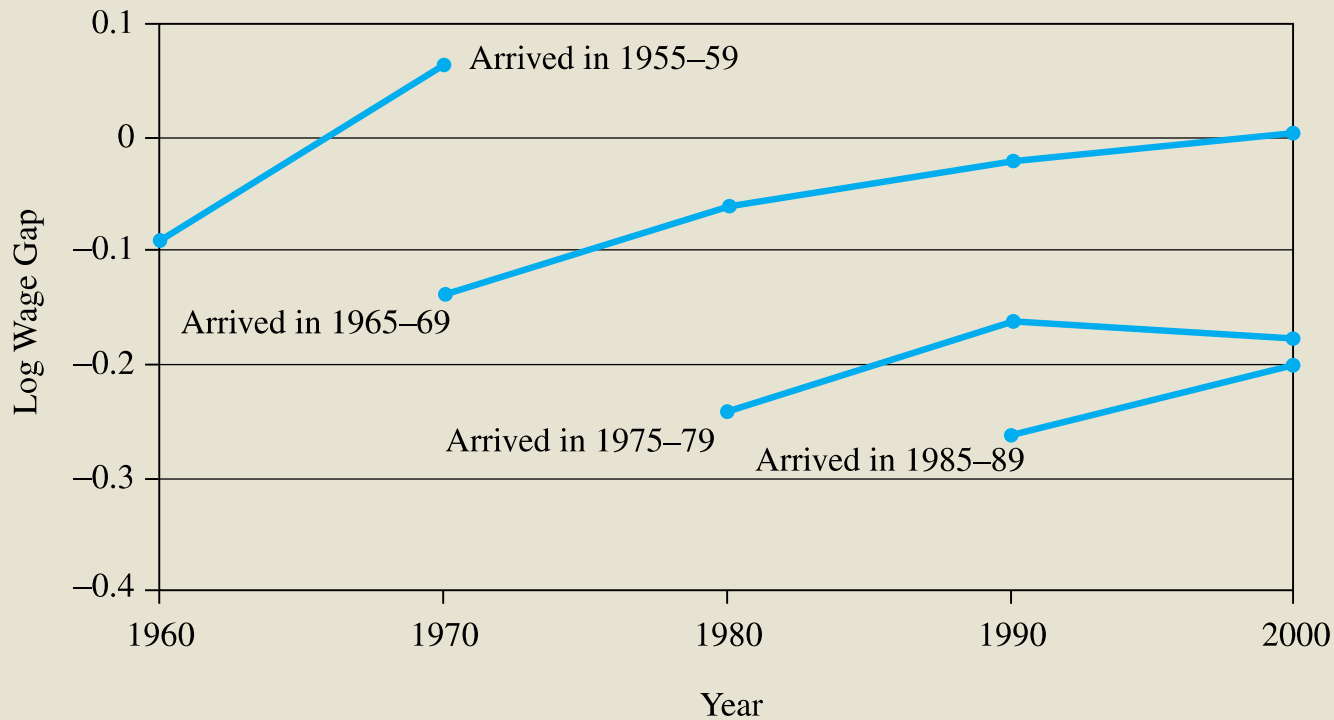
Copyright © The McGraw-Hill Companies, Inc. Permission required for reproduction or display.



Vývoj mezd u specifických skupin imigrantů během životního cyklu (Borjas a Friedberg, 2007)

Copyright © The McGraw-Hill Companies, Inc. Permission required for reproduction or display.

Relative Wage of Immigrants Who Arrived
When They Were 25–34 Years Old



Rozhodnutí migrovat

- Schopnosti a dovednosti se liší podle toho, ze které země migranti pocházejí.
 - Dovednosti získané v rozvinutých průmyslových zemích jsou lépe přenositelné na trh práce v USA než dovednosti získané v nerozvinutých zemích
- Obecné pravidlo: Pracovníci se rozhodnou migrovat, pokud výdělky v USA převyšují výdělky v zemi původu.
 - Rozhodnutí v podstatě závisí na dovednostech jednotlivců a na míře výnosu z těchto dovedností v cílové zemi a v zemi původu.

Rozdíly ve výdělcích imigrantů

TABLE 8-2
Wages of
Immigrant
Men in 1990,
by Country
of Birth

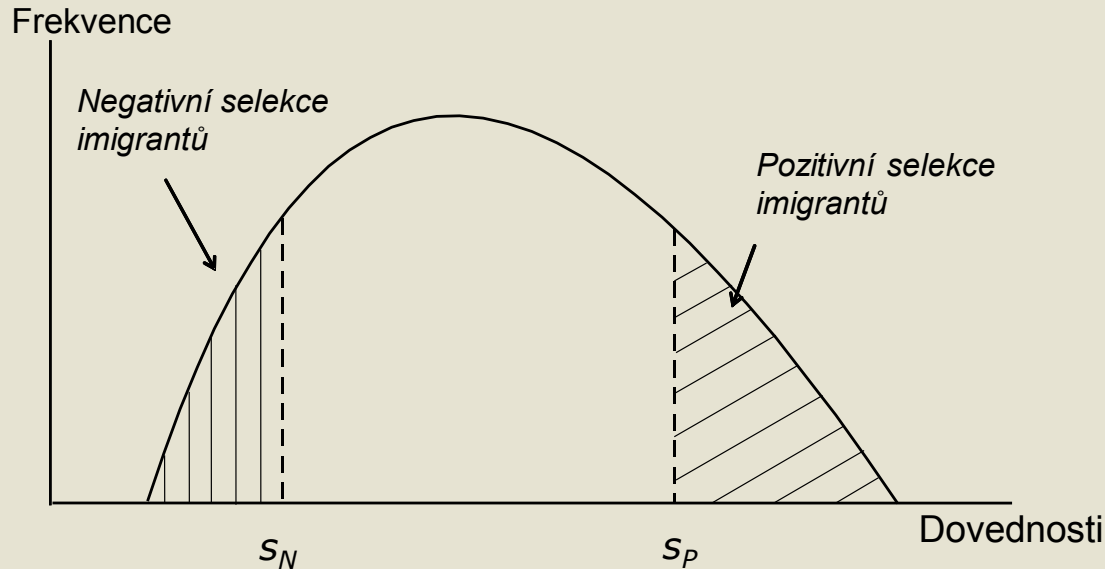
Source: George J. Borjas, "The Economics of Immigration," *Journal of Economic Literature* 32 (December 1994): 1686.

Country of Birth	Percent Wage Differential between Immigrants and Natives
Europe	
Germany	24.5
Portugal	-3.1
United Kingdom	37.2
Asia	
India	17.6
Korea	-12.0
Vietnam	-18.9
Americas	
Canada	24.0
Dominican Republic	-29.2
Mexico	-39.5
Africa	
Egypt	12.2
Ethiopia	-21.0
Nigeria	-18.9

Royův model

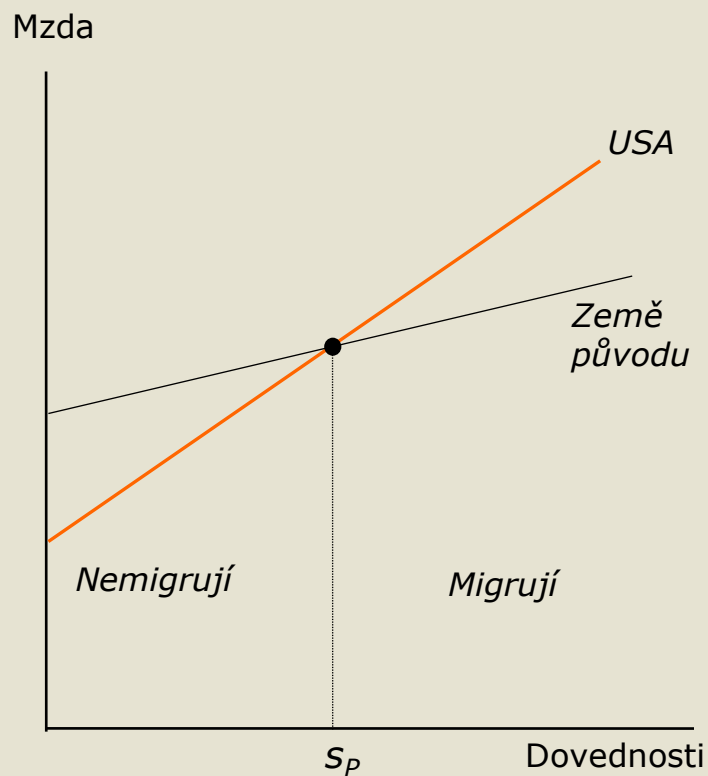
- Royův model uvažuje rozdělení dovedností mezi pracovníky v zemi původu.
 - **Pozitivní selekce:** do USA migrují kvalifikovaní pracovníci, kteří se tam mají relativně lépe.
 - **Negativní selekce:** do USA migrují nekvalifikovaní pracovníci, kteří se tam mají relativně lépe.
- Klíčovou implikací Royova modelu je, že dovednostní struktura imigrantů je determinována relativním výnosem z dovedností (cílová země vs země původu).

Rozdělení dovedností v zemi původu

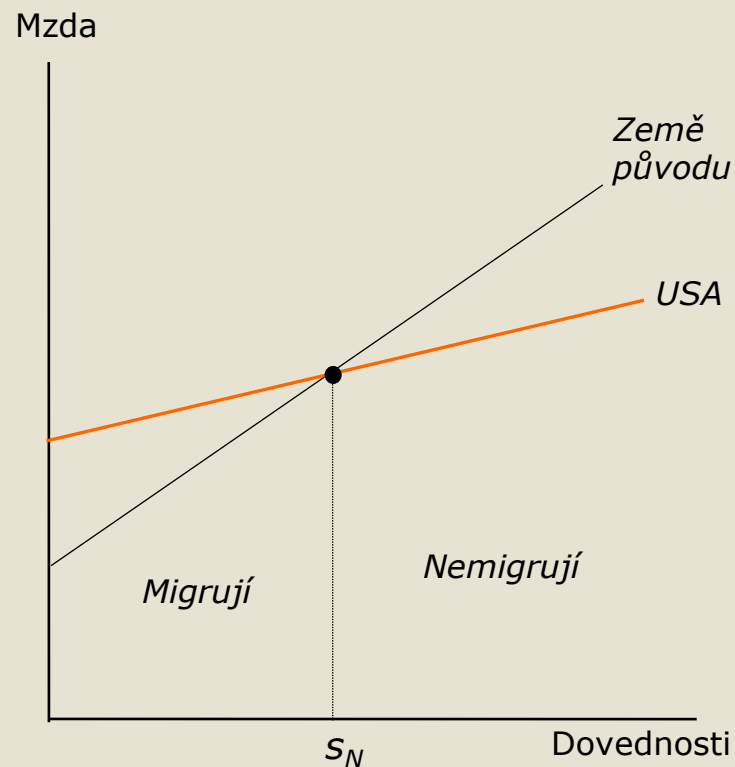


Rozdělení dovedností v zemi původu je dáno frekvencí pracovníků v každé dovednostní úrovni. Pokud se imigranti rekrutují z nadprůměrně dovedných pracovníků, hovoříme o pozitivní selekci. Pokud se imigranti rekrutují z podprůměrně dovedných pracovníků, hovoříme o negativní selekci.

Self-selekce imigrantů

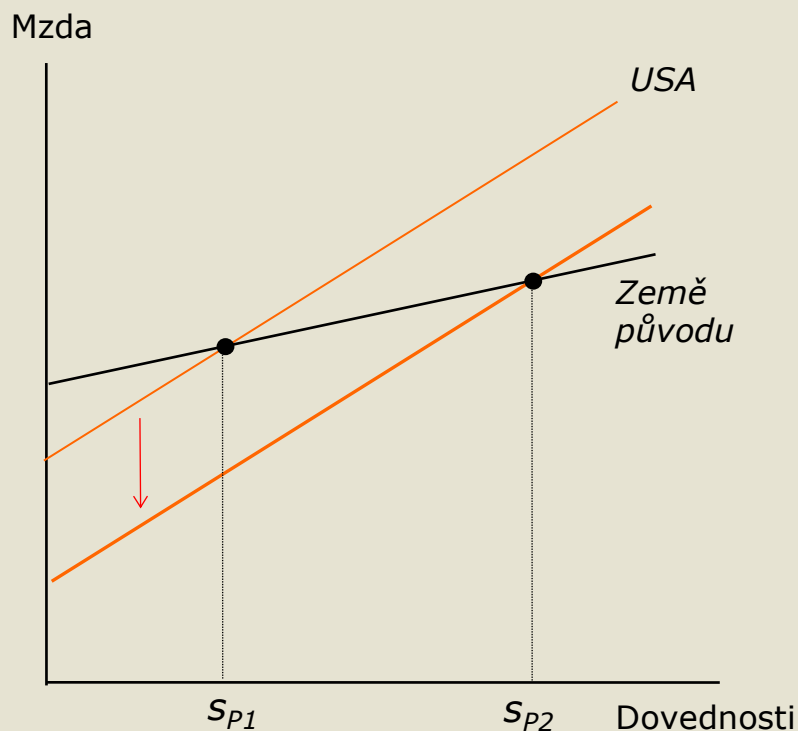


(a) Pozitivní selekce

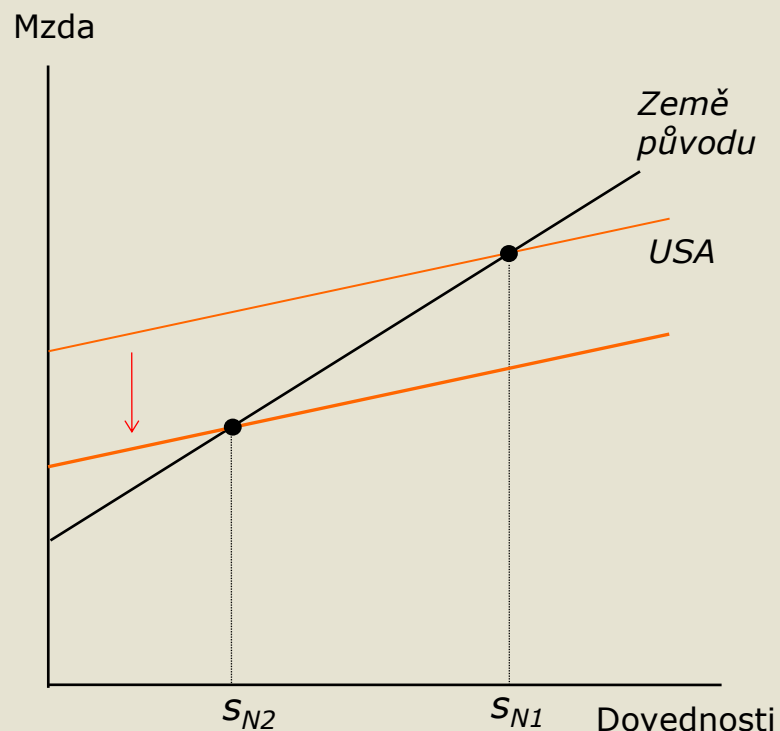


(b) Negativní selekce

Dopad snížení příjmů v cílové zemi (USA)



(a) Pozitivní selekce



(b) Negativní selekce

Důsledkem snížení příjmu v cílové zemi je snížení počtu imigrantů. Druh selekce (pozitivní vs. negativní) se ale nezmění.

Vízová dostupnost a selekce migrantů

- Borjas (1993), Baker a Benjamin (JLE, 1994)
- Kanada má od 60-tých let bodový systém na udělování víz.
 - vzdělání (25 b), jazyková vybavenost AJ, FJ (24 b), pracovní zkušenosti (21 b), věk (10 b), domluvená práce (10 b) a ostatní (10 b)
 - K udělení víza musí mít žadatel alespoň 75 bodů ze 100
 - Před zavedením systému měl typický imigrant v Kanadě horší vzdělání než typický imigrant v USA (10.5 vs 11 let)
 - Na konci 70-tých let se situace obrátila. Typický imigrant v Kanadě měl lepší vzdělání než typický imigrant v USA (12.6 vs 11.9 let)

Vízová dostupnost a selekce migrantů

- Kanada také prodává víza
 - Pokud investujete 1 milión dolarů do kanadských firem, dostanete vízum.
 - Přitáhlo to velké množství bohatých lidí, hlavně z Hongkongu, kteří se tím „pojistili“ před rokem 1997 (přesun Hongkongu pod Čínu)
- USA začali také prodávat víza
 - Uvolnili až 10 000 víz ročně pro ty, kteří v USA investují 1 milión dolarů a vytvoří aspoň 10 pracovních míst
 - V oblastech s vysokou nezaměstnaností minimální velikost investice snížena na půl miliónu dolarů.
 - Je to asi příliš drahé. V roce 2000 takto udělili pouze 226 víz.

Aplikace: Migrace pracovníků v Portoriku

- Borjas (2008)
- Portoriko – svým způsobem součást USA
 - Neexistuje žádné zákonné omezení migrace
 - Migrace existuje v obou směrech
 - V Portoriku je větší mzdová mezera mezi kvalifikovanou a nekvalifikovanou prací, tudíž je tam větší míra výnosu z dovedností
- Royův model predikuje
 - migraci nekvalifikované síly z Portorika do USA (negativní selekce)
 - migraci kvalifikované síly z USA do Portorika (pozitivní selekce)

Aplikace: Migrace pracovníků v Portoriku

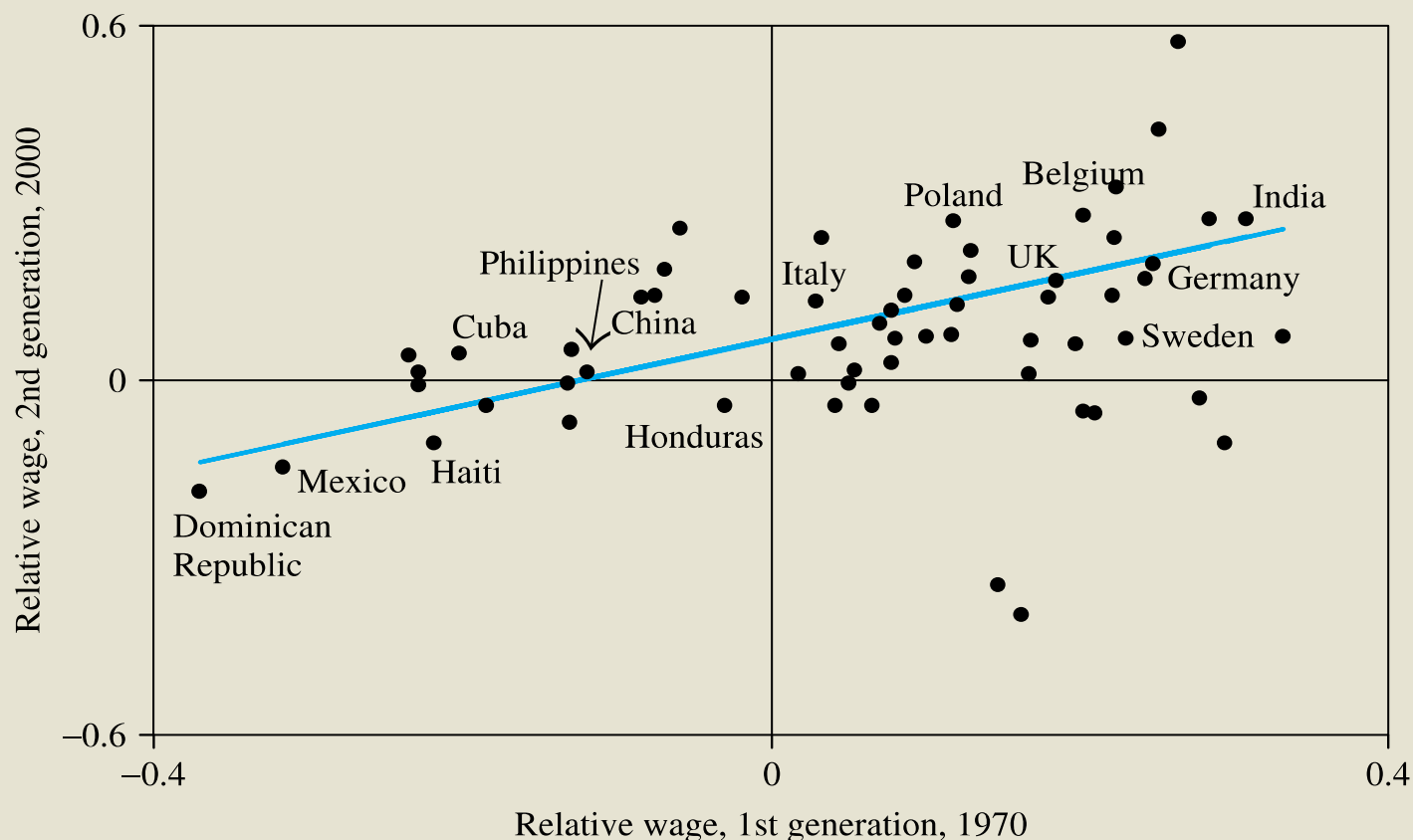
TABLE 8-3 Labor Flows in and out of Puerto Rico in 2000 (in the sample of working-aged men)

Source: George J. Borjas, "Labor Outflows and Labor Inflows in Puerto Rico," *Journal of Human Capital* 2 (Spring 2008): 32–68.

Years of Education	Fraction of Puerto Ricans That Moved to the United States	Fraction of U.S.-Born Persons with Puerto Rican Ancestry That Moved to Puerto Rico
Less than 12 years	0.447	0.069
12 years	0.401	0.086
13–15 years	0.364	0.121
At least 16 years	0.304	0.189

Sociální mobilita mezi 1. a 2. generací američanů, 1970-2000, Borjas (2006)

Copyright © The McGraw-Hill Companies, Inc. Permission required for reproduction or display.



Odhad mezigenerační korelace příjmu: 0.56

Externalita lidského kapitálu

- **Sociální kapitál**
 - Kvalita prostředí ve kterém dítě vyrůstá
 - Ovlivňuje akumulaci lidského kapitálu - vytváří externalitu
- **Externalita lidského kapitálu**
 - Pokud se v okolí dítěte vyskytují dospělí (vlastní rodiče, rodiče spolužáků, sousedi, ...), kteří jsou vzdělaní, mají stálou práci a jsou ekonomicky úspěšní, tak to dítěti poskytuje pozitivní externalitu při získávání lidského kapitálu
 - Pokud dítě vyrůstá v prostředí, kde vidí nevzdělané dospělé, nezaměstnané, závislost na sociálním systému, kriminalitu, závislost na drogách a automatech, atd., tak to funguje jako negativní externalita při získávání lidského kapitálu
- Koncept sociálního kapitálu pomáhá vysvětlit mezigenerační korelaci výtěžků u imigrantů, zobrazenou na předchozím slidu.

Jak je důležité mít chytrého spolubydlícího, (Sacerdote, QJE, 2001)

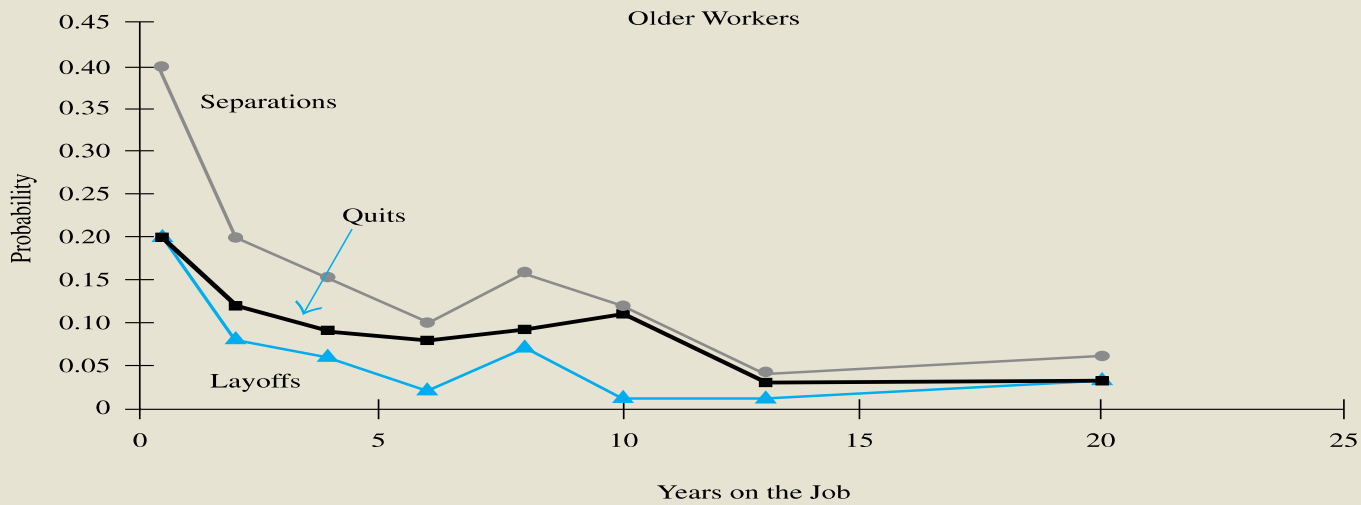
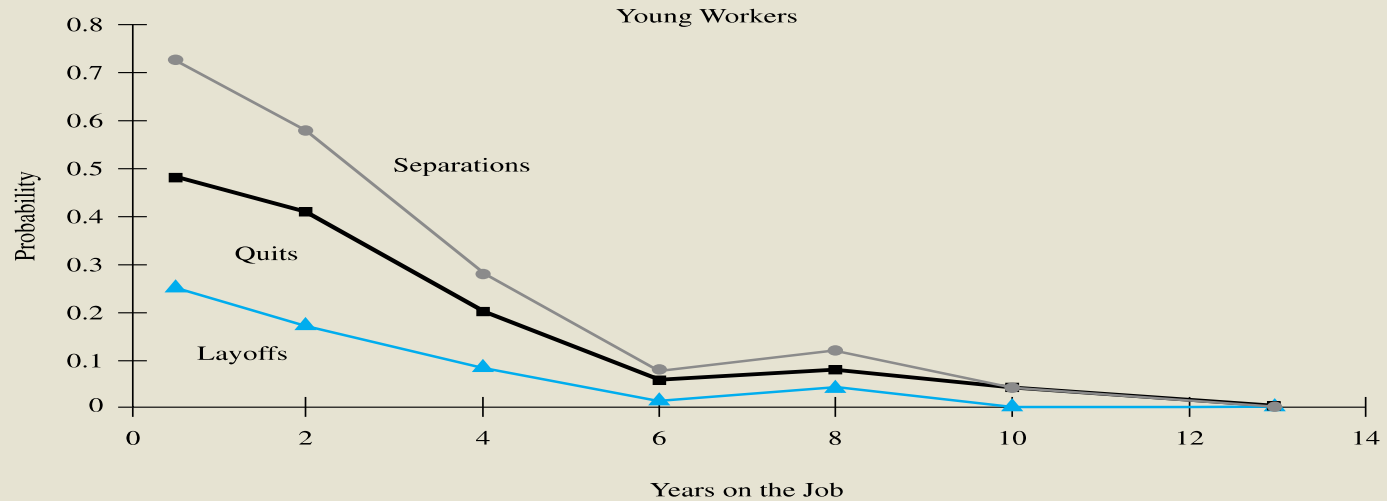
- Dartmouth College – prestižní VŠ v New Hampshire, rozřazení studentů do pokojů na koleji je více méně náhodné.
 - Odpovědi na 5 otázek (kouření, hudba, ponocování, pořádek, pohlaví) vytvořily 32 skupin. Členové jedné skupiny bydlí spolu, rozřazení studentů z jedné skupiny do pokojů je ale náhodné.
- U prvků se pozorovalo:
 - O 1 bod lepší GPA u spolubydlícího zvyšuje mé GPA o 0.1 bodu.
 - Šance na červený diplom u spolubydlícího zvyšuje mé GPA je 0.3 bodu.
 - GPA – grade point average, 0 nejhorší, 4 nejlepší
- Efekt postupně vyprchává, u končících studentů už není.

Stylizovaná fakta o fluktuaci pracovníků

- Noví pracovníci často odejdou během prvních 24 měsíců, zatímco zkušení pracovníci zřídka kdy opouští svou práci.
- Míra ztráty zaměstnání je nejvyšší u nejméně vzdělaných pracovníků.
- Existuje silná negativní korelace mezi věkem pracovníka a pravděpodobností ukončení pracovního poměru.
 - Sedí to na hypotézu, že fluktuace pracovníků může být z jejich pohledu investicí do lidského kapitálu.
 - Starší pracovníci pobírají po kratší dobu výnosy z této investice, které jim mají vynahradiť náklady na hledání pracovního místa. Z toho důvodu starší pracovníci s menší pravděpodobností hledají novou práci.

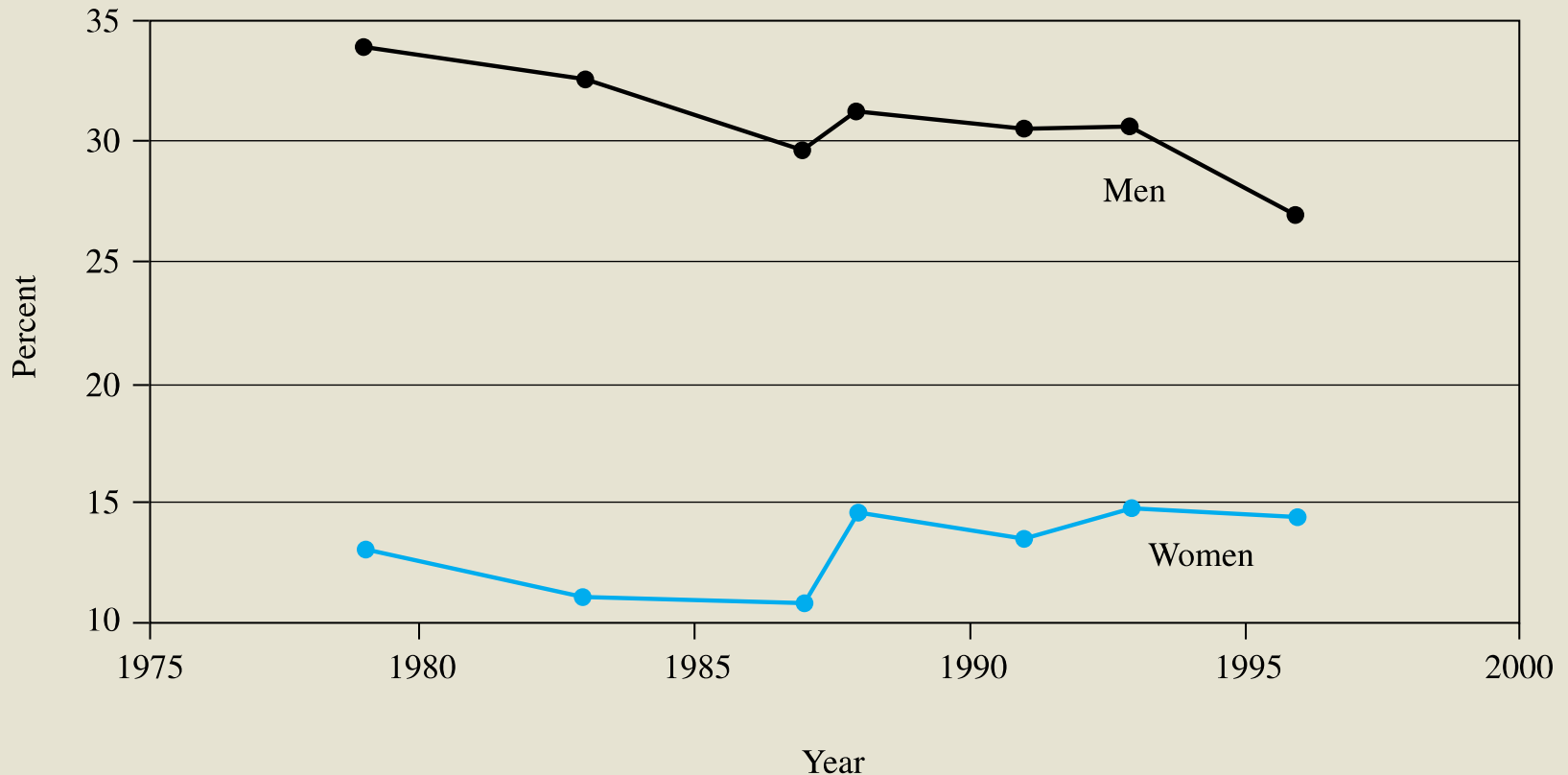
Pravděpodobnost ukončení pracovního poměru během prvních 2 let

Copyright © The McGraw-Hill Companies, Inc. Permission required for reproduction or display.



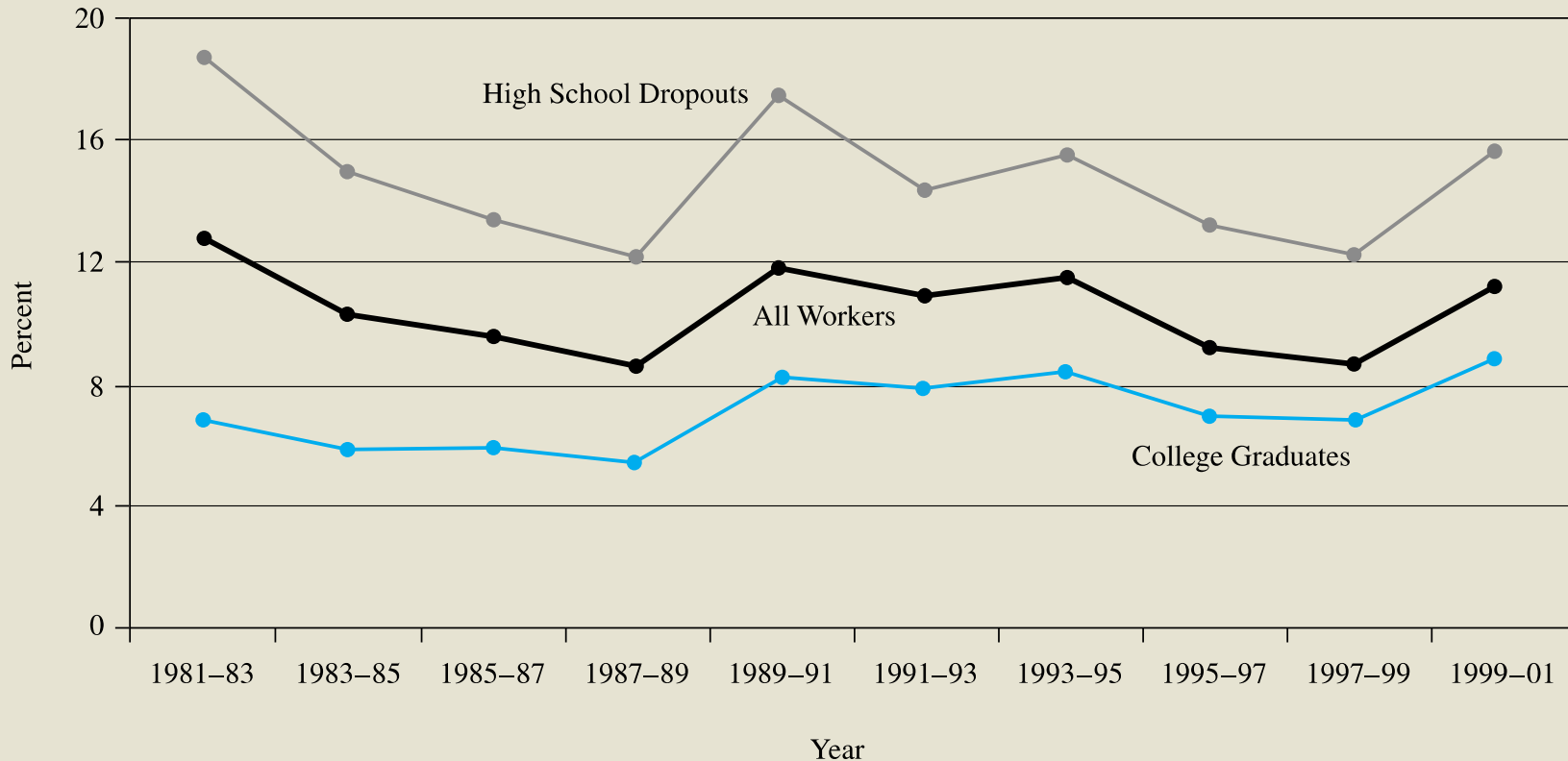
Četnost dlouhodobých pracovních poměrů: 1979-1996

Copyright © The McGraw-Hill Companies, Inc. Permission required for reproduction or display.



Míra ztráty zaměstnání v USA, 1981-2001

Copyright © The McGraw-Hill Companies, Inc. Permission required for reproduction or display.



Spárování pracovních míst a uchazečů

- Každé jednotlivé spárování pracovníka a zaměstnavatele má svoji jedinečnou hodnotu.
- Pracovníci i firmy mohou zlepšit svou situaci tím, že se budou dívat po lepších pracovních pozicích, resp. lepších pracovnících.
- **Efektivní fluktuace** je mechanismus, pomocí kterého pracovníci i firmy napravují chyby vzniklé špatným spárováním a výsledkem je lepší a efektivnější alokace zdrojů.
 - Fluktuace pracovníků nemusí být nutně špatná.

Zdravotní pojištění a job-lock v USA

- Madrian (QJE, 1994), Berger a kol. (2004)
 - Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem není obecně přenositelné mezi firmami.
 - Zdravotní pojišťovny často nechtějí pojišťovat dřívější zdravotní stav u nových pracovníků.
 - Pokud máte zdravotní problémy, nebudete chtít přejít do zaměstnání, kde máte vyšší produktivitu, abyste nepřišli o zdravotní pojištění.
- Průzkum CBS a NYT: 30 % lidí někdy v životě setrvalo v práci, kterou chtěli opustit, aby nepřišli o zdravotní pojištění.
- Tento job-lock snižuje míru dobrovolné fluktuace pracovníků zhruba o 25 procent za rok.

Specifické školení a fluktuace pracovníků

- Pokud pracovník obdrží specifické školení, zvýší se jeho produktivita pouze v současném zaměstnání
 - O náklady i výnosy ze specifického školení se zaměstnanec dělí s firmou
- Měla by díky tomu existovat negativní korelace mezi pravděpodobností ukončení pracovního poměru a odpracovanými roky ve firmě
 - Více roků ve firmě = více specifického školení
 - S růstem počtu let ve firmě se pravděpodobnost ukončení pracovního poměru snižuje

Specifické školení a pravděpodobnost ukončení pracovního poměru



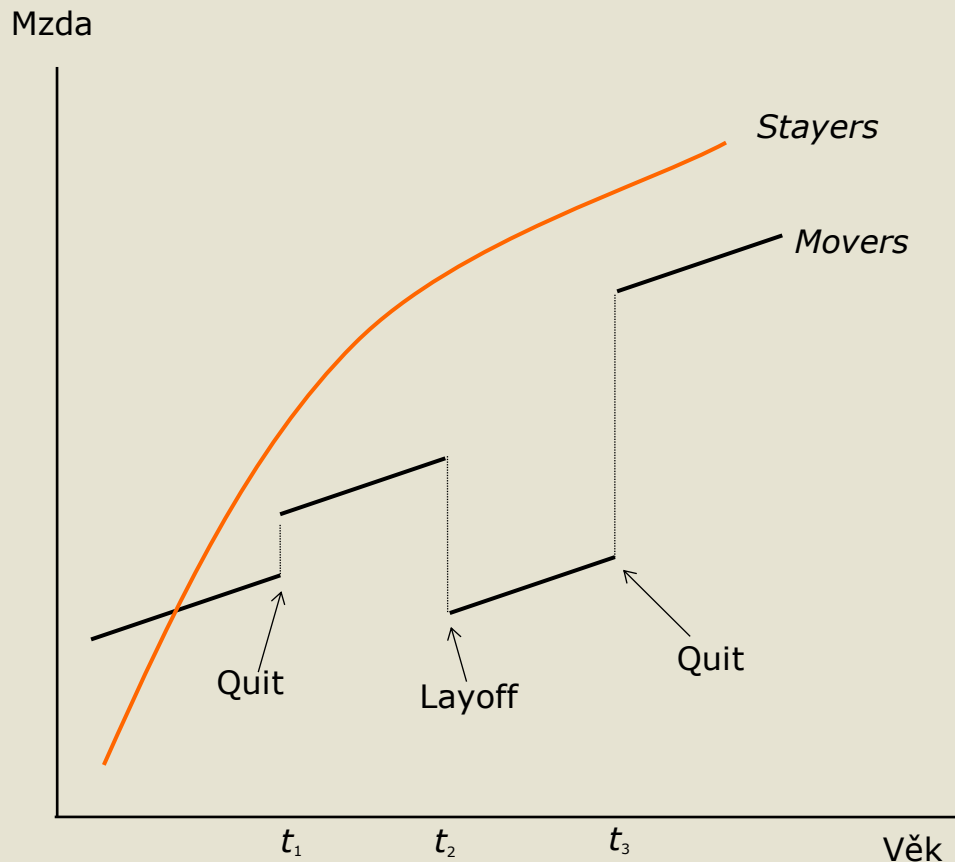
Pokud pracovník dostává specifické školení s tím jak ve firmě stárne, pravděpodobnost ukončení jeho pracovního poměru klesá v čase.

Pravděpodobnost ukončení pracovního poměru vykazuje negativní stavovou závislost: Je tím nižší, čím déle je pracovník v daném pracovním poměru.

Fluktuace pracovníků a věkově-výdělkový profil

- Mladí lidé, kteří opustí práci sami, často dosáhnou významného zvýšení mzdy.
- Pracovníci, kteří jsou propuštěni, často potom zažívají pokles mzdy.
- Výdělek pracovníka závisí jak na celkových pracovních zkušenostech, tak na pracovních zkušenostech v současné práci.
 - Pracovníci, kterým se povedlo dobře se „spárovat“ s pracovním místem, budou mít nižší pravděpodobnost ukončení pracovního poměru a tedy také větší pracovní zkušenosti v současné práci.

Dopad pracovní mobility na věkově-výdělkový profil



Věkově-výdělkový profil moverů je nespojitý, při dobrovolném odchodu z pracovního místa se posouvá nahoru, při propuštění z pracovního místa se posouvá dolů.

Dlouhodobé pracovní úvazky motivují firmy i pracovníky investovat do specifického školení, což dělá věkově-výdělkový profil strmější. Výsledkem je, že stayeri mají (ceteris paribus) strmější věkově-výdělkový profil.