ARBEIDSMOBILITEIT
EEN TYPOLOGISCHE STUDIE

door

M. VERSICHELEN
Nationaal Centrum voor Arbeidssociologie

SUMMARY — *Labor mobility. A typological study* — The increased importance that labor mobility has assumed in economic and sociological literature suggests the desirability of a more extensive examination of the content of this concept.

The term „labor mobility" is admittedly used in a wide variety of senses. It refers to many types of movement, whose volume, character, consequences and involved motivations may be different.

The author describes the main features of several types of labor mobility : industrial mobility, occupational mobility, inter-firm mobility, transfer, migration, commuting, social mobility and participation mobility.

In the inter-war years, the approach for the study of all types of labor mobility was essentially macro-economic, which means, that the main purpose was to determine the volume and general characteristics of the movements. Since the end of the second World War a micro-sociological and psychological approach has been developed (case-studies). The author comments the aims and possibilities of both approaches.

INLEIDING

De beweeglijkheid van de arbeidskrachten tussen verschillende arbeidssituaties wordt arbeidsmobiliteit genoemd („mobilité de la main d'œuvre", „labor mobility", „Arbeitsmobilität").

Alhoewel deze beweeglijkheid enerzijds afhangt van de mogelijkheid tot verandering welke aan de arbeider wordt geboden en anderzijds van zijn wil en geschiktheid tot verandering, bestond de studie van de arbeidsmobiliteit tot vóór korte tijd uitsluitend in de analyse van de bewegingen zelf.

Voor de economist maakt de mobiliteit van de arbeid een onderdeel uit van de meer algemene theorie betreffende de mobiliteit der produktiefactoren. Zijn behandeling betreffende dit onderwerp bleef tot na het einde van de eerste Wereldoorlog overwegend theoretisch. Zij was ingeschakeld in de algemene evenwichtsleer. In een economie die naar evenwicht tendeert, werd de spontane arbeidsmobiliteit als regelende factor beschouwd. Een onderbreking van het economisch evenwicht werd als een

tijdelijk verschijnsel aangezien, waarop onvermijdelijk, door het op en neer gaan van de lonen, een natuurlijke aanpassing van de vraag en van het gewijzigde aanbod zou volgen. In dezelfde gedachtengang, zou het arbeidsaanbod zich automatisch verplaatsen van een tewerkstelling met lage lonen naar een met hoge lonen. Het vertrouwen in het spontane karakter van de beweging werd kracht bijgezet door het geloof dat veranderingen in de industriële structuur slechts zeer langzaam geschiedden, zodat de aanpassing van de jonge jaarlijks nieuw ingeschakelde arbeiders volstond om de structuurbewegingen te volgen.

Werkloosheid en een onvoldoende arbeidsmobiliteit werden dan ook niet geconfronteerd. De gewilligheid om al of niet van werk te veranderen bepaalde *wie* door werkloosheid zou getroffen worden, doch niet het volume van de werkloosheid.

De tussenoorlogse periode bracht heel wat verandering in de theoretische beschouwingen hieromtrent. De bruuske en fundamentele wijzigingen die zich voordeden in de vraag naar arbeidskrachten stelden de onvolmaaktheden van de arbeidsdistributie in het licht. Terzelfdertijd kon het blijvend aantal langdurige werklozen in bepaalde streken en industrieën, zelfs in perioden van opgaande conjunctuur, niet langer het geloof in leven houden in een automatische regeling van de arbeidsmarkt door de toevoer van jonge rekruten. Zowel de keynesiaanse tewerkstellingsleer (1) als de studie van de feiten (2) leidden tot de conclusie dat de vrije markteconomie veel minder „self-adjusting" was dan men tot nog toe had gedacht. Inspanningen werden gedaan om de mobiliteit van de arbeidskrachten te bevorderen ten einde de werkloosheidscijfers beter te verdelen over de diverse gebieden en industrieën.

Na de Tweede Wereldoorlog, kreeg de arbeidsmobiliteit een nieuwe betekenis. Het probleem dat zich stelde, was niet zo zeer meer de opslorping van de werkloosheid, dan wel de beantwoording van de algemeen gestegen vraag naar arbeidskrachten. Het vrijwel bestendig tekort aan arbeidskrachten en de moeilijkheid welke de ondernemers ondervonden om hun arbeiders te

(1) Zie b.v. J. M. KEYNES : *The general theory of employment, interest and money*, London, 1936, blz. 245-254.

(2) Zie W. H. BEVERIDGE : *Full employment in a free society*, London, 1945, blz. 105-109.

behouden, vestigde de aandacht van de overheidslichamen op de problematiek van de arbeidsmobiliteit.

In verschillende landen gingen stemmen op voor een regeling van de arbeidsmarkt door een doeltreffende loonpolitiek. De mening was, dat in industrieën welke voor de nationale economie essentieel waren, hogere lonen dienden uitgekeerd te worden dan normaal. Op deze wijze, zouden de arbeiders tot die industrieën en tot de plaatsen waar zij gevestigd waren aangetrokken worden. De klassieke opvatting over de spontane mobiliteit die zich aanpast aan het loonniveau kwam hier terug tot uiting.

Het verzet van de syndikaten tegen elk ingrijpen in de met zoveel inspanning opgebouwde structuur van de lonen bleek echter een onoverkomelijke handicap voor één of andere verwezenlijking op dit terrein (1). Bovendien ging men steeds meer het automatisme van de beweging der arbeidskrachten betwijfelen. De economisten werden er zich bewust van dat de reacties van de arbeiders op de economische prikkels veel complexer zijn dan de theorie ze gewoonlijk voorstelde. De noodzakelijkheid drong zich op van een meer preciese kennis niet alleen van het volume en het karakter der arbeidsbewegingen, doch evenzeer van de motieven welke aan de arbeidsmobiliteit ten grondslag liggen.

Inlichtingen over de motivering van de arbeiders zouden niet alleen bijdragen tot de verklaring van de economische dynamiek, doch terzelfdertijd de mogelijkheid bieden om aan een aantal bedrijfseconomische en sociale problemen een oplossing te geven.

De technologische afdankingen in bepaalde industrietakken, de structurele werkloosheid in sommige streken, samen met de vraag naar nieuw gevormde arbeidskrachten in andere industrieën en gebieden, hebben in de jongste tijd, het probleem van de arbeidsmobiliteit acuut gesteld. De ontoereikendheid van preciese gegevens nopens het arbeidspotentieel wordt een teken aan de wand. De kennis van het proces van de arbeidswisseling en van de verschillende factoren die een rol spelen in het verloop van de wederaanpassing van de arbeider aan een nieuwe arbeidstaak blijken inderdaad van groot belang te zijn, zowel voor de ondernemer die alle voordeel heeft bij een goed verloop van de weder-

(1) Zie meer bepaald voor Engeland M. JEFFERYS : *Mobility in the labour market,* London, 1954, blz. 3-4.

aanpassing als voor al diegenen die bekommerd zijn met het lot van de arbeider.

In verschillende landen worden sinds enkele jaren pogingen gedaan om de arbeidsmobiliteit te bestuderen, niet enkel op grond van de bewegingen, (d.i. aan de hand van globale statistische gegevens) doch eveneens door de psychologische en sociologische analyse van de reacties van de arbeiders zelf. Door beide benaderingswijzen samen hoopt men thans een klaarder inzicht te verkrijgen in de complexiteit van dit verschijnsel.

Op het algemeen vlak (macro-economisch) gaat het om bewegingen die een invloed uitoefenen op de demografische en economische, alsook op de beroeps- en sociale structuur. Op het individueel of capillair vlak (micro-sociologisch en sociaal psychologisch) veroorzaakt een verandering van arbeidstoestand wijzigingen in de sociale betrekkingen van de arbeider : zij betekent meestal een wijziging van werkgever of van onderneming; deze wijziging kan al of niet gepaard gaan met een wisseling van beroep of van bedrijfstak; zij kan aanleiding geven tot een verandering van woonplaats; de verandering van werk kan een verschuiving van functie voor gevolg hebben en een stijging of daling op de maatschappelijke ladder betekenen.

In de literatuur bestaat er weinig overeenkomst in de gebruikte terminologie voor deze verschillende bewegingen. Het concreet onderzoek van de arbeidsmobiliteit verplicht ons echter tot een preciese omschrijving van de begrippen.

Deze studie beoogt een typologische rangschikking van verschillende vormen van arbeidsmobiliteit die economisch en sociologisch relevant zijn. Zij is bedoeld als inleiding tot een concrete onderzoeking van de arbeidsmobiliteit in een Belgische industriezone, uitgevoerd onder de auspiciën van het Nationaal Centrum voor Arbeidssociologie (1).

Typen van arbeidsmobiliteit

Het begrip arbeidsmobiliteit omvat diverse processen, waarvan het volume, het karakter, de motiveringen die ertoe aanleiding geven en de gevolgen die eruit voortspruiten, zeer uit elkaar kun-

(1) M. Versichelen en G. Van Parys : *Arbeidsmobiliteit. Een analyse van de beroepscarrière van 700 industriearbeiders in het Gentse.* Deze studie verschijnt eerstdaags in de reeks „Cahiers" van het Nationaal Centrum voor Arbeidssociologie.

nen lopen. De aanduiding van de polen waartussen de beweging geschiedt, laat toe een aantal soorten van arbeidsbewegingen te onderscheiden :

Mobiliteit van de arbeiders tussen de verschillende bedrijfstakken („mobilité de la main d'œuvre entre les branches d'activité", „industrial mobility", „Betriebsmobilität").

Deze beweging betreft een wisseling van bedrijfstak zonder rekening te houden met het werkelijk uitgeoefend beroep of de werkelijk uitgeoefende taak.

De meeste moderne landen verschaffen officiële statistieken over hun actieve bevolking volgens de bedrijfstak van tewerkstelling.

De evolutie van de spreiding der actieve bevolking over verschillende bedrijfstakken werd reeds door diverse economisten in het licht gesteld (1) en vooral door Colin Clark en Jean Fourastié ontleed. Onder voorbehoud van enkele verschillen in de inhoud van de categorieën, groeperen deze auteurs de economische bedrijvigheden in drie sectoren : de landbouwsector, de industriële sector en de sector van de diensten (primaire, secundaire en tertiaire sector). Zij wijzen op het nauw verband tussen de economische vooruitgang en de mobiliteit van de arbeidskrachten over deze produktiesectoren (2) en leiden uit

(1) Zie hierover B. VERHAEGEN : *Contribution à l'histoire économique des Flandres*, Vol. I. *Analyse de la répartition professionnelle, 1846-1910*, Louvain, Paris, 1961, blz. 9 e.v.

(2) Zie de vergelijkende tabellen betreffende de evolutie van de spreiding der actieve bevolking over de drie produktiesectoren in verschillende landen in J. Fourastié : *Migrations professionnelles. Données statistiques sur leur évolution en divers pays de* 1900 *à* 1955, I.N.E.D., Paris, 1957, blz. 34 e.v. De vaststellingen voor België zijn, dat niettegenstaande de stabiliteit in het volume van de actieve bevolking de economische ontwikkeling toch gepaard gaat met een aanzienlijke wijziging in de spreiding van de arbeidskrachten over de drie produktiesectoren en over de verschillende bedrijfstakken. Tussen 1910 en 1947, dus in minder dan 40 jaar, waren de effectieven van de primaire sector bijna op de helft gevallen en vertegenwoordigden in 1947 slechts 12 % meer van de totale actieve bevolking. Binnen elke sector was de evolutie van elke bedrijfstak zeer verschillend. De metaalnijverheid slorpte over deze periode een steeds groter deel van de arbeidskrachten op, terwijl de ontwikkeling in

hun onderzoekingen af, dat de intensiteit van de arbeidsmobiliteit over de verschillende produktiesectoren en bedrijfstakken de maat van de economische vooruitgang bepaalt (1).

De stelling, meer bepaald deze van J. Fourastié, is, dat de verschuivingen van de actieve bevolking welke zich in de loop van de tijd bij de zich economisch ontwikkelende bevolkingsgroepen hebben voorgedaan (2), het gevolg zijn van de technologische vooruitgang. Alle bedrijfstakken waar de technologische ontwikkeling een verhoogde produktie mogelijk maakt, zonder dat terzelfdertijd het verbruik in sterkere mate kan aangroeien, (en, laten wij er aan toevoegen, zonder dat de arbeidsduur wordt gewijzigd), moeten noodzakelijkerwijze arbeidskrachten afstoten. Hieruit spruit een technologische werkloosheid voort, die blijft aanduren tot wanneer de arbeiders noodgedwongen de beslissing nemen tot andere taken over te gaan (3). Altijd volgens dezelfde auteur, zou de mobiliteit van de arbeider van de ene arbeidstak naar een andere een fundamenteel verschijnsel zijn van onze hedendaagse economie (4).

Laten wij hier doen opmerken dat J. Fourastié de verschuivingen van de arbeidskrachten tussen verschillende produktiesectoren en bedrijfstakken enerzijds en de „beroeps" mobiliteit (zie verder) anderzijds, onder één noemer brengt. Voor zijn betoog heeft hij enkel déze beroepswisselingen op het oog welke veroorzaakt worden door de verschuiving naar een andere produktiesector of bedrijfstak. Het betreft hier nochtans twee verschijnselen van mobiliteit die uit elkaar dienen gehouden te worden. Wisseling van beroep en wisseling van sector of bedrijfstak

---

de chemische nijverheid en rubberindustrie, de water-, gas- en electriciteitsbedrijven zeer aanzienlijk was. Anderzijds, stelden in 1947 de textiel, de kledernijverheid en de hout- en kurknijverheid, alsook de extractieve bedrijven, veel minder arbeiders te werk dan in 1910.

(1) Het is hier niet de plaats om de kritiek te maken van deze stelling. We willen er alleen op wijzen dat heel wat migratie van het platteland naar de stad toe aanleiding geeft tot een opblazing van de tertiaire sector door beroepswisselingen naar weinig renderende en weinig produktieve taken toe, die in feite haarden zijn van verkapte werkloosheid (zie in dezelfde zin B. VERHAEGEN, *op. cit.*, blz. 25).

(2) Voor gegevens betreffende deze verschuivingen in de verschillende landen zie : *Migrations professionnelles, op. cit.*

(3) J. FOURASTIE : *Le grand espoir du XXe siècle*, Paris, 1949, blz. 129 e.v.

(4) *Id.*, blz. 74.

treden niet noodzakelijk terzelfdertijd op. In een zelfde produktiesector en bedrijfstak kan een arbeider van beroep wisselen, terwijl hij ook zijn beroep kan behouden bij het overgaan naar een andere tak van bedrijvigheid (1).

Beroepsmobiliteit („mobilité professionnelle", „occupational mobility", „Berufsmobilität").

Beroepsmobiliteit wijst op de wisseling van arbeidstaak, onafgezien van de al of niet verandering van bedrijfstak of plaats van tewerkstelling en onafgezien van de al of niet door de beroepsverschuiving veroorzaakte wijziging in de sociale status van de werknemer.

Vanuit het standpunt van de enkeling spreekt men van *beroepswisseling* („changement de métier", „occupational change", „Berufswechsel").

De classificatie van de arbeidskrachten naar het beroep is slechts sinds enkele jaren het object geworden van ernstige studie en zeer weinig landen verschaffen hierover precieze statistische gegevens (2). De algemene volkstelling van 1947 in België geeft, naast de indeling van de actieve bevolking naar de bedrijfstak van tewerkstelling, ook een indeling naar het uitgeoefend beroep. Mettertijd, zullen de verschuivingen in de beroepsstructuur dus eveneens kunnen onderzocht worden.

Het ligt echter voor de hand dat de frequentie van de beroepsmobiliteit afhangt van de categorieën van beroepen welke men wil onderscheiden, m.a.w. van de gebruikte beroepsclassificatie. Voor de statistische onderzoekingen, waar het er vooral op aankomt het volume van de bewegingen in het licht te stellen, wordt over het algemeen met brede beroepscategorieën gewerkt. Tot nog toe, schonken de gebruikte classificaties echter weinig voldoening.

---

(1) Het onderzoek van M. JEFFERYS toont aan dat 20 à 30 % van de beroepswisselingen geschiedden zonder wisseling van tewerkstelling (zie *op. cit.*, blz. 136), terwijl bij de wisselingen van tewerkstelling, die hoofdzakelijk terzelfdertijd wisselingen van bedrijfstak waren, voor iets minder dan de helft geen wijziging meebrachten in de gebruikte werkmiddelen en technieken (zie *op. cit.*, blz. 135).

(2) *La population active dans le monde : Répartition par profession et selon la situation de la profession*, in „Revue Internationale du Travail", Genève, Vol. LXXIV, nr. 2, août 1956, blz. 214.

Met het oog op de jongste algemene volkstellingen in de verschillende landen, werd tijdens de internationale bijeenkomsten van statistici van het Internationaal Arbeidsbureau aan de classificatie van de beroepen zeer veel aandacht besteed. Een type van beroepsclassificatie kwam tot stand, dat een internationale vergelijking van de beroepsstructuur en beroepsmobiliteit zou mogelijk maken (1).

Bij gebrek aan statistisch materiaal, bleef de studie van de eigenlijke beroepsmobiliteit tot nog toe beperkt tot lokale onderzoekingen nopens de inter- of intrageneratiemobiliteit van een beperkt aantal individuen. Depouillering van gemeentelijke archieven (met al de leemten welke deze bronnen vertonen) en ondervraging van de bevolking (micro-analyse) zijn de werkmiddelen welke voor dergelijke studies ter beschikking staan.

Ook bij het micro-onderzoek van de beroepsmobiliteit stuit de onderzoeker op de moeilijkheid van de afbakening der beroepscategorieën. De ver doorgedreven arbeidsverdeling in de moderne industrie heeft het ontstaan gegeven aan een reeks van bedrijvigheden die eigenlijk geen beroep meer uitmaken met een institutioneel karakter, doch eerder een taak zijn in het produktieproces. Wisselingen van de ene taak naar de andere geschieden dan ook gemakkelijker dan de eigenlijke beroepswisseling. Over het algemeen neemt men als criterium aan, dat zolang de verandering van werk het gebruik van ongeveer dezelfde werktuigen toelaat, men niet staat voor een beroepswisseling.

De beroepsmobiliteit over verschillende generaties (grootvader - vader - zoon) vormt sinds de tweede wereldoorlog een belangrijk object van onderzoek in verschillende landen. Het zijn vooral sociologen die op dit terrein werkzaam zijn. Zij pogen hoofdzakelijk de sociale mobiliteit (zie verder), ontstaan door beroepswisselingen van vader op zoon, in het licht te stellen. Interessant hierbij is het naarvoor treden van bepaalde beroepen als werkelijke „channels" van lagere naar hogere maatschappelijke posities toe, dit over verschillende generaties heen (2).

De concrete analyse van de beroepsloopbaan van de arbeider vormt een ander terrein van onderzoek dat in de laatste jaren aan-

(1) *Classification internationale type des professions* — B.I.T., Genève, 1958.

(2) Zie b.v. M. VERSICHELEN : *Sociale mobiliteit. Een studie over differentiële levenskansen.* Gent, 1959, blz. 116-117 met bibliografie hieromtrent.

leiding gaf tot enkele baanbrekende werken. Hier tracht men de mate van stabiliteit en mobiliteit van de arbeider na te gaan doorheen zijn carrière. Verschillende vormen van arbeidsmobiliteit worden hierbij in het licht gesteld en de motiveringen en gevolgen van het mobiliteitsproces in de analyse betrokken (1).

Dergelijke concrete onderzoekingen verschaffen aan de bedrijfsanalyst vruchtbare inlichtingen, die niet tot uiting komen in de gewone statistieken betreffende de mobiliteit van de arbeidskrachten.

Rotatie.

De wisseling van het personeel welke zich over een bepaalde periode tussen de ondernemingen voordoet, wordt gewoonlijk „rotatie" genoemd („rotation", „labour turn-over" en „inter-firm mobility", „Fluktuation"). Vanuit het standpunt van de arbeider beschouwd, spreekt men van *wisseling van tewerkstelling* („changement d'emploi", „job-change", „Arbeitsplatzwechsel"). Deze kan al of niet gepaard gaan met een beroepswisseling of een verandering van bedrijfstak.

Personeelswisseling is over het algemeen voor de onderneming een ongewenste beweging, daar een intense rotatie een aanzienlijke verliespost is. Behalve de kosten van rekrutering en selectie, leidt de verandering van personeel meestal tot tijdverlies, verspilling van grondstoffen en materiaal, minder goede produktie, arbeidsongevallen, enz. Een voortdurende wijziging in de personeelsleden van een onderneming is bovendien oorzaak van een tekort aan samenhorigheid en van onverschilligheid vanwege de arbeider ten opzichte van het werk.

De belangrijkheid van de rotatie op de bedrijfskosten van de onderneming blijkt uit de frekwentie van dit verschijnsel. Voor

(1) Zie b.v. H. ABEL : *Berufswechsel und Berufsverbundenheit bei männlichen Arbeitnehmern in der gewerblichen Wirtschaft,* Braunschweig, 1957; L. P. ADAMS & R. L. ARONSON : *Workers and industrial change. A case study of labor mobility,* New York, 1957; S. GOLDSTEIN : *Patterns of mobility, 1910-1950. The Norristown study,* Philadelphia, 1958; M. JEFFERYS, *op. cit.*; G. L. PALMER & C. P. BRAINERD : *Labor mobility in six cities. A report on the survey of patterns and factors in labor mobility, 1940-1950.* New York, 1954; M. VERSICHELEN en G. VAN PARYS, *op. cit.*

de Verenigde Staten b.v., bereikte de verhouding van het aantal werkverlatingen op het totaal effectief van tewerkstelling, voor de jaren die onmiddellijk 1958 voorafgingen, gemiddeld 50 %, dit op een jaarlijkse basis berekend. Dit betekent dat om jaarlijks 100 taken te kunnen laten uitvoeren er 150 mensen op de loonlijst dienden voorzien te worden (1).

De diverse methoden welke ontwikkeld werden om de „turn over" van een onderneming te berekenen zijn oorzaak dat aan dit begrip niet altijd dezelfde inhoud wordt gegeven.

Voor bepaalde ondernemersdoeleinden berekent men enkel de *index van de werkverlating*, d.i. de verhouding van het aantal werkverlatingen op het totaal aantal tewerkgestelden (zoals hiervóór aangeduid betreffende de rotatie in de Verenigde Staten). De werkverlatingen zijn inderdaad soms een symptoom van gebreken in de bedrijfsorganisatie. Elders wordt de nadruk gelegd op de *vervangingen*. Voorstanders van deze methode argumenteren dat een aantal werkverlatingen door de onderneming geprovoceerd zijn en aldus de index van de werkverlatingen een vals beeld geeft van de rotatie. Nog elders noemt men rotatie de *verhouding tussen de stabiele en niet stabiele werkkrachten* (2).

Een stellingname betreffende één of andere bedrijfs-economische methode van berekening valt buiten het kader van deze studie. Onze bedoeling was enkel te wijzen op de voorzichtigheid die geboden is bij de vergelijking van „turn-over" cijfers.

Transfer („transfert", „transfer", „Umsetzung").

Transfer wijst op een door de onderneming gewilde interne verplaatsing van personeel om redenen van bedrijfsorganisatorische aard (3) :

— bepaalde taken worden op de duur eentonig, zodat het gewenst is ze niet te lang door dezelfde arbeiders te laten uitvoeren;
— taken die aanleiding geven tot beroepsziekten kunnen regelmatige transferten noodzakelijk maken;

(1) N. W. CHAMBERLAIN : *Labor*, New York, Toronto, London, 1958, blz. 274.

(2) Zie voor deze verschillende methoden van berekening van de „turn-over" P. MAHIEU en J. COLARD : *De organisatie van het personeel in de onderneming*, Antwerpen, Brussel, 1945.

(3) P. MAHIEU en J. COLARD, *op. cit.*, blz. 197.

— het invoeren van nieuwe werkmethoden, nieuwe machines kunnen oorzaak zijn van ontreddering of ongeschiktheid van de arbeider en, indien geen afdanking, dan toch transfert noodzakelijk maken;
— onenigheid tussen arbeiders onderling of tussen kaderpersoneel en arbeiders;
— ongeschiktheid van de arbeider voor een bepaalde taak, dan wanneer hij nuttig kan gebruikt worden voor een andere taak. De transfer is een middel om de particuliere eigenschappen van het individu aan de vereisten van de ondernemingsorganisatie aan te passen (1);
— ouderdom van de arbeider;
— ongeschiktheid door werkongeval;
— gebrek aan werk in een bepaalde afdeling van de onderneming door seizoeninvloeden en mogelijkheid van tewerkstelling in een andere afdeling.

Transfers van arbeiders van de ene taak naar de andere geschieden in de moderne industrie, met ver doorgedreven arbeidsverdeling, gemakkelijker dan de eigenlijke beroepswisseling.

Sommige auteurs gebruiken het woord *mutatie* voor wat wij transfer noemen (2). Andere spreken van mutatie voor elke vorm van werkverandering (3). We sluiten ons eerder bij deze laatste zienswijze aan en gebruiken de term mutatie voor verschillende vormen van arbeidswisseling (4).

Verplaatsingen over het territoor

De verplaatsingen van de mens over het territoor is stellig het type van beweging dat tot nog toe het meest de aandacht heeft getrokken van de sociale vorsers, zowel voor micro- of voor macro-analyse.

---

(1) R. DUBIN : *The world of work*, New York, 1958, blz. 284.

(2) b.v. P. PIETRI : *Principes et pratiques de la direction du personnel*, Paris, 1956, blz. 106-108.

(3) J. G. LULOFS : *De Amerikaanse arbeidsmarkt. Een onderzoek naar arbeidsmobiliteit in de Verenigde Staten*, Meppel, 1960, blz. 174-175.

(4) Zie M. VERSICHELEN : *Onderzoek naar de sociale en psychologische gevolgen van arbeidsmutaties*, Gent, 1961.

Een aantal historisch-sociologische typen van verplaatsingen die massaal en in klan-, stam- of gemeenschapsverband geschieden, zoals b.v. de volksverhuizingen, het nomadisme, de uitdrijving van hele nationaliteiten of van minoriteitsgroepen, kolonisaties, vallen buiten het kader van deze analyse. Bij deze verplaatsingen blijft het sociale veld doorgaans ongewijzigd, wat niet het geval is voor de twee typen van bewegingen over het territoor die we zullen onderscheiden.

a) **Migratie**

Onder migratie verstaan we een verplaatsing van de mens over het territoor die een verandering van woonplaats inhoudt. Deze verplaatsing kan vrijwillig of gedwongen geschieden, zij kan tijdelijk of blijvend zijn.

Alhoewel het verschil tussen vrije en gedwongen migratie, alsook tussen tijdelijke en blijvende migratie, wel sociologisch relevant kan zijn, heeft het proces van deze verschillende bewegingstypen toch vaak hetzelfde verloop.

Het karakteristieke migratietype van de moderne westerse maatschappij onderscheidt zich hierdoor, dat de migranten meestal alléén of hoogstens in gezinsverband uitwijken, zelden in grotere groepen (1). Familiale- en vriendschapsbetrekkingen spelen in het migratieverloop nog een rol, in zover dat de migrant dikwijls verwanten of bekenden „natrekt" en hun werkgelegenheid bezorgt.

Migratoire bewegingen doen zich voor over de meest diverse afstanden. Wanneer het verplaatsingen betreft van het ene land naar het andere of tussen continenten spreekt men van *externe migraties*. Bewegingen binnen de natie zijn dan *interne migraties*.

De kleinste verplaatsing die statistisch nog als migratie wordt beschouwd is deze op het gemeentelijk vlak. Verhuizingen binnen de gemeente worden niet meer als een migratoire beweging aangezien. Deze begripsafbakening heeft eerder een heuristische dan wel een sociologische betekenis.

De rondreizende arbeider alsook de seizoenarbeider die zich

(1) R. PHILIPPOT : *Initiation à une démographie sociale,* Louvain et Paris, 1957, blz. 140.

in gezinsverband verplaatst kunnen, alhoewel het hier grensgevallen betreft, ook wel van sociologisch standpunt uit als „migranten" worden beschouwd.

Uitgaande van de richting der migratie, kan zij *progressief* genoemd worden wanneer zij geschiedt van minder naar meer industriële gebieden, *regressief* wanneer het tegenovergestelde zich voordoet.

Wat de aanleiding of het migratiemotief betreft, kan de arbeider ofwel aangetrokken worden door de betere levensvoorwaarden van bepaalde gebieden (*pull-migratie*) of uit noodzaak weggedreven uit minder gunstige gebieden (*push-migratie*).

Migratietypen kunnen eveneens onderscheiden worden naar de maatschappelijke structuur van het herkomst- en bestemmingsgebied. Zo kunnen b.v. de begrippen „Gemeinschaft" en „Gesellschaft" in de typologie van de migraties toegepast worden (1) : b.v. verplaatsing van meer uitgesproken levensgemeenschappen (Gemeinschaft) naar meer uitgesproken belangengemeenschappen (Gesellschaft), en de omgekeerde beweging; of verplaatsingen tussen gemeenschappen met gelijke maatschappelijke structuur. Dit kenmerk is voor het begrip van het aanpassingsproces der migranten van groot belang. Thomas en Znaniecki, in hun baanbrekende sociaal-psychologische studie van de migrant, formuleerden de theorie dat hoe sterker het gemeenschapskarakter is van het herkomstgebied, hoe intenser het ontredderingsproces wordt van de migrant die uitwijkt naar meer vermaatschappelijkte structuren (2).

Het gebruik van de term migratie ook voor andere dan bewegingen over het territoor, leidt, naar onze mening, tot begripsverwarring. Zo spreekt Fourastié van „migrations professionnelles", om verschuivingen van de actieve bevolking aan te duiden van de ene produktiesector naar een andere zonder dat hierbij sprake is van een verplaatsing over het territoor (3); nog

(1) Zie hierover R. HEBERLE : *Theorie der Wanderungen. Soziologische Betrachtungen* in „Schmollers Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft", Berlin, 1955, blz. 5.

(2) I. W. THOMAS en F. ZNANIECKI : *The Polish peasant in Europe and America,* New York, 1927.

(3) J. FOURASTIÉ : *Migrations professionnelles, op. cit.*

andere auteurs gebruiken de term migratie voor transfer, beroepswisseling of wisseling van tewerkstelling (1).

Over het al of niet selectief karakter van de migratie zijn de sociale vorsers het niet eens. Nu eens blijkt de migratie duidelijk een selectieproces te zijn, waarbij vooral de meest geschoolde arbeiders betrokken worden (2), dan weer komt tot uiting dat de beste elementen moeilijk tot een definitieve territoriale verplaatsing te bewegen zijn (3).

b) **Forensisme of pendelbeweging** („mouvement pendulaire", „commuting", „Pendelwanderung").

Arbeiders die niet wonen in de plaats waar zij werken worden pendelaars of werkforensen genoemd.

De vaststelling van het volume der pendelbewegingen geschiedt, zoals voor de interne migratie, gewoonlijk op grond van de gemeentegrenzen, hoe wispelturig en zuiver administratief deze ook wezen. De af te leggen afstand (in tijdsmaat uitgedrukt) en het verschil tussen het sociaal karakter van de woonplaats en de plaats van tewerkstelling, zijn de werkelijke factoren die de sociale gevolgen van het forensenwezen in hoge mate bepalen.

Om de belangrijkheid van de pendelarbeid aan te tonen wordt ook wel gebruik gemaakt van gegevens betreffende het reizigersverkeer bij instellingen voor gemeenschappelijk vervoer. Dit materiaal is veel minder precies en behelst bovendien slechts een deel van de pendelbewegingen.

Van sociologisch standpunt uit kan de pendelaar als een apart type van arbeider worden beschouwd. Zijn bijzondere werksituatie maakt dat hij in bepaalde opzichten sociaal-marginale trekken vertoont. Het pendelen betekent dat de arbeider zich min

---

(1) „... le développement même de l'automation nécessite une reconversion permanente, une „migration de population active" s'effectuant voir au sein même de l'entreprise, des ateliers aux bureaux, soit d'une entreprise à l'autre". (Zie P. BARTIER : *Progrès technique et organisation du travail, bases du progrès social,* Paris, 1958, blz. 248 e.v.).

(2) M. W. HESLINGA : *Friese fabriekarbeiders. Enige sociale aspecten van de industrialisatie in Friesland,* Assen, 1954, tabel op blz. 86.

(3) H. M. IN 'T VELD-LANGEVELD : *Migratiemotieven, migratiebeheersing en hun selectieve betekenis. Een onderzoek in Oost-Groningen,* Assen, 1957, blz. 72.

of meer onttrekt aan de lokale gemeenschapsstructuur. De pendelaar wordt beheerst door twee systemen van sociale controle : dàt van zijn woonmilieu en dàt van zijn werkmilieu. De woongemeente is meestal van een overwegend agrarisch en landelijk karakter, terwijl de werkgemeente doorgaans stedelijk industrieel is. Door zijn reizend bestaan onttrekt de pendelarbeider zich gedeeltelijk aan elk van deze heerschappijrelaties. Zijn vrijheid neemt eveneens toe doordat het sociale netwerk waarbinnen hij zijn contacten legt ruimer wordt.

In het licht van de verstedelijking van het platteland zijn de pendelarbeiders te beschouwen als belangrijke cultuuroverdragers.

Bij studies over de betekenis van het element tijd in het sociale leven, komt de werkforens in een bijzonder daglicht te staan. Verschillen in vrije tijd en in de besteding ervan (invloeden op het familieleven, op de opvoeding van de kinderen, op het verenigingsleven, op de kerkelijke activiteiten) treden bij een vergelijking tussen pendelarbeiders en niet pendelarbeiders duidelijk naarvoor (1).

Concrete onderzoekingen tonen aan dat de werkforensen over het algemeen minder geschoolde arbeiders zijn.

Sociale mobiliteit

Sociale mobiliteit is een sociologisch begrip dat de verandering aanduidt in de maatschappelijke status van personen of groepen.

Het empirisch onderzoek op het gebied van de sociale mobiliteit dat sinds de laatste wereldoorlog een reusachtige vlucht nam (hoofdzakelijk micro-analyse), stelt over het algemeen in het licht dat, in economisch ontwikkelde landen, de sociale positie van het individu hoofdzakelijk bepaald wordt door zijn economische bedrijvigheid of beroep. Dit betekent dat het beroep de voornaamste indicator wordt van de sociale status of, met andere woorden, dat de sociale status van de mens herleid wordt tot een arbeidsstatus. Individuen stijgen in de maatschappelijke

(1) Zie b.v. Chr. De Bruyker : *Werkforensen. Enquête naar de levensvoorwaarden van werkforensen wonende in de provinciën Oost- en West-Vlaanderen en werkzaam in de Gentse agglomeratie in de jaren 1947-1951*, Gent, 1952; J. Niezing : *Forensisme als maatschappelijk verschijnsel. Enkele facetten van het forensisme in de Tielerwaard*, in „Mens en Maatschappij", 1960, blz. 14 e.v.

hiërarchie door hoger geschatte arbeidsrollen te vervullen en zij dalen op de maatschappelijke ladder wanneer zij van hogere functies naar lager geschatte arbeidstaken overgaan. Sociale mobiliteit door beroepsverschuivingen veronderstelt dus het bestaan van een stratificatie der bestaande beroepen of arbeidstaken.

Beroepswisselingen die geen verandering van sociaal niveau teweegbrengen, doch enkel een wijziging van taak betekenen worden in de sociologische terminologie *horizontale sociale bewegingen* genoemd, terwijl wijzigingen van sociaal niveau naar hoger of lager, *verticale sociale bewegingen* zijn. Horizontale mobiliteit is een proces van differentiatie op een gelijk sociaal niveau en geen proces van stratificatie.

Concreet beschouwd, bestaat de vertikale sociale mobiliteit in een verschuiving tussen categorieën van beroepen die een bepaald niveau innemen in de beroepshiërarchie (b.v. ongeschoolde, gespecialiseerde en geschoolde arbeid — handenarbeid en geestesarbeid — gesalarieerde en onafhankelijke arbeid). De vastgestelde mobiliteit is vanzelfsprekend afhankelijk van de categorieën die men in beschouwing neemt.

Wijzigingen die zich voordoen in de beroepsstructuur zelf, b.v. door wijzigingen in de bezetting van de verschillende beroepencategorieën (b.v. meer of minder arbeiders dan bedienden — meer of minder gesalarieerden tegenover onafhankelijke arbeiders) (1) of door stijging of daling van bepaalde beroepen in de beroepshiërarchie (maatschappelijke daling van de „white collars") (2), of door het ontstaan van nieuwe beroepencategorieën (b.v. de „managerials"), zijn bewegingen welke in het concreet onderzoek onderscheiden worden van de capillaire bewegingen van de enkelingen. De eerste vorm van mobiliteit is een *transformatieve mobiliteit*, terwijl de capillaire mobiliteit een *selectief* karakter heeft. In de praktijk echter geschieden beide bewegingen terzelfdertijd. Enerzijds bevordert elke transformatieve beweging de selectie : schommelingen in de beroepshiërarchie beïnvloeden de sociale mobiliteit in die zin dat zij het aantal openstaande posities op de verschillende niveau's wijzigen; zowel in een periode van economische expansie, waarin een aantal bedrijvig-

(1) *La population active dans le monde, op. cit.*, blz. 216.
(2) C. W. Mills : *White collar*, New York, 1953, blz. 209 e.v.

heden die betere levensvoorwaarden bieden toenemen, als in een periode van dalende conjunctuur is het een algemeen voorkomend verschijnsel dat de sociale mobiliteit intenser wordt, terwijl in periodes van economische stagnatie de op- en neergaande bewegingen veel minder frekwent zijn. Anderzijds hebben de selectieve bewegingen een min of meer snelle transformatieve invloed op de structuur van de beroepshiërarchie : zo kan het invoeren of een wijziging van de schoolplicht een massale beroepsmobiliteit teweegbrengen van vader op zoon, wat aanleiding zal geven tot veranderingen in de respectieve bezetting van de verschillende beroepencategorieën.

Spreidingsmobiliteit en participatiemobiliteit

Alle vormen van arbeidsmobiliteit die we hiervóór hebben beschreven bestaan in verschuivingen in de *distributie* van de arbeidskracht : distributie over produktiesectoren en bedrijfstakken, over beroepen en taken (volgens aard en niveau), over ondernemingen, over het territoor. In die zin wordt de uitdrukking *spreidingsmobiliteit*, gebruikt (1).

Participatiemobiliteit duidt geen wijziging aan in de distributie van de arbeiders over verschillende werksituaties, doch *betekent een verandering in het volume van de actieve bevolking door het toetreden of uittreden van arbeidskrachten.* Sinds de dertiger jaren maken de statistieken van de moderne landen een onderscheid tussen actieve en niet actieve bevolking. Het is in feite geen werkelijke doch een operationele indeling, om degenen die een winstgevend beroep uitoefenen te onderscheiden van diegenen die niet economisch actief zijn.

De participatiemobiliteit is verbonden met demografische processen en wijzigingen van het milieu, zoals b.v. leeftijd, huwelijk, geboorte, ziekte, seizoenwisseling.

De toetreding van jonge arbeidskrachten tot de actieve bevolking, alsook de terugtrekking van de oudere zijn de twee voornaamste bronnen van wijzigingen in het arbeiderspotentieel. Andere bronnen van participatiemobiliteit zijn : toe- en uittreding van vrouwen; tijdelijke uittreding o.m. door ziekte, dienstplicht,

(1) Zie b.v. L. G. Lulofs, *op. cit.*, blz. 137.

seizoenschommelingen. De participatiecijfers worden eveneens beïnvloed door conjunctuurschommelingen : in een opgaande conjunctuur, waar de arbeidsvraag toeneemt en de tewerkstellingsmogelijkheden gemakkelijker worden, stelt men over het algemeen vast dat een groter aantal vrouwen en personen uit de jongere en oudere leeftijdsgroepen tot de actieve bevolking toetreden.

Het gevolg van de bewegingen in de arbeidsparticipatie is, dat het aantal personen die op een of ander tijdstip van het jaar tot de actieve bevolking behoren veel groter is dan het totaal aantal krachten op het hoogst bezet moment van hetzelfde jaar.

Over de evolutie van het volume der actieve bevolking bestaat er heel wat literatuur (1). De participatiemobiliteit is echter veel minder object geworden van micro-onderzoek dan de spreidingsmobiliteit. Interessante studies werden ondernomen over de gevolgen van de wederinschakeling na de tweede Wereldoorlog van militairen in het gewone leven (2).

Slotbeschouwing

Uit het overzicht van deze verschillende typen van bewegingen blijkt dat het begrip arbeidsmobiliteit uiterst complex is en een aantal verschijnselen omvat waarvan de karakteristieken zeer uiteenlopend en verschillend kunnen zijn. Voor de interpretatie van de vastgestelde bewegingen is het dan ook beslist noodzakelijk de verschillende typen van mobiliteit uit elkaar te houden. Het feit dat elk van deze typen doorgaans niet afzonderlijk doch in tal van combinaties kunnen optreden en elkaar beïnvloeden, maakt de analyse van de bewegingsprocessen en van hun gevolgen des te ingewikkelder. Zo hebben wij er op gewezen dat b.v. met een verandering van beroep of taak een verandering van bedrijfstak en van werkgever kan gepaard gaan. Wij hebben echter ook onderlijnd dat zulks niet altijd het geval is : een werknemer kan

(1) Buiten de studie van J. Fourastié : *Migrations professionnelles, op. cit.*, zie ook *Overzicht van de evolutie van de Belgische actieve bevolking over de periode 1948-1960*, Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Brussel, 1962; H. Blanpain : *L'évolution de la population active dans les pays de la C.E.E. au cours des dix prochaines années* in „Informations statistiques", juillet-sept., 1961, no. 3, Office statistique des communautés européennes; C. Vimont : *La population active*, Paris, 1960.

(2) B.v. S. A. Stouffer e.a. : *Studies in social psychology in World War II*, Vol. I, II, *The American soldier*, Princeton, 1949.

van beroep of van arbeidstaak veranderen in dezelfde onderneming en naar een andere bedrijfsafdeling worden overgebracht... Voorts kan een werknemer naar een andere bedrijfstak of een andere produktiesector overgaan zonder van beroep te veranderen... Horizontale of vertikale sociale mobiliteit, dus b.v. wisseling van beroep op een gelijk niveau of verandering van sociale status door wijziging van functie of van beroep, treden dikwijls op samen met verplaatsingen over het territoor... Het streven naar een hoger bestaansniveau is meestal de aanleiding tot beroepswisseling of tot ruimtelijke verplaatsingen. Deze laatste kunnen dus oorzaak worden van vertikale sociale mobiliteit... Anderzijds kan de vertikale sociale mobiliteit zelf aanleiding geven tot migratie of pendelarbeid... Het toetreden tot de actieve bevolking kan gepaard gaan met bewegingen over het territoor..., terwijl deze laatste de participatie van arbeidskrachten kan bevorderen of remmen.

Het verband tussen de verschillende typen van arbeidsmobiliteit is tot nog toe weinig systematisch bestudeerd geworden. Nochtans is de diepere analyse van het complexe bewegingsproces dat zich ontrolt bij elke mobiliteit van arbeidskrachten — vanaf de motiveringen, de aanleiding of de oorzaken tot de gevolgen van de nieuwe arbeidstoestand — de enige weg om een beter inzicht te verkrijgen in de spreidings- en participatiebewegingen van de arbeidsmarkt (1). Een ruim werkterrein ligt hier nog open voor de micro-analyst.

---

(1) Zo stelt M. JEFFERYS, in de conclusies van haar werk (*op. cit.*, blz. 134-135) de twee klassiek geworden zienswijzen tegenover elkaar betreffende de arbeidsmobiliteit. Zij die zich bezig houden met rotatieproblemen onderlijnen het verlies dat de personeelswisselingen met zich meebrengen voor de ondernemingen. Anderzijds, wordt in de jongste tijd algemeen verkondigd dat een soepel arbeidspotentieel, dat gemakkelijk van de ene arbeidstaak naar een andere kan overgaan wenselijk is, vooral in een tijd waar de nationale economie zich moet kunnen aanpassen aan de wisselende wereldmarkten. De auteur nu komt in haar enquête tot de vaststelling dat ongeveer de helft van de waargenomen wisselingen van tewerkstelling terzelfdertijd wisselingen van bedrijfstak waren. Dit betekent dat het onderdrukken van rotatie bewegingen met het oog op vermindering van de schadepost een stagnatie kan worden niet alleen van de economie in het algemeen maar over tijd van elke onderneming afzonderlijk. Er dient dus eerder gezocht te worden naar een optimum situatie, waarbij de arbeidsbewegingen intens genoeg zijn om de vereiste distributie tussen de bedrijfstakken en industrieën te verzekeren, zonder dat een bepaalde grens van kosten veroorzaakt door rotaties over schreden wordt.