

VIJF JAAR MIJNSLUITING EN DE GEVOLGEN VOOR HET PERSONEEL DE PERIODE 1965-1970

DR. D.B. JOCHEMS¹⁾

SUMMARY

FIVE YEARS OF CLOSING MINES AND THE CONSEQUENCES FOR ITS PERSONNEL A REVIEW

In this contribution the author discusses the fundamental social aspects that have prevailed during the personnel reductions amounting to 30,000 workers during the last 5 years. Individual problems have of course occurred and the transition has been more successful for some than for others. In sum total we can say that the consequences of the closing of the mines for its personnel has been less severe than one might have expected.

In mid 1970 the Netherlands coal mining industry still employed some 15,000 people. By analogy with the reduction of some 30,000 workers in the previous 5 years one might expect the remainder to be run down in another 2½ years. Mr. Hellemans in his paper will explain why this is not so. The author of this paper limits himself to a review of experience gained so far. One is inclined to forget that the Dutch State Mines (DSM) employed 5 years ago some 10,000 workers in its chemical industry (now some 12,000), this number is not included in the highest number of workers that the mining industry had in its service since World War II of some 55,000.

Programmed reductions started in July, 1965. Before, between 1958 and 1965 there had been a quiet attrition of some 1,500 men per year. In 1965 the rate of reduction was accelerated to 6,000 men per year. DSM led with reducing its personnel in the solid fuels business to 1/6th of its former number, the privately-owned mines (8 in total) to somewhat less than half. Contractors and suppliers suffered of course

also, but reliable information on their position is not available. As far as coal mining is concerned, the reductions affected some 1 in 4 workers in southern Limburg and even 1 in 2 workers in the eastern area where the mines are located.

Re-employment opportunities are naturally of paramount importance in the area of the mine closures. The author explains that in the past it had been too readily assumed that restructuring would succeed only if for each surplus miner an industrial position would be available. However, during the restructuring phase a number of miners moved to job opportunities outside Limburg. Furthermore, a number were withdrawn from the list of employables because they were retired on early pension. As a result of these two facts only 50% of the miners that were withdrawn from the mines had to be placed in newly created positions in southern Limburg while some 10% were placed with local social labor schemes. The remaining 40% have been retired or are receiving a financial allowance until they reach retirement age. Not 30,000 industrial jobs had to be found but only half of that amount.

The article contains statistical data on the jobs vacated until the middle of 1970. As a rule those who are being released qualify for unemployment compensation or a financial allowance to bridge the gap to the lower pay which they will have to accept in their new jobs. One of the major problems concerns the adjustment of the underground miners, who have high wage scales, to the much lower wage levels that prevail in industries at the surface. It is evident, however, for reasons explained in the paper, that only 17,000 of the 33,500 personnel released have qualified for compensations under the rules explained.

In principle all the mines are now following the rule that no one will be released unless there is suitable alternative employment or terms for early retirement are met. Economical and production/technical considerations now take second place to social principles. A "Council of Guidance" can be called upon for assistance by any mine. The usual procedure is that job opportunities are located and investigated and that qualified candidates are brought forward by

¹⁾ Chef Afdeling Studie en Planning, Personeelssector, DSM (N.V. Nederlandse Staatsmijnen). Artikel afgesloten nov. 1970.

the mines. Retraining programmes have to be designed and about 650 staff and 4,150 workers have been prepared for new employment by retraining. About 25% of available staff and about 10% of the manual workers have found employment outside the province of Limburg. People of 40 years and over form the hard core of the reduction programme as they are the most difficult to place. It is gratifying that so far employment has been developed for about 2,000 handicapped workers.

1. INLEIDING

De Nederlandse mijnindustrie telde medio 1970 nog ongeveer 15.000 personeelsleden. Dit is 30.000 man minder dan vijf jaar geleden, toen een begin werd gemaakt met het sluitingsproces. Sedert medio 1965 is derhalve al twee-derde deel van de bezetting van 45.000 op de een of andere wijze afgevoerd. Op het eerste oog zou men dan geneigd zijn te concluderen, dat naar analogie nog omstreeks $2\frac{1}{2}$ jaar nodig zal zijn om het resterende een-derde deel van de oorspronkelijke bezetting te doen afvloeien. Niets is minder waar, hetgeen Ir. Hellemans in zijn voornamelijk "prospectieve" bijdrage voor dit nummer: "Het gecoördineerde personeelsafvloeiingsbeleid voor de nog resterende jaren van het mijnsluitingsproces" nader zal adstrueren. Mijn bijdrage kan vrijwel geheel als "retrospectief" worden gekenmerkt, d.w.z. als een stuk geschiedschrijving over de teruggang van 45.000 naar 15.000 en over het daarbij gevoerde personeelsbeleid.

2. DE SITUATIE MEDIO 1965

Per 1 juli 1965 is officieel een begin gemaakt met de inkrumping van de Nederlandse mijnindustrie, althans voor wat betreft de consequenties voor het personeel. De technische voorbereiding voor het eerste inkrimpingsproject, t.w. de integratie van Staatsmijn Hendrik en Staatsmijn Emma tot Staatsmijn Emma/Hendrik, was eigenlijk al eerder, begin 1964, aangezet. De maatregelen voor het personeel, zoals de toepassing van de wederaanpassingsmaatregelen, de herplaatsings- en bemiddelingsactiviteiten en het scheppen van omscholingsmogelijkheden, hebben echter als beginpunt 1 juli 1965. De uit de integratie voortvloeiende vermindering van de vetkolenproductie van Staatsmijnen/DSM leidde tevens tot het besluit een deel van de niet-rendabele cokes-

productie te beëindigen. Het begin van de sluiting van de oudste cokesfabriek van Staatsmijnen/DSM, t.w. Cokesfabriek Maurits, is daarom eveneens te stellen op 1 juli 1965.

Zoals eerder opgemerkt, telde de mijnindustrie medio 1965 ongeveer 45.000 personeelsleden. In dit aantal is voor zover het Staatsmijnen/DSM betreft, behalve het op mijnen en cokesfabrieken tewerkgestelde personeel ook het ten behoeve van deze bedrijfssonderdelen werkzame deel van de bezetting van centrale diensten begrepen, het aan de Sector Vaste Brandstoffen DSM zogenaamd toe te rekenen deel. Het personeel van de chemische sector van Staatsmijnen/DSM dat in sommige opzichten (pensioenkas, bedrijfsvereniging, P.B.O.) formeel nog steeds tot deze bedrijfstak wordt gerekend, maakt echter van de vermelde 45.000 man geen deel uit. Het aantal personeelsleden bedroeg toendertijd een kleine 10.000 man; thans is het opgelopen tot ruim 11.500.

In tabel 1 is een — enigmatische gestyleerd — beeld gegeven van de ontwikkeling van de personeelsbezetting van de mijnindustrie sedert 1958. In dat jaar bereikte de mijnindustrie namelijk met 55.000 man de hoogste personeelsbezetting van de naoorlogse jaren. Men ziet dat tussen 1958 en 1965, in 6 à 7 jaar,

TABEL 1

Personeelsbezetting Nederlandse mijnindustrie

	ultimo 1958	medio 1965	medio 1970
Totale personeelsbezetting bedrijfstak	63.000	54.000	26.500
Sector Chemie DSM	8.000	9.500	11.500
totaal mijnen en cokesfabrieken	55.000	45.000	15.000
w.v.: Sector Vaste Brandstoffen DSM	35.000	26.500	6.000
Particuliere Mijnen	20.000	18.500	9.000
w.v.: beambten ondergronds	2.000	2.000	1.000
bovengronds	3.500	3.500	1.500
arbeiders ondergronds	31.500	25.500	8.000
bovengronds	18.000	14.000	4.500

een daling is opgetreden met circa 10.000 man. Overigens moet worden opgemerkt, dat deze bezettingsteruggang tussen 1958 en 1965 ten dele het gevolg is geweest van het niet willen, ten dele van het niet kunnen aanvullen van het personeelsverloop bij de mijnbedrijven. Er was een niet willen, omdat de personeelsbehoefte bij gelijke productie lager kon worden gesteld in verband met de mogelijkheid van een sterke produktiviteitsverhoging. Anderzijds was er

een niet kunnen, omdat de belangstelling voor de mijnarbeid afnam. Voor een deel kon dit laatste evenwel worden opgevangen door het aantrekken van buitenlandse arbeidskrachten. Aangezien echter het totale aantal te werk te stellen buitenlanders zowel op sociale gronden als uit veiligheidsoverwegingen slechts tot een bepaalde limiet toelaatbaar werd (en wordt) geacht, werd het positieve effect van de produktiviteitsverhoging door gebrek aan mankracht gedeeltelijk teniet gedaan. Voor de regio is deze, min of meer autonome, inkrimping met gemiddeld 1.500 man per jaar tussen 1958 en 1965 vrijwel geruisloos verlopen. Dat is uiteraard niet het geval met de gerichte, planmatige afvloeiing van gemiddeld 6.000 man per jaar in de daaraanvolgende jaren.

Men ziet voorts in tabel 1 dat Staatsmijnen/DSM tot nu toe voorop zijn gegaan bij het inkrimpingsproces. Sedert 1958 is de bezetting van de Sector Vaste Brandstoffen DSM tot ruim een-zesde teruggebracht, voor de Particuliere Mijnen slechts tot iets minder dan de helft.

Voor de goede orde zij hier in de eerste plaats toegelicht, dat onder beambten bij de mijnindustrie uitsluitend personeel van middelbaar niveau en hoger wordt verstaan. Landelijk is het onderscheid beambten-arbeiders vaak synoniem met dat tussen hoofd- en handarbeiders. In dat geval kent men b.v. geen administratieve arbeiders; bij de mijnindustrie zijn die er wel. In de tweede plaats moet nog melding gemaakt worden van het feit dat het zogenaamde aannemerspersoneel niet in de cijfers van tabel 1 is opgenomen. Dit betreft merendeels bovengronds op de mijnbedrijven werkzame arbeidskrachten zonder dienstverband met een van de mijnondernemingen. Zij worden naar behoefte via hun eigenlijke werkgever tewerkgesteld, meestal voor onderhoudskarwei en transportwerkzaamheden. Ook in 1970 wordt nog, zij het op beperkter schaal dan destijds, van aannemerspersoneel gebruik gemaakt (medio 1970: 500 man, medio 1965: 800 man). In dit verband moet ook worden gewezen op de toeleveringsbedrijven in de regio (voor reparaties, bouw, e.d.). Evenals het aannemerspersoneel wordt het personeel van deze bedrijven in zekere zin ook getroffen door de mijnsluiting. Hun aantal is moeilijk te bepalen. Een groot deel van de betrokken aannemers en toeleveringsbedrijven is inmiddels op andere activiteiten overgeschakeld. De stagnatie in de economische groei van najaar 1966 en voorjaar 1967 heeft in sommige gevallen echter wel tot inkrimpingen, tot tijdelijke

werkloosheid en zelfs tot enkele bedrijfssluitingen in deze branche geleid.

De regionale betekenis van de Nederlandse mijnindustrie kan men uit tabel 2 afleiden. Dan blijkt dat het mijnsluitingsproces, toen dit in 1965 bekend werd gemaakt, gevolgen had voor de werkgelegenheid van tenminste 1 op de 4 mannen in geheel Zuid-Limburg, en voor tenminste 1 op de 2 mannen in de Oostelijke Mijnstreek.

3. DE EERSTE MIJNNOTA

De bekendmaking van de sluiting van Staatsmijn Maurits met 8.000 vervallende arbeidsplaatsen, vervat in de eerste Mijnnota van december 1965, heeft de mijnsluitingsproblematiek veel sterker in de openbaarheid gebracht dan de eerder getroffen maatregelen van de integratie van de mijnen Emma en Hendrik en van de sluiting van een cokesfabriek. Deze twee projecten omvatten "slechts" ruim 4.000 vervallende arbeidsplaatsen. Bovendien kon de afwikkeling hiervan nog grotendeels opgevangen worden door interne verplaatsingen binnen Staatsmijnen/DSM, t.w. naar een andere mijnzetel of cokesfabriek of naar de chemische sector. Bij de Maurits-sluiting was dat niet meer het geval. Temeer niet, daar in de Mijnnota duidelijk op nationaal-economische gronden het doodvonnis, op termijn, werd uitgesproken over alle in Nederland bedreven activiteiten op het gebied van het winnen en veredelen van steenkolen. Interne verplaatsingen zouden, in dat licht bezien, slechts tijdelijk soulaas bieden. Alle inspanningen moesten daarom gericht worden op het herplaatsen van mijnpersoneel naar arbeidsplaatsen buiten de mijnindustrie. Naast de sluiting van de Maurits stelde de eerste Mijnnota ook de sluiting van één van de kleine particuliere mijnondernemingen (Domaniale of Willem Sophia) in het vooruitzicht. In de loop van 1966 werd daartoe de Domaniale aangewezen. Bovendien werd in deze Mijnnota nog aangekondigd, dat kort na 1970 de produktie van Staatsmijn Wilhelmina zou moeten worden stopgezet.

Het werkgelegenheidsaspect was en is het primaire uitgangspunt bij het mijnsluitingsbeleid van de Overheid. De eerste Mijnnota werd dan ook eerst gepubliceerd op het moment, dat eveneens het ter beschikking komen van vervangende werkgelegenheid, t.w. de vestiging van DAF in Zuid-Limburg, bekend kon worden gemaakt. Tegenover 8.000 vervallende Maurits-arbeidsplaatsen, hoofdzakelijk in Geleen, werden

TABEL 2
Betekenis mijnindustrie

		1958	1965	1970
Totaal aantal arbeidsplaatsen voor mannen	in Zuid-Limburg	170.000	180.000	170.000
	waarvan in Oostelijke Mijnstreek	65.000	70.000	60.000
Bezette arbeidsplaatsen in de mijnindustrie	in Zuid-Limburg	55.000	45.000	15.000
	waarvan in Oostelijke Mijnstreek	42.500	35.000	15.000
Aandeel mijnindustrie in totale werkgelegenheid voor mannen (%)	in Zuid-Limburg	33	25	9
	in Oostelijke Mijnstreek	67	50	25

toen 6.000 nieuwe toekomstige DAF-arbeidsplaatsen gesteld, te localiseren bij Born in dezelfde Westelijke Mijnstreek. Het grote aantal vacatures als gevolg van de sterk overspannen arbeidsmarktsituatie zou een deel van het nog resterende verschil qua arbeidsplaatsen kunnen opvangen. Daarnaast werd er vanuit gegaan, dat onder invloed van de eveneens bekendgemaakte speciale herindustrialisatie-maatregelen voor Zuid-Limburg, ook bij andere bedrijven nieuwe, door ex-mijnwerkers te bezetten arbeidsplaatsen zouden ontstaan. Deze maatregelen ter stimulering van nieuwe werkgelegenheid, de zogenaamde S.I.O.L.-regeling (later aangevuld met de I.P.R.-faciliteiten) hebben, in de 1e Mijnnota, als tijdelijk complement de regelingen van de zogenaamde subjectieve steun gekregen. Deze dienen ter waarborging van de voorlopige instandhouding van bestaande werkgelegenheid bij sommige particuliere mijnondernemingen (met merendeels buitenlandse kapitaalverschaffers). Bovendien werd de regeling van de zogenaamde objectieve steun aangekondigd, welke ten doel had de ongelijke concurrentieverhoudingen tussen de Nederlandse mijnindustrie en die in andere E.G.K.S.-landen op te heffen.

Naast deze primair regionaal-economisch getinte maatregelen is in de "Nota Den Uyl" ook melding gemaakt van de in principe getroffen regelingen met betrekking tot de opvang van de gevolgen voor het personeel dat door de mijnsluitingen zijn arbeidsplaatsen verliest. Het betreft hier de zogenaamde wederaanpassingsmaatregelen. Zij hebben een zeer belang-

rijke rol gespeeld bij de vaststelling en uitvoering van het personeelsafvloeiingsbeleid. In par. 5 zal een korte beschrijving worden gegeven van de aard van de wederaanpassingsmaatregelen, nadat in par. 4 eerst de feitelijke ontwikkelingen in de eerste 5 jaar van het mijnsluitingsproces zijn geschetst.

4. DE FEITELIJKE ONTWIKKELING

In de praktijk is het achteraf gezien anders verlopen dan de beleidslijnen, ontvouwd in de 1e Mijnnota, zouden kunnen suggereren. Binnen 3 jaar waren wel alle 8.000 personeelsleden van (of betrokken bij) Staatsmijn Maurits naar vervangende werkgelegenheid of met (vervroegd) pensioen afgevoerd.

De 1e Mijnnota verwachtte ruim 10.000 vervallende arbeidsplaatsen in 3 jaar; dat zijn er 30.000 in 5 jaar geworden. Reeds in april 1967 bleek het, gelet op de werkgelegenheidssituatie, mogelijk nieuwe sluitings- en inkrimpingsprojecten bekend te maken, zoals de (vervroegde) sluiting van Staatsmijn Wilhelmina, volledige sluiting van de beide cokesfabrieken en inkrimping van Staatsmijn Emma/Hendrik in verband met de afstoting van de vetkolenproductie.

Zoals andere auteurs in dit nummer ongetwijfeld zullen toelichten, zijn zowel het aantal aanwezige vacatures op de arbeidsmarkt, als de groei van de dienstensector sterk onderschatte positieve factoren voor het welslagen — tot nu toe — van het mijnsluitingsproces geweest. Limburg heeft daarmede wat de

werkgelegenheid in de dienstensector — waartoe ook de bouwnijverheid wordt gerekend — betreft een belangrijk deel van de achterstand kunnen inhalen ten opzichte van het landelijke patroon. Te veel is in het verleden — en wordt ook nu nog regelmatig — aangenomen, dat de herstructurering alleen slaagt, indien tegenover alle bij de mijnindustrie wegvallende arbeidsplaatsen ook nieuwe industriële arbeidsplaatsen staan. Men vergeet dan allereerst, dat de mijnindustrie met zijn administratief apparaat, zijn bouwafdelingen, e.d. een belangrijk aantal “onechte” industriële arbeidsplaatsen omvatte. In de tweede plaats valt er allereerste een ontwikkeling te constateren van een daling van het aandeel van industriële arbeidsplaatsen in de totale werkgelegenheid.

Bij de beoordeling van de voortgang van het herstructureringsproces wordt naast deze vervangingsproblematiek ook dikwijls de feitelijke ontwikkeling van de beroepsbevolking uit het oog verloren. Ten eerste is deze beroepsbevolking verminderd door de migratie naar een werkkring buiten Zuid-Limburg, zowel van mijnpersoneel als van niet-mijnpersoneel. Ten tweede is de “te-werk-te-stellen” beroepsbevolking tijdelijk nog verder ingekrompen door de voortijdige uittreding van de vervroegd gepensioneerden van de mijnindustrie. Hierdoor is de normale groei van de beroepsbevolking na 1965 een aantal jaren gestagneerd en in sommige streken zelfs omgezet in een daling. Als gevolg van het samenlopen van deze factoren, migratie buiten Limburg en vervroegde pensionering, waren echter voor het afwikkelen van de mijnsluitingen op korte termijn belangrijk minder nieuwe arbeidsplaatsen in industrie en dienstensector

nodig dan er bij de mijnindustrie wegvielen. De maatregel van vervroegde pensionering geeft uiteraard slechts tijdelijk een verschuiving van de regionale arbeidsmarktproblematiek. Daarmede wordt een wissel op de toekomst getrokken.

In tabel 3 zijn de afvloeiingsbestemmingen in afgeronde aantallen gegeven van de 30.000 personeelsleden, van wie in de afgelopen 5 jaar de arbeidsplaatsen vervallen. In feite zijn in die periode wel 35.000 personeelsleden uit de mijnindustrie afgevloeid, aangezien vooral in de eerste jaren nog 3.500 man, voornamelijk buitenlanders, in dienst zijn getreden. Sedert najaar 1969 moesten opnieuw buitenlanders aangetrokken worden ter compensatie van het te hoge ontslag op eigen initiatief van de nog onmisbare jongeren. Ruim 50% van de afgevoelden blijkt te zijn herplaatst in een nieuwe werkkring, een kleine 10% is geplaatst in het kader van de sociale werkvoorziening, terwijl circa 40% is gepensioneerd dan wel overbrugd tot het pensioen. Het blijkt dat de behoefte aan (nieuwe) arbeidsplaatsen voor herplaatsing van mijnpersoneel beduidend geringer (ruim 15.000) is dan het aantal nieuwe arbeidsplaatsen (circa 30.000) dat — zonder met andere factoren rekening te houden — benodigd is om het verlies aan werkgelegenheid voor de regio te compenseren. Met betrekking tot de in tabel 3 gebruikte term “repatriëring buitenlanders” zij hier vermeld dat deze term geïnterpreteerd moet worden als vrijwillig ontslag met terugkeer naar het eigen land. De buitenlanders zijn bij de mijnindustrie zeer gewaardeerde arbeidskrachten, en het is zeker niet de bedoeling om bij de verdere bezettingsinkrimping juist deze groep het eerste af te stoten.

TABEL 3

Afvloeiingsbestemming mijnpersoneel:

	(medio 1965 – medio 1970)			
	bea.	arb.	totaal	in %
pensioen (ouderdom + invaliditeit)	600	5.200	5.800	18
overbrugging tot pensioen	500	4.300	4.800	14
plaatsing in W.S.W.-verband	—	2.100	2.100	6
repatriëring buitenlanders	—	3.900	3.900	12
plaatsing intern (bij Sector Chemie DSM)	800	2.700	3.500	10
plaatsing extern	1.700	11.700	13.400	40
Totaal afvloeiing	3.600	29.900	33.500	100
Indiensttredingen (Ned. + buit.)	100	3.400	3.500	—
Totaal inkrimping arbeidsplaatsen	3.500	26.500	30.000	—

5. WEDERAANPASSINGSMAATREGELEN

Ter bevordering van de wederaanpassing van door inkrimping of sluiting getroffen personeelsleden van de mijnindustrie wordt in artikel 56, lid 2 van het E.G.K.S.-verdrag en in artikel 4 van de Beschikking 3/65 van de Hoge Autoriteit van de E.G.K.S. de mogelijkheid geboden passende maatregelen te treffen. De details van de regelingen zijn vastgelegd in een overeenkomst tussen de Nederlandse Overheid en de Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal (thans Europese Economische Gemeenschap). De mogelijkheid van toepassing van deze regelingen bij sluiting of inkrimping van een mijn of cokesfabriek moet vooraf door de mijnonderneming aangevraagd worden bij de Nederlandse Regering, met een duidelijke omschrijving van hetgeen in het voornemen ligt. De Nederlandse Regering dient daarna een officiële aanvraag in bij de E.G.K.S., doch niet dan nadat zij zich er van overtuigd heeft, dat voldoende vervangende werkgelegenheid beschikbaar zal zijn, en dat de vakorganisaties met het sluitingsplan instemmen.

In tabel 4 zijn de successieve sluitings- en inkrimpingsprojecten vermeld, waarvoor de wederaanpassingsregelingen toepasbaar zijn verklaard, alsmede de daarbij reeds vervallen en nog te vervallen arbeidsplaatsen.

De regelingen hebben primair ofwel het karakter van een werkloosheidsvoorziening, ofwel dat van een bijbetaling op het loon in de nieuwe werkkring. Van werkloosheid is in dit kader formeel sprake bij full-time herscholing en bij overbrugging tot het pensioen (vanaf maximaal 5 jaar vóór de pensioengerechtigde leeftijd). De landelijk geldende, en in eerste instantie toegepaste W.W.- en W.W.V.-voorzieningen worden dan zo nodig gesuppleerd tot bepaalde percentages van het laatst genoten loon bij de mijnindustrie. De uitkeringen ex artikel 56 zijn echter aan een bepaalde duur gebonden; afhankelijk van de som van de leeftijd en dienstduur varieert deze duur van 1 tot $2\frac{1}{2}$ jaar. Deze wederaanpassingsperiode is soms onvoldoende om de gehele herscholings- of overbruggingsperiode te dekken. In die gevallen voorziet de regeling ex artikel 4 tot een totale periode van maximaal $2\frac{1}{2}$ jaar (herscholing), resp. 5 jaar (overbrugging tot het pensioen, c.q. vervroegde pensionering).

De bijbetaling op het nieuwe loon vindt plaats indien sprake is van loonachteruitgang ten opzichte van het oude loon. Bij herplaatsing binnen of buiten de mijnindustrie geldt dan gedurende de wederaanpas-

singsperiode een loonsuppletie van 60% van het verschil tussen oud en nieuw loon. Op deze wijze wordt getracht een geleidelijke gewinning aan het nieuwe inkomstenniveau te bewerkstelligen. Er is immers dikwijls een beduidende loonachteruitgang, vooral bij ondergronders. Bij aanvaarding van een werkkring extern wordt een uitkering ineens verstrekt. Voor bepaalde groepen intern herplaatste ouderen kan de 60% loonsuppletie ex artikel 56, lid 2, ook na afloop van de wederaanpassingsperiode worden gecontinueerd op titel van artikel 4. De wederaanpassingsmaatregelen voorzien tenslotte ook in diverse vergoedingen, zoals voor sollicitatiekosten, reiskosten, verhuiskosten e.d., alsmede in de betaling van kosten van leermiddelen, instructeurs e.d., ten behoeve van de herscholing. Het is belangrijk dat deze laatste faciliteit, tezamen met de loonkostenvergoeding tijdens herscholing, het voor ondernemers attractief maakt om op deze wijze het bedrijf van goed geschoolde arbeidskrachten te voorzien, terwijl het voor betrokkenen de herplaatsingskansen vergroot.

Met betrekking tot de financiering geldt, dat de kosten van artikel 56-uitkeringen op 50-50 basis gedragen worden door de E.G.K.S. en de Nederlandse Overheid; de kosten van artikel 4-uitkeringen komen geheel voor rekening van de laatst genoemde. Opgemerkt zij dat de E.G.K.S.-bijdrage weer wordt gefinancierd uit fondsen, die via heffingen bij de onder de E.G.K.S. ressorterende ondernemingen zijn verkregen.

In tabel 5 is een overzicht gegeven van het aantal toekenningen van wederaanpassingsmaatregelen ex artikel 56 en 4. Het zijn globale schattingen, waarbij de nog in omscholing zijnden reeds grofweg zijn verdeeld over interne en externe plaatsing. Onder interne plaatsing is hier te verstaan plaatsing binnen de mijnindustrie, incl. Sector Chemie DSM.

Het blijkt dat slechts 17.000 van de 33.500 afgevoelde personeelsleden, voor enige uitkering krachtens de wederaanpassingsmaatregelen in aanmerking gekomen zijn. Circa 5.000 man van de intern of extern herplaatsten zijn via herscholing in een nieuwe werkkring geplaatst, hetgeen circa 35% van de totale groep is. Circa 16.500 man zijn per saldo niet voor artikel 56 in aanmerking gekomen, c.q. gebracht. Dit is voor circa 7.000 man het gevolg van het feit dat zij de mijnindustrie hebben verlaten (door pensioen, ontslag e.d.) voordat hun mijnzetel als een officieel inkrimpings- of sluitingsproject geboekstaafd was. Vóór dat moment waren nog geen wederaanpassingsmaatregelen op personeel van die mijnzetel van

TABEL 4
Successieve sluitings- en inkrimpingsprojecten

	reeds vervallen arbeidsplaatsen tot medio 1970						nog te vervallen arbeids- plaatsen	totaal
	DSM	ON	LV	Dom.	WS	tot.		
integratie Ea/Hk	2.700	—	—	—	—	2.700	—	2.700
sluiting cokesfabrieken	2.850	—	—	—	—	2.850	50	2.900
sluiting Maurits	8.000	—	—	—	—	8.000	—	8.000
sluiting Wilhelmina	3.550	—	—	—	—	3.550	250	3.800
sluiting Ea/Hk	2.800	—	—	—	—	2.800	5.700	8.500
integratie ON IV/ON III	—	1.900	—	—	—	1.900	—	1.900
integratie Laura/Julia	—	—	750	—	—	750	—	750
sluiting Domaniale	—	—	—	1.900	—	1.900	200	2.100
sluiting Willem-Sophia	—	—	—	—	1.100	1.100	400	1.500
sluiting overige zetels ON	—	300	—	—	—	300	5.700	6.000
sluiting Laura/Julia	—	—	200	—	—	200	2.700	2.900
totale inkrimping via sluitingsprojecten	19.900	2.200	950	1.900	1.100	26.050	15.000	41.050
autonome inkrimping in beginfase buiten sluitingsprojecten	800	1.500	1.100	450	100	3.950	—	3.950
totale gerealiseerde inkrimping	20.700	3.700	2.050	2.350	1.200	30.000	—	30.000
nog resterend	6.000	5.700	2.700	200	400	—	15.000	15.000
totaal vervallende arbeidsplaatsen	26.700	9.400	4.750	2.550	1.600	30.000	15.000	45.000

toepassing. Een en ander is eerder in tabel 4 nader gespecificeerd. (met saldering voor 3.500 indienst-tredingen). De overige 9.500 man hebben, hoewel zij bij sluitende of inkrimpende bedrijven werkzaam waren, geen artikel 56/4 uitkering in de een of andere vorm gekregen. Het grootste deel hiervan is via pensioen wegens invaliditeit of ouderdom (6.000 man) of via herplaatsing zonder loonachteruitgang per saldo (1.000 man) afgevoeld, en viel dus niet in de termen voor uitkeringen. De resterende groep is via ontslag op eigen verzoek (2.500 man) afgevoeld; hieronder valt ook het merendeel van de buitenlan-ders. In het laatste jaar betrof dit ontslag dikwijls jongeren, die nog niet misbaar waren in het kader van het planmatige afvloeiingsbeleid, en die daarom, volgens de geldende regels, nog geen recht op weder-aanpassingshulp konden doen gelden.

6. AFVLOEIINGSBELEID

Aangezien Staatsmijnen/DSM het eerste met de inkrimpings- en sluitingsproblematiek op grote schaal is geconfronteerd — mede ten gevolge van de domi-nerende positie van de cokes-kolenproductie —, zijn bij die onderneming ook het eerst de beleidslijnen met betrekking tot de systematische, planmatige aanpak van de personeelsafvloeiing getrokken. Dit beleid is in constructief overleg met vakorganisaties en diverse instanties in het kader van de in de mijnindustrie goed functionerende Publiekrechtelijke Bedrijfs-Organisatie uitgestippeld en regelmatig geëva-lueerd en bijgestuurd.

Bij het weergeven van de diverse uitgangspunten mag niet onvermeld blijven dat een dergelijke aanpak een centralisatie van bepaalde facetten van het perso-neelsbeheer noodzakelijk maakte, met behoud van de uiteindelijke verantwoordelijkheid voor het perso-

TABEL 5

Toepassing wederaanpassingsmaatregelen

	medio 65 tot ult. 66	jaar 1967	jaar 1968	jaar 1969	1e h.j. 1970	totaal
Toekenning art. 56/4 i.v.m.						
– overbrugging	900	1.700	1.000	800	400	4.800
– plaatsing extern	1.700	2.500	2.200	2.200	900	9.500
– plaatsing intern	1.100	600	300	500	200	2.700
– totaal afvloeiing met art. 56/4	3.700	4.800	3.500	3.500	1.500	17.000
– totaal afvloeiing zonder art. 56/4	7.400	3.400	2.600	2.400	700	16.500
– totaal afvloeiing	11.100	8.200	6.100	5.900	2.200	33.500
– indiensttredingen (–)	2.600	200	100	400	200	3.500
– totale inkrimping	8.500	8.000	6.000	5.500	2.000	30.000

neelsgebeuren van de bedrijfsleidingen op de diverse mijnzetels van DSM. Thans worden deze facetten op analoge wijze voor alle mijnondernemingen door een centrale instantie in het kader van de coördinatie van het afvloeiingsbeleid van de mijnindustrie behartigd.²⁾

Het credo van de eerste Mijnnota: “Geen sluiting, tenzij voldoende vervangende werkgelegenheid” is door Staatsmijnen en naderhand ook door de andere mijnondernemingen, ten opzichte van het personeel vertaald in: “Geen ontslag, tenzij (kans op) redelijk passend, nieuw werk, c.q. (vervroegd) pensioen”. Het tweede centrale uitgangspunt was dat de belangen van de man bij het afvloeiingsbeleid zo centraal mogelijk dienden te staan. In groter verband hield dit in dat economische en produktie-technische overwegingen tijdens het inkrimpingsproces in laatste instantie ondergeschikt waren aan de sociale doelstellingen. Zo moest op de mijnzetels van DSM steeds een zodanig flexibel produktieplan worden opgesteld, dat regelmatig aanpassingen mogelijk waren aan de gerealiseerde meer of minder snelle inkrimping van de personeelsbezetting.

²⁾ In beide gevallen is de heer G. Worms, toentertijd Coördinator Personeelsdiensten Mijnbedrijven DSM en thans Secretaris Begeleidingscommissie Coördinatie Mijnsluitingen, de centrale figuur bij opzet en uitvoering van het afvloeiingsbeleid. Schrijver dezes heeft een bijdrage mogen leveren bij de planning van het afvloeiingsproces.

Voor het individu betekenden beide uitgangspunten dat zoveel mogelijk met zijn eigen belangen rekening werd gehouden. In het bijzonder is er naar gestreefd op vrijwillige basis naar een nieuwe werkring te bemiddelen. Daarbij wordt een ruime interpretatie gegeven aan het begrip “redelijk passend nieuw werk”. Bovendien wordt aanvaard dat een misbaar verklaard personeelslid een aantal malen niet op een aanbod van dergelijk werk ingaat. Gebeurt dit vele malen, dan wordt op een gegeven moment deze houding voorgelegd aan een speciale, per mijnzetel ingestelde verplaatsingscommissie, bestaande uit werknemers- en werkgeververtegenwoordigers. Stelt die commissie de betrokkene in het ongelijk, dan volgt – indien de betrokkene weigerachtig blijft – ontslag. Deze beroepsprocedure is overigens maar zelden nodig geweest. Men kan derhalve voor Nederland stellen dat nagenoeg niemand tengevolge van de inkrimping en de sluiting door ontslag werkloos is geworden. Dit geldt ook voor de buitenlandse arbeidskrachten.

Het is duidelijk dat als eerste steeds de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen onderneming zijn gezien. Voor Staatsmijnen/DSM zijn dit met name de vacatures bij de eigen chemische sector. Voor de Particuliere Mijnen zijn dat de plaatsingsmogelijkheden bij eigen nieuwe activiteiten. Een goed voorbeeld hiervan heeft recentelijk de Willem-Sophia gegeven, die binnen een half jaar meer dan de helft van het eigen personeel in tegelijkertijd tot stand

komende nieuwe activiteiten heeft ondergebracht. Bij de uitvoering van dit herplaatsingsbeleid is nauw samengewerkt met diverse diensten van het Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening. Gezien de enorme omvang van het probleem heeft Staatsmijnen/DSM in 1966 een eigen bemiddelingsbureau ingesteld. In overleg met functionarissen van het Arbeidsbureau is dit zelfstandig op pad gegaan voor het vinden van vacatures en het adviseren van nieuwe industrieën ten aanzien van bemanning en arbeidsvoorwaarden. Thans geschiedt dit centraal voor alle mijnondernemingen in het kader van het gecoördineerde afvloeiingsbeleid. Deze samenwerking met de arbeidsvoorzieningsfunctionarissen is van zeer groot nut geweest. Op elke inkrimpende mijnzetel had een dergelijke functionaris zitting, en tezamen met de medewerkers van de eigen personeelsdienst werd de selectie gepleegd. In tegenstelling tot hetgeen meestal gebruikelijk is, werd de werkwijze gevolgd van het opsporen van vacatures en het daarna zoeken van geschikte kandidaten. De gebruikelijke procedure is dat men werkzoekenden inschrijft en voor hen werk gaat zoeken. Een voordeel van de nieuwe werkwijze is dat men tevoren kan volstaan met het aanwijzen van een groep personeelsleden, zonder individuele specificatie, waarvan een deel misbaar is en herplaatst moet worden. Bij de selectie voor herplaatsing uit de groep kan dan wel veel meer met individuele kenmerken, zoals woonplaats, interesse en dergelijke rekening worden gehouden. Men kan dan ook door het samenstellen van "pakketten", bijv. jongeren en ouderen, zeer geschikten en minder geschikten, beter aan de wensen van nieuwe werkgevers tegemoetkomen. Tegelijkertijd kunnen bij een dergelijke koppeling ook een paar moeilijke gevallen geplaatst worden.

Een derde centrale stelling van het afvloeiingsbeleid, die nauw aansluit bij de tweede, is, dat er naar gestreefd wordt iedereen zoveel mogelijk op gelijk niveau elders onder te brengen. Bij niveau kan men dan denken zowel aan betalingsniveau als aan niveau van het nieuwe werk. Mede gelet op de ter beschikking staande wederaanpassingsmaatregelen, waarbij de omscholingsmogelijkheden terecht grote aandacht hebben gekregen, is het middel van herscholing krachtig daartoe aangegrepen. Wederom dient hier lof toegezwaid te worden aan het slagvaardige beleid van het Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening van het Ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid. En dan moet in het bijzonder het Districts-

bureau voor de Arbeidsvoorziening in Limburg te Maastricht genoemd worden, dat een centrale rol bij de opzet en uitvoering van het omscholingsbeleid vervult.

In goed samenspel tussen de D.B.A.-functionarissen, de mijnindustrie en de nieuwe (potentiële) werkgevers zijn talrijke omscholingsprogramma's geconcipieerd en tot uitvoering gebracht. Daarbij kon dikwijls afgestapt worden van de "gebaande onderwijspaden" en konden cursussen "op maat" zowel voor leerling als voor (toekomstige) nieuwe werkgever ontworpen worden. Ook de cursusleiders en leerkrachten konden veel fantasie opbrengen om de dikwijls als experimenteel te kenmerken programma's de vereiste inhoud te geven en tot een goed resultaat te laten leiden. Van de ruim 10.000, met toekenning van artikel 56/4, intern of extern (exclusief WSW-plaatsing) herplaatste personeelsleden van de mijnindustrie zijn ca. de helft via herscholing op hun nieuwe bestemming voorbereid. Het betreft circa 650 beampten en 4.150 arbeiders. Vooral bij beampten is, mede in verband met de lange duur van de cursus, meestal de vorm gekozen van een omscholing met handhaving dienstverband bij de oude werkgever (mijnonderneming). Aansluitend vond en vindt dan de plaatsing bij de nieuwe werkgever plaats, die, c.q. wiens branche of bedrijfstak, tevoren inspraak heeft gehad bij de opzet van de cursus. Deze procedure verdient landelijk navolging, en hetzelfde geldt voor de "om-, her-, bij- en op"scholing volgens het beleid dat flexibele scholingsprogramma's stimuleert die afwijken van het normale patroon, en aangepast aan de reële behoefte van werknemers en werkgevers.

Wel moet worden vermeld dat van de herscholing een zekere — hopenlijk tijdelijke — ongunstige invloed uitgaat op de Zuid-Limburgse regio. De meeste cursussen van groepsgewijze omscholing van mijnopzichters en dergelijke omvatten gemiddeld 20 cursisten. Het is vrijwel uitgesloten een dergelijke groep steeds in zijn geheel in de eigen streek te herplaatsen. Sommige nieuwe beroepen, zoals exploratiespecialisten (die op het continentale plat of in de Sahara bij boringen werkzaam zijn) lenen zich daar helemaal niet voor. Het voorgaande betekent dat een deel van het middenkader aangewezen was en is op plaatsing buiten de streek. Het belang van de man: de hoogst mogelijke en best betalende functie, moest echter blijven prevaleren. In de praktijk is het erop neer gekomen dat ruim 25% van de herplaatste beampten tot nu toe een werkkring buiten Zuid-

Limburg heeft aanvaard. Bij de arbeiders is dat nog geen 10%. De aangetrokken nieuwe industrieën en het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds zullen deze "verschraling" van de streek ongetwijfeld weer teniet kunnen doen. Op langere termijn zal ook de Universiteit te Maastricht hiertoe kunnen bijdragen.

Als laatste centrale stelling bij het afvloeiingsbeleid moet worden genoemd het uitgangspunt, dat de meeste zorg het eerst moet worden gegeven aan de moeilijkste groepen qua herplaatsingsmogelijkheden. Dit zijn naar ervaring achtereenvolgens:

- a. de ouderen;
- b. de minder validen, die vanwege hun meestal medische handicaps, buitengewoon moeilijk elders plaatsbaar zijn;
- c. de specialisten met bedrijfsgebonden opleiding; en
- d. de door praktijkervaring in de bedrijfshiërarchie opgeklommen personeelsleden met onvoldoende opleiding.

Vooraf kan worden gesteld dat zich, conform de oorspronkelijke verwachting nauwelijks plaatsingsproblemen blijken te hebben voorgedaan met jongeren, geschoolde vakmensen, academici en middelbaar technisch geschoolden. De probleemgroep a enerzijds en de andere groepen b t/m d anderzijds overlappen elkander gedeeltelijk. Voor de alleroudsten is er de afvloeiingsmogelijkheid van overbrugging tot het pensioen, d.i. maximaal 5 jaar vervroegd pensioen. Hierbij moet worden vermeld dat de normale pensioenleeftijd voor ondergrondse arbeiders op 55 jaar ligt, voor bovengrondse arbeiders en ondergrondse beambten op 60 jaar en voor bovengrondse beambten op 65 jaar. Vooraf stond echter al vast dat een groep ouderen, van 40 jaar en ouder en daarbij vooral de beambten en de bovengrondse arbeiders, het tijdstip van overbrugging niet meer zouden kunnen bereiken. Bovendien was aan te nemen dat de plaatsingsmogelijkheden van deze groep in omvang toe zouden nemen naarmate betrokkenen nog ouder zouden worden. Het was dus zaak de herplaatsing zo spoedig mogelijk te realiseren. Dit heeft geleid tot, wat men in het Zuid-Limburgse jargon noemt, het planmatige afvloeiingsbeleid met betrekking tot de bedreigde leeftijdsgroepen. Hierop zal ir. Hellemans in zijn bijdrage nader ingaan, aangezien dit de kern is van het thans gecoördineerde afvloeiingsbeleid.

In de praktijk is het probleem van de specialisten met bedrijfsgebonden opleidingen, zoals de mijn-

bouwkundigen, aangepakt via herscholingen. De "Mijnschool", waar velen van de ondergrondse beambten hun opleiding tot mijnopzichter hadden ontvangen, is daartoe het centrale omscholingsinstituut geworden. Via deze omscholingen is het gelukt om voor een groot deel van deze groep, zowel van jonge als van middelbare leeftijd, een plaatsing op adequaat niveau buiten de mijnindustrie te bewerkstelligen. Moeilijker lag het met de praktijkmensen met een geringe opleiding, waaronder ook veel administratief personeel. Man voor man moet voor deze groep de best aangepaste oplossing worden gezocht; het is maatwerk. Daarbij speelt het kunnen plaatsen in eigen nieuwe activiteiten een belangrijke rol. Vooral in de eindfase zal het restant van deze groep de grootste zorg vereisen.

Met betrekking tot de minder validen dient allereerst opgemerkt te worden dat deze categorie sterk vertegenwoordigd is in de qua leeftijd oudste groepen personeelsleden. Zij kunnen dus voor een belangrijk deel via pensioen of vervroegd pensioen afvloeien. Wel zullen zij tot dat moment nog zo zinvol mogelijk tewerkgesteld moeten worden. Bij het inkrimpen van de bezetting worden zinvolle plaatsingsmogelijkheden voor beperkt geschikt echter steeds minder talrijk. Het is dus gewenst de andere minder validen, die niet tot de alleroudsten behoren, zo snel mogelijk elders onder te brengen. Dit is moeilijk realiseerbaar door herplaatsing naar een normale nieuwe werkkring, in verband met hun medische handicap(s). Een uitkomst biedt hier de mogelijkheid van plaatsing in sociale werkplaatsen in het verband van de landelijke Sociale Werkvoorzieningsregelingen. De overheid verleent subsidies in de loonkosten van de aldaar tewerkgestelden. Voorwaarde voor plaatsing is dat de man niet plaatsbaar is in het normale bedrijfsleven. Het probleem is dan echter dat er wel regelingen zijn, maar dat tewerkstelling alleen kan geschieden indien er ook werk is. Gelukkig beschikte DSM over een in 1918 opgericht Fonds voor Sociale Instellingen, dat zich in het verleden al met revalidatie e.d. van mijnwerkers, zij het op bescheiden schaal, had bezig gehouden. Daartoe beschikte men onder meer over een schoenfabriek, een bedrijfskledingwasserij en enige werkplaatsen voor metaalverwerking. Begin 1966 werkten daarbij ongeveer 300 man. Het bleek in korte tijd mogelijk het aantal plaatsingsmogelijkheden op te voeren tot uiteindelijk circa 2000. Nieuwe activiteiten waren onder andere: schoonmaakdienst, assemblage- en verpakkingswerk van plastic producten, hoveniers-

bedrijf, en produktie van speelgoedautootjes. Inmiddels is een aantal van deze activiteiten in verband met teruglopende personeelsbezetting reeds weer afgestoten, c.q. als "normaal" bedrijf buiten W.S.W.-verband verzelfstandigd.

Ook de Particuliere Mijnen hebben werkplaatsen van dit type helpen oprichten door een eveneens binnen de Sociale Werkvoorzieningsregelingen opererende Stichting. Zowel de werknemers van deze Stichting als van de Stichting Bedrijven van het Fonds voor Sociale Instellingen van DSM ressorteren onder het Sociaal Werkvoorzieningsschap Zuid-Oostelijk Limburg. Diverse gemeenten in de streek van Heerlen en omgeving werken hierin samen om de sociale werkvoorziening in werkplaatsen voor geestelijk en/of lichamelijk gehandicapten (ook voor ex-mijnwerkers) te verzorgen.

Aan de hand van de hiervoor beschreven sociale

uitgangspunten zijn in de afgelopen vijf jaar 30.000 personeelsleden afgevoerd. Het proces is sneller verlopen dan aanvankelijk was voorzien. In het algemeen gesproken is die versnelling zeker niet ten nadele van het betrokken personeel geweest. Zij verkeren immers inmiddels niet meer in onzekerheid omtrent hun toekomst. Individuele moeilijkheden van aanpassing aan nieuwe werk- en leefomstandigheden zijn daarbij natuurlijk wel opgetreden. De omschakeling is voor de een beter verlopen dan voor de ander, doch grosso modo lijken — zoals ook uit de onderzoeken van het Instituut voor Arbeidsvraagstukken van de Tilburgse Hogeschool blijkt — de gevolgen van het herstructureringsproces voor het personeel tot nu toe mee te vallen. Indachtig de zegswijze: "De dag zij niet geprezen voor het avond is" mag men hieruit niet concluderen dat geen problemen of moeilijke situaties meer te verwachten zijn.