

HET GECOÖRDINEERDE PERSONEELSAFVLOEIINGSBELEID VOOR DE NOG RESTERENDE JAREN VAN HET MIJNSLUITINGSPROCES DE PERIODE 1970-1975

Ir. A. HELLEMANS¹⁾

1. BEGELEIDINGSCOMMISSIE COÖRDINATIE MIJNSLUITING

Bijna 4 jaar na de verschijning in december 1965 van de 1e Mijnnota van Minister den Uyl is op 18 september 1969 de 2e Mijnnota van Minister de Block aan de Tweede Kamer aangeboden. Daarin wordt in de eerste plaats een uitvoerig verslag gegeven van de ontwikkelingen gedurende de eerste jaren van het mijnsluitingsproces; in de tweede plaats worden de uitgangspunten aangegeven voor het te voeren sluitingsbeleid in de komende 5 à 6 jaren. Eén daarvan is de instelling per 15 september 1969 van de "Begeleidingscommissie Coördinatie Mijnsluiting", welke bestaat uit vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers van de mijnindustrie en uit ambtelijke deskundigen.

In de desbetreffende beschikking van de Minister van Economische Zaken is de taak van de Begeleidingscommissie als volgt omschreven: "De commissie heeft tot taak om, binnen het kader van het door de Minister van Economische Zaken vastgestelde flexibele sluitingsplan, te zorgen dat voor de mijnindustrie in haar totaliteit een zo sociaal mogelijk afvloeiingsbeleid wordt verwezenlijkt. Daartoe:

a) bevordert zij de coördinatie van en ziet zij toe op het afvloeiingsbeleid der afzonderlijke ondernemingen;

- b) ziet zij erop toe dat binnen het raam van het vastgestelde sluitingsplan de afvloeiing van de bij de inkrimping betrokken werknemers zoveel mogelijk verloopt in overeenstemming met de plaatsingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt en met name ook of deze afvloeiing verloopt in overeenstemming met de behoefte, welke bestaat aan werknemers uit de mijnindustrie bij projecten die in verband met de mijnsluitingen zijn of worden geëntameerd;
- c) zal zij de Minister ervan op de hoogte dienen te stellen en hem desgewenst over een aanpassing van het sluitingsplan adviseren, indien mocht blijken dat in het kader van het door de Minister vastgestelde sluitingsplan niet aan het onder sub b genoemde vereiste kan worden voldaan; en
- d) kan zij, indien zij bij de uitvoering van haar taak niet tot overeenstemming komt over de oplossing van bepaalde vraagstukken, deze ter beslissing aan de Minister van Economische Zaken voorleggen."

In het hiernavolgende zal kort ingegaan worden op de ontwikkelingen, welke geleid hebben tot de instelling van de Begeleidingscommissie, alsmede tot de totstandkoming van het gecoördineerde personeelsafvloeiingsbeleid. Daartoe zal een nadere uitleg gegeven worden van het beleid van planmatige afvloeiing van de zogenaamde bedreigde leeftijds-groepen, dat aanvankelijk alleen bij Staatsmijnen/DSM, maar thans bij alle mijnondernemingen wordt gevoerd. Vervolgens is het mogelijk, nu inmiddels opnieuw een jaar is verstreken, een beeld te geven van het tot nu toe bereikte in het

¹⁾ Lid Hoofddirectie DSM (NV Nederlandse Staatsmijnen). Voorzitter Begeleidingscommissie Coördinatie Mijnsluiting. Tekst afgesloten per nov. 1970.

kader van de coördinatie van het personeelsafvloeiingsbeleid. Daarbij zullen nog een aantal knelpunten afzonderlijk belicht worden.

2. VOORGESCHIEDENIS

Het mijnsluitingsproces is in de eerste jaren aan een sterke stroomversnelling onderhevig geweest. In de 1e Mijnnota werd rekening gehouden met het vervallen van ruim 12.000 arbeidsplaatsen in 3 à 4 jaar. Ruim een jaar later bleek reeds dat de afvloeiingsmogelijkheden voor het personeel veel groter waren dan aanvankelijk voorzien. Het gevolg was dat het bemannen van DAF-Born en van andere nieuwe industrievestigingen — aangetrokken voor de opvang van mijnwerkers — in gevaar dreigde te komen. Er waren legio oorzaken, c.q. gunstige factoren, verantwoordelijk voor deze stroomversnelling. De overspannen arbeidsmarkt kon meer mijnwerkers op bestaande vacatures, ook bij de Sector Chemie DSM, opnemen. Vrijwillig ontslag van buitenlanders behoefde niet te worden aangevuld, mede om daardoor meer interne plaatsingsmogelijkheden te scheppen. Grotere aantallen ouderen waren genegen met vervroegd pensioen de mijnindustrie te verlaten. Meer plaatsingsmogelijkheden voor minder validen konden bij de sociale werkvoorzieningsobjecten van het Fonds voor Sociale Instellingen van Staatsmijnen/DSM worden geschapen.

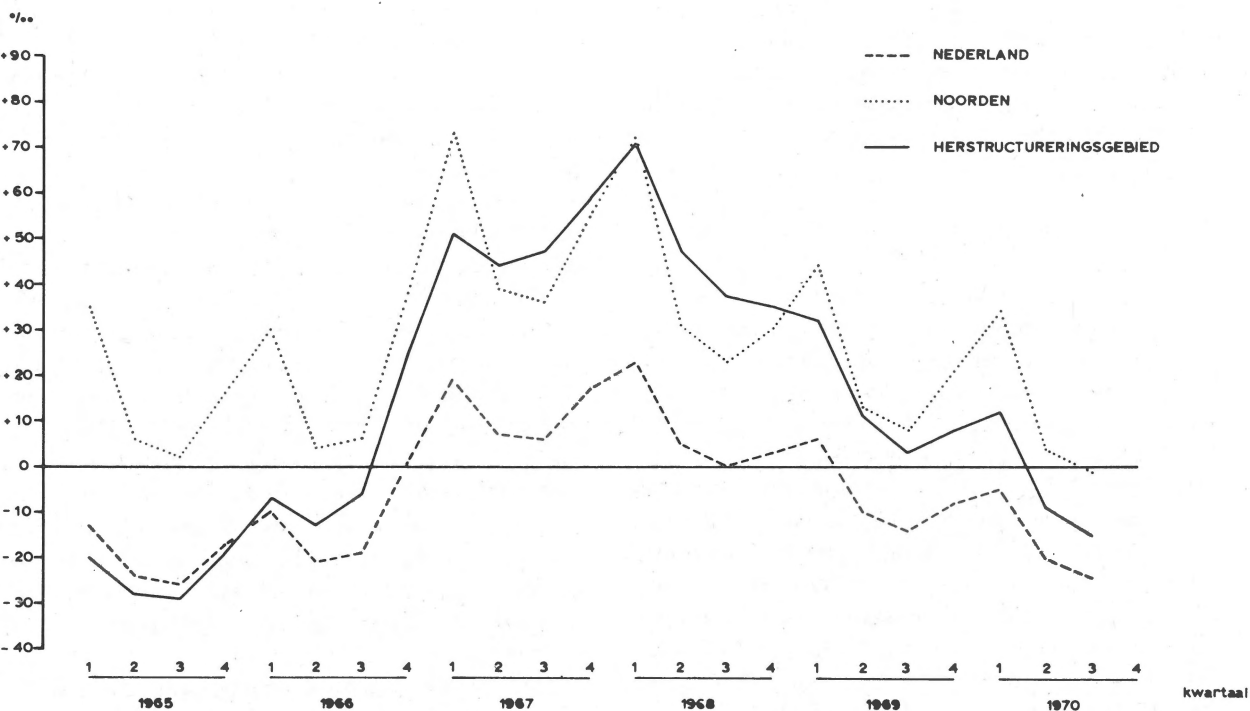
Deze ontwikkelingen, alsmede het gunstige perspectief terzake van vervangende werkgelegenheid, leidden in 1967 tot diverse besluiten voor de aanzet van nieuwe sluitings- en inkrimpingsprojecten. Hiermede waren wederom ruim 10.000 te vervallen arbeidsplaatsen gemoeid. In september 1967 kwam met de bekendmaking van de sluiting van de Domaniale (met ruim 2.000 arbeidsplaatsen) het totaal op circa 25.000. Deze sluiting van één van de kleine mijnondernemingen was overigens al in de 1e Mijnnota voorzien.

Intussen trad echter in Zuid-Limburg vanaf einde 1966, evenals in geheel Nederland, een zekere stagnatie in de economische groei op. Ook in het nabijgelegen Duitse grensgebied verminderde de werkgelegenheid, waardoor de uitgaande pendel vanuit Limburg naar dit gebied terugliep. Beide factoren deden de werkloosheid belangrijk toenemen, terwijl de vraag naar arbeidskrachten daalde. De resultante van deze tegengestelde ontwikkeling van aanbod (ge-

registreerde arbeidsreserve) en vraag (openstaande aanvragen naar arbeidskrachten) was een afnemende spanning op de arbeidsmarkt sedert 1966, welke in Grafiek A visueel wordt gepresenteerd. Het saldo van aanbod minus vraag kan namelijk als graadmeter voor de mate van spanning op de arbeidsmarkt fungeren. Bij een aanbod (werklozen) dat belangrijk groter is dan de vraag, is sprake van een ontspannen, ruime arbeidsmarkt; is de vraag groter dan het aanbod, dan is de arbeidsmarkt als overspannen of krap te karakteriseren.

In Grafiek A geeft de getrokken lijn de ontwikkeling van het saldo aanbod minus vraag (uitgedrukt in ‰ van de afhankelijke mannelijke beroepsbevolking) aan voor het herstructureringsgebied Zuid-Limburg. In 1965 was er, evenals in voorgaande jaren, sprake van een sterk overspannen arbeidsmarkt. Het saldo voor Zuid-Limburg is meer negatief dan voor geheel Nederland, hetgeen voor Nederland onder meer te verklaren is uit het positieve saldo van aanbod en vraag voor het Noorden des lands (Groningen, Friesland en Drente). Het gegeven van dit structureel werkloosheidsgebied bij uitstek is ter vergelijking ook in Grafiek A opgenomen. Zoals uit de Grafiek ook naar voren komt is de werkgelegenheidssituatie in Zuid-Limburg vanaf het najaar 1966 tot begin 1968 voortdurend verslechterd. Tussen medio 1967 en najaar 1968 overtreft Zuid-Limburg zelfs het Noorden van het land qua ruimte op de arbeidsmarkt. In feite is de situatie in Zuid-Limburg in die periode nog ernstiger geweest dan uit deze — indicatieve — gegevens naar voren komt. De werkloosheid in het herstructureringsgebied was namelijk verspreid over een oppervlakte van 500 km² met een beroepsbevolking van 180.000 mannen, dat is circa 360 werkzame mannen per km². De situatie in het Noorden heeft betrekking op een gebied van circa 9.000 km² met een beroepsbevolking van 380.000 mannen, hetgeen neerkomt op circa 40 werkzame mannen per km². Het zal duidelijk zijn dat een deel van de werkloosheidsproblematiek in het Noorden moet voortkomen uit de geografisch moeilijke afstemming van vraag en aanbod.

Naar aanleiding van deze zorgwekkende ontwikkeling werden medio 1968 vanuit Limburg twee brieven naar de Regering gezonden. De ene, gericht aan de Minister van Economische Zaken, was afkomstig van het Provinciaal Bestuur van Limburg en drong aan op een gezamenlijk sluitingsplan voor de Limburgse mijnbedrijven. Als motieven werden genoemd (citaat uit de Pionier, orgaan van de Katho-



Grafiek A

lieke Vereniging van Mijnbeambten, van juli 1968):

“Een dergelijk gecoördineerd en geconcentreerd sluitingsplan heeft het voordeel, dat met de personeelsbezetting qua leeftijd en getal geschoven kan worden, zodat de afbouwfasen een meer stabiel en aanzienlijk minder willekeurig karakter krijgen. Daarbij is het voor U tevens, naar wij aannemen, van belang te weten tot welke datum het subsidiebeleid met betrekking tot de particuliere mijnondernemingen gehandhaafd zal kunnen worden. Bovendien zal het bij een dergelijke concentratie wellicht mogelijk zijn de gehele, dan in afbouw samenwerkende mijnbedrijven, onder art. 56 van het EGKS-verdrag te doen vallen. Een en ander dient ook gezien te worden in het licht van de onzekerheid inzake de continuering van de faciliteitenregeling na 1970, wanneer de fusie der verdragen een feit zal zijn geworden. Wil men de industriële herstructurering doen plaatsvinden in de daartoe noodzakelijke sociale rust, dan zal aan bovenstaande suggesties zowel om economische als

uit sociale motieven gevolg moeten worden gegeven”

De andere brief was aan de Raad van Ministers gericht, en afkomstig van de Nederlandse Katholieke Mijnwerkersbond. Daarin waren een aantal resoluties van de Bondsraad opgenomen. De onderwerpen kwamen ten dele overeen met de ook in het schrijven van het Provinciaal Bestuur genoemde punten, doch met meer nadruk werd op het herindustrialisatieprobleem gewezen. In het bijzonder werd uitdrukking gegeven aan de twijfel of wel het jaarlijks benodigde aantal nieuwe arbeidsplaatsen tot stand zou kunnen komen om voor voldoende vervangende werkgelegenheid te zorgen. Gesteld werd dat nog één grote industrie (naast DAF) als katalisator voor het herstructureringsproces moest worden aangetrokken.

Mede naar aanleiding van deze brieven en van vragen in de Tweede Kamer ging de Minister van Economische Zaken er in september 1968 toe over een “Informeel Commissie” in te stellen “inzake de

coördinatie ten aanzien van de gevolgen van de mijnsluiting". Deze commissie, bestaande uit vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers en uit ambtelijke deskundigen, bracht in juni 1969 verslag uit. Daarbij werd de instelling van een Begeleidingscommissie Coördinatie Mijnsluiting aanbevolen. Dit advies heeft de Minister in september 1969 opgevolgd, zoals eerder is vermeld.

3. DE SITUATIE MEDIO 1968

Tijdens de 10 maanden durende studie van de Informele Commissie was intussen qua arbeidsmarktsituatie veel ten gunste veranderd. Er was een belangrijke conjuncturele opleving in Nederland, en ook in Limburg, opgetreden. De werkloosheid verminderde en de vraag naar arbeidskrachten nam toe. Tegelijkertijd begonnen in Zuid-Limburg diverse industrieën, die in 1966 of 1967 besloten hadden zich aldaar te vestigen, juist tussen medio 1968 en medio 1969 met het aantrekken van personeel. De oorspronkelijk zo ruime arbeidsmarkt begon knapper te worden. Een en ander komt ook duidelijk in Grafiek A tot uiting, waar de saldo-lijn voor het herstructureringsgebied vanaf 1968 voortdurend daalt, en medio 1969 tot de nul-lijn nadert. Bovendien is de afstand tussen de Nederlandse en de Zuid-Limburgse lijn belangrijk verkleind. De groei van de werkgelegenheid in de met stimuleringsregelingen aangetrokken industriële bedrijven is weergegeven in Tabel D.

De enigszins gestagneerde personeelsafvloeiing bij de mijnen kwam door deze ontwikkelingen weer op gang. Alleen Staatsmijnen/DSM en de Domaniale konden begin 1969 personeel voor nieuwe bedrijven ter beschikking stellen, zij het dat het bij Staatsmijnen/DSM voornamelijk personeelsleden uit de bedreigde leeftijdsgroepen, t.w. van rond 40 jaar, betrof. Op deze "bedreigden" zal later in par. 4 nog ingegaan worden. Het aanbod was echter bij lange na niet voldoende, temeer daar door de aantrekkingskracht van bedrijven in het grensgebied het "normale" aanbod van arbeidskrachten uit de aanwas van de beroepsbevolking werd weggezogen.

Het is begrijpelijk dat in een dergelijke situatie onrust bij nieuwe bedrijven ontstaat, die zich in Zuid-Limburg hebben gevestigd met het oog op de mijnsluitingen, doch die onvoldoende aanbod of ongeschikt geacht aanbod van ouderen voor hun bemanning krijgen. De bedrijven oefenen druk uit om

het mijnsluitingsproces opnieuw te versnellen, c.q. om meer aanbod van jongeren te krijgen. De Begeleidingscommissie werd diensgevolge spoedig met een problematiek geconfronteerd, welke bij de instelling van de Informele Commissie niet was voorzien. Aan de verwachtingen die deze bedrijven hebben van de coördinatie van de personeelsafvloeiing, kon, zoals nog nader zal worden toegelicht, in dit kader echter niet worden voldaan.

Vermeldenswaard zijn tenslotte nog twee andere ontwikkelingen die de inzichten medio 1969 ten aanzien van de gehele mijnsluitings- en herstructureringsproblematiek deden afwijken van die geldend omstreeks medio 1968. In de eerste plaats was op verzoek van de Informele Commissie een personeelsafvloeiingsplan voor alle mijnondernemingen opgesteld voor de periode 1969-1975. Door een uniforme aanpak en een gelijke interpretatie van de gegeven uitgangspunten was het mogelijk zich een kwantitatief totaalbeeld te vormen van de nog resterende problematiek. Bovendien kon daaruit ook een eerste globale indruk verkregen worden omtrent de mogelijke positieve effecten van een gecoördineerd afvloeiingsbeleid.

Een tweede waardevol uitgangspunt voor het besluitvormingsproces was een rapport van de Werkgroep Basisgegevens van de Contactcommissie inzake het Herstructureringsbeleid. Deze Contactcommissie, onder Voorzitterschap van de Commissaris van de Koningin, bestaat behalve uit vertegenwoordigers van overheids- en provinciale instanties ook uit representanten van diverse Limburgse groeperingen, zoals Kamers van Koophandel, werknemers en werkgevers uit de mijnindustrie, gemeentebesturen e.d. De Contactcommissie heeft vooral ten doel de informatie-uitwisseling en de discussie over de herstructureringsproblematiek te bevorderen. In verband met de veelvuldig ter vergadering en in de publiciteit voorkomende verwarringen omtrent gehanteerde cijfers, gebruikte definities en gekozen uitgangspunten terzake van beroepsbevolking, arbeidsplaatsen, migratie, e.d. besloot de Contactcommissie in het najaar van 1968 een aantal deskundigen van E.T.I.L., (Economisch Technologisch Instituut Limburg), D.B.A. (Districtsbureau voor de Arbeidsvoorziening), Griffie, Economische Zaken en mijnindustrie te verzoeken zitting te nemen in een Werkgroep Basisgegevens.

Deze "cijfercommissie" kreeg de opdracht de ge-

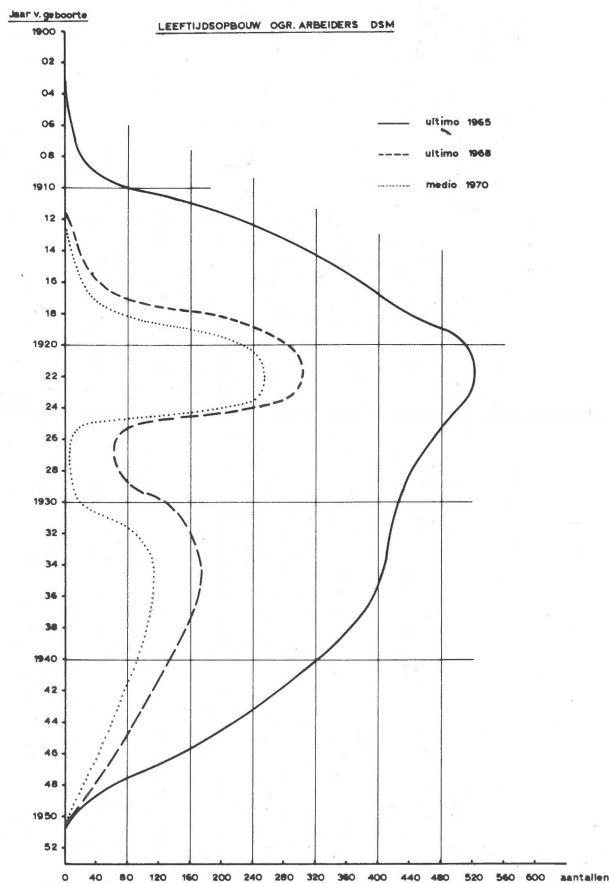
volgen, reeds opgetreden en te verwachten, van de mijnsluitingen binnen het kader van de arbeidsmarkt van Limburg te kwantificeren. Haar in mei 1969 uitgebrachte nota werkte zeer verhelderend, met name ten aanzien van de rol van de dienstensector in het scheppen van vervangende werkgelegenheid. Voorts werd het duidelijk dat de regio ook nog na 1975 de gevolgen van de mijnsluiting, in verband met de overbrugging tot het pensioen, zal moeten (kunnen) opvangen. De geproduceerde gegevens werden een van de pijlers waarop het in de 2e Mijnnota aangekondigde sluitingsbeleid werd gefundeerd. Ook in de toekomst zal het regelmatig kwantificeren van de opgetreden, verwachte of wenselijke ontwikkelingen in Zuid-Limburg noodzakelijk blijven voor een slagvaardig structuurbeleid.

4. PLANMATIGE AFVLOEIING

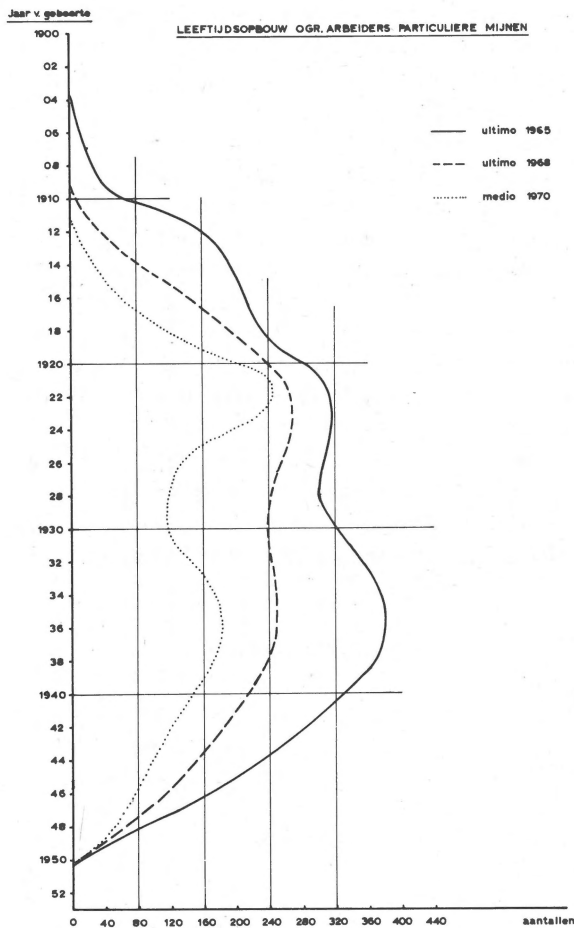
De taak van de Begeleidingscommissie Coördinatie Mijnsluiting behelst primair het verwezenlijken van een, in de totaliteit gezien, zo sociaal mogelijk afvloeingsbeleid. Bij de coördinatie van dit beleid bij de diverse ondernemingen dient de commissie ook rekening te houden met de arbeidsmarktontwikkelingen, in het bijzonder met de optredende vraag naar mijnwerkers. Die vraag richt zich echter dikwijls vooral op de jongere mijnwerkers, terwijl op sociale gronden juist de afvloeingsproblematiek van de ouderen het eerst moet worden opgelost. Het gecoördineerde afvloeingsbeleid is daarom – ondanks de grote vraag naar jongeren – van het begin af aan erop gericht geweest eerst de ouderen te herplaatsen, c.q. waarborgen te scheppen voor herplaatsing op een later tijdstip. Voor dat doel is ook bij de particuliere mijnondernemingen het beleid van de zogenaamde planmatige afvloeing tot ontwikkeling gekomen. De aanzet tot een dergelijk beleid is in de loop van 1966 bij Staatsmijnen/DSM gemaakt. Toen won namelijk meer en meer het inzicht veld, dat het bij de eerste inkrimping van formaat, de integratie Emma/Hendrik, meest gehanteerde middel van interne herplaatsing in de toekomst slechts een tijdelijke oplossing zou zijn; gezien de eindige levensduur van de mijnindustrie, diende voortaan zoveel mogelijk aandacht aan de externe herplaatsing te worden geschonken.

Ten dienste van de planmatige afvloeing werd de bezetting van Staatsmijnen/DSM voorzover op of ten behoeve van de te sluiten bedrijfsonderdelen werk-

zaam, naar leeftijd in drie groepen ingedeeld, t.w. de jongeren tot ongeveer 35 jaar, een middengroep van 35 tot 40 à 45 jaar en de ouderen. Bij deze indeling werd er vanuit gegaan dat de herplaatsing van de jongeren weinig of geen moeilijkheden zou opleveren. Voor de groep ouderen werd aangenomen dat zij bijzonder moeilijk extern plaatsbaar zijn, met name wanneer men als ondergronder ouder is dan 45 jaar. De oplossing voor de afvloeiing van dit personeel moest derhalve gezocht worden in de overbrugging tot het pensioen. Als hypothetische einddatum voor produktiestop en beëindiging personeelsafvloeiing werd toen bij Staatsmijnen/DSM ultimo 1974 vastgesteld. Daarop werd het verdere beleid afgestemd. Dit impliceerde dat alle personeelsleden die voor dit tijdstip nog 5 jaar of minder verwijderd zouden zijn van hun pensioengerechtigde leeftijd nog via pensionering of via overbrugging tot het pensioen zouden



Grafiek B



Grafiek C

kunnen afvloeien. Voor ondergrondse arbeiders met een pensioenleeftijd — bij voldoende dienstjaren — van 55 jaar betekende dit uitgangspunt dat de generatie geboren in 1924 nog net “veilig” was, evenals voorgaande jaarklassen van 1923, 1922, etc. Dit was niet het geval met de jaarklassen geboren in 1925, 1926 en volgende. Zij waren in 1966/67 41 à 42 jaar of jonger, en moesten nog voor herplaatsing in aanmerking gebracht worden. Zij vormden dan ook de oudste generaties in de middengroep, die in verband met de urgentie van hun herplaatsing de “bedreigde” leeftijdsgroep of de “kritieke” leeftijdsgroep wordt genoemd. De herplaatsing van deze bedreigden is te meer urgent, omdat hun plaatsingskansen elders afnemen naarmate de tijd voortschrijdt en betrokkenen ouder worden. Hoe eerder een nieuwe arbeidsplaats,

des te beter. Dit geldt in nog sterkere mate voor de bovengrondse arbeiders, van wie de pensioenleeftijd 5 jaar later ligt, zodat de alleroudste te herplaatsen bovengrondse in 1967 reeds 47 jaar was (thans 50 jaar). Voor beampten ondergronds geldt dezelfde grens als voor de bovengrondse arbeiders, doch bij de bovengrondse beampten moeten nog ouderen (tot 52 jaar in 1967, thans 55 jaar) via plaatsing elders afvloeien.

Alle inspanning is er sedert 1966 bij Staatsmijnen op gericht geweest deze bedreigden te herplaatsen. Het resultaat voor ondergrondse arbeiders is in grafiek B geïllustreerd. Men ziet dat ultimo 1968 reeds een belangrijke insnoering van de leeftijdsopbouw rond de geboortejaren 1925 t/m 1930 kan worden geconstateerd. Medio 1970 zijn de aantallen van die jaarklassen vrijwel tot nul gereduceerd.

Geheel anders ligt het ultimo 1968 met de ondergrondse arbeidersbezetting van de particuliere mijnen, weergegeven in Grafiek C. De bezettingsvermindering sedert 1965 is vooral opgetreden bij de jongeren en de alleroudsten. Het is derhalve de eerste taak in het kader van de coördinatie van het afvloeiingsbeleid geweest te stimuleren dat ook door die mijnondernemingen de afvloeiing van de bedreigde leeftijdsgroepen het eerst werd aangepakt. Medio 1970 valt al een zekere insnoering te constateren. Dit is vooral toe te schrijven aan de inmiddels gerealiseerde sluiting bij Domaniale en Willem Sophia. Bij de nog door-producerende particuliere mijnen begint het proces van de afvloeiing van de bedreigde leeftijdsgroepen op gang te komen. Zo hadden Oranje Nassau en Laura en Vereeniging medio 1969 ruim 2500 personeelsleden in de bedreigde leeftijdsgroep. Medio 1970 waren dat er circa 2000; van 1250 daarvan staat de latere bestemming inmiddels vast. Bij vergelijking van de Grafieken B en C valt op dat de leeftijdsopbouw van Staatsmijnen/DSM sterk afwijkt van die van de andere mijnondernemingen. Bij DSM was ultimo 1965 circa 60% van de ondergrondsers geboren vóór 1930, bij de andere mijnen nog geen 45%. Voor het afvloeiingsbeleid betekent dit, dat de bedreigde leeftijdsgroep bij DSM relatief zwaarder heeft gewogen dan bij de andere mijnen. Nog veel sterker geldt dit voor de nog t/m 1974 overbrugbaren. Die aantallen lagen bij DSM aanzienlijk hoger dan bij alle andere mijnen tezamen; zij zijn inmiddels al veel dichter tot elkaar gekomen. Het aantal jongeren bij DSM is belangrijk lager, zodat de “last” van de nog te overbruggen ondergrondsers veel zwaarder op de enig over-

gebleven zetel van DSM, de Emma/Hendrik, drukt dan bij de drie à vier resterende zetels van de Oranje Nassau en Laura en Vereeniging het geval is.

5. COÖRDINATIE VAN HET PERSONEELSBELEID

De particuliere mijnondernemingen volgen sinds medio 1969 ook op andere gebieden het voorbeeld van Staatsmijnen/DSM. Dr. Jochems heeft een aantal aspecten van dit DSM-beleid beschreven in zijn bijdrage voor dit nummer: "Vijf jaar mijnsluiting en de gevolgen voor het personeel".

Door de successieve sluitingen van Hendrik, Maurits en Wilhelmina zijn voortdurend personeelsleden van de ene zetel van DSM naar de andere overgeplaatst. Dit is de laatste jaren zo min mogelijk met de "bedreigden" gebeurd. De interne doorschuiving van ouderen, t.w. de nog voor ultimo 1974 overbrugbaren, was zonder meer een uitgangspunt van het gevoerde beleid. Dit heeft tot de zojuist gesignaleerde situatie geleid dat alle nog overbrugbaren van de mijnen van DSM op de Emma/Hendrik zijn tewerkgesteld. In het kader van het gecoördineerde afvloeiingsbeleid zijn derhalve in het afgelopen jaar naar analogie die personeelsleden, die bij de eigen in sluiting zijnde onderneming (Domaniale en Willem-Sophia) het tijdstip niet meer kunnen bereiken dat zij overbrugd kunnen worden tot het pensioen, overgeplaatst naar zetels van Oranje Nassau en van Laura en Vereeniging, teneinde daar uiterlijk 1974/75 dat tijdstip voor overbrugging te bereiken.

Het tewerkstellen van ouderen is echter alleen mogelijk indien ook jongeren in voldoende mate aanwezig zijn. De ouderen verrichten veelal geen frontwerk meer, maar zijn ondergronds aan nevenwerkzaamheden, zoals onderhoud, transport, e.d. geplaatst. Teneinde een werkbare bezettingsstructuur ondergronds te handhaven is een bepaalde verhouding tussen frontwerkers en niet-frontwerkers vereist. Deze gewenste verhouding frontwerkers : niet-frontwerkers ligt in de buurt van 55 : 45. Een van de grootste problemen is thans het op peil brengen en houden van het bestand aan jongeren ondergronds. Bij de sluiting van de Willem-Sophia is getracht de jongeren te bewegen nog enige jaren bij een andere onderneming ondergronds te blijven werken. Het aantal jongeren dat hiertoe bereid was bleef beneden de verwachtingen. Het vertrek van jongeren uit de mijnindustrie

wordt bij de nog door-producerende mijnondernemingen zoveel mogelijk tegengegaan. Dit gebeurt onder meer door de jongere, die (nog) niet misbaar is verklaard, van de toepassing van wederaanpassingsmaatregelen uit te sluiten, indien hij op eigen initiatief ontslag neemt. Bovendien zal hij bij een langer dienstverband ondergronds in het algemeen nog enige jaren het hogere ondergrondse loon toucheren, en zal hij een grote kans hebben te zijner tijd in een van de nevenactiviteiten van de eigen onderneming te worden geplaatst. Vooral de hoge verdiensten van de pendelarbeid in het Duitse grensgebied verlokken jongeren thans toch de mijnindustrie te verlaten.

Gezien de in Grafiek C gegeven leeftijdsopbouw medio 1970 bezit de structuur van de bezetting van de particuliere mijnen overigens nog wel enige elasticiteit, doch deze kan spoedig verdwenen zijn. Bij de Emma/Hendrik (Grafiek B) is vrijwel geen elasticiteit meer aanwezig. Er dient daarom voor gewaakt te worden dat door het vertrek van jongeren de planmatige afvloeiing van de bedreigden niet in gevaar wordt gebracht. Bovendien moeten de geplande sluitingsdata worden gerealiseerd met het oog op het zinvol kunnen blijven tewerkstellen van de overbrugbaren. Door het aantrekken van buitenlandse arbeidskrachten wordt gepoogd het verstoorde evenwicht te herstellen, doch het bestand van buitenlanders kan met het oog op de veilige bedrijfsgang niet ongelimiteerd worden opgevoerd.

In dit verband moet tenslotte gewezen worden op het streven van alle mijnondernemingen om het nog in de toekomst te herplaatsen personeel op een zo vroeg mogelijk tijdstip zekerheid te geven over de uiteindelijk bestemming. Bij Staatsmijnen/DSM is dit personeel geïnventariseerd op de mogelijkheden van, en bereidheid tot, plaatsing bij de eigen Sector Chemie. De particuliere mijnen doen dat met betrekking tot plaatsing bij huidige en toekomstige nevenactiviteiten. Door bepaalde plaatsingsgaranties te geven wordt gehoopt ook het verloop onder de jongeren af te remmen. In de sluitingsfasen van de diverse mijnondernemingen is het voorts van groot belang tot het einde toe over goed gekwalificeerd leidinggevend personeel en over voldoende specialisten te beschikken. Daartoe zijn een aantal van deze personeelsleden als kernbezetting aangewezen. De mijnondernemingen hebben speciale verplichtingen jegens de "bedreigden" onder de "kern"-functionarissen op zich genomen met betrekking tot hun toekomstige plaatsing. Ten aanzien van de jongeren worden thans reeds

voorschakelcursussen georganiseerd teneinde het succes van hun toekomstige herscholing en plaatsing te bevorderen. Ten dienste van de herscholing van het voornamelijk ondergronds beambtenpersoneel zal ook in de komende jaren de Mijnschool een belangrijke rol blijven vervullen. De instandhouding van dit omscholingsinstituut, waar reeds ruim 250 beambten hun omscholing beëindigden, en waar nog 100 man in omscholing zijn, is noodzakelijk om de nog circa 150 voor omscholing in aanmerking komende eveneens beter op hun herplaatsing voor te bereiden.

6. AFSTEMMEN VAN AANBOD OP EXTERNE BEHOEFTE

Andere facetten van het gecoördineerde afvloeiingsbeleid zijn naast het stimuleren van omscholingen, het bevorderen van het scheppen van voldoende plaatsingsmogelijkheden voor beperkt geschikten, alsmede het zo goed mogelijk afstemmen van het aanbod van mijnwerkers op de vraag van de nieuwe industrieën. Dit laatste baart momenteel als gevolg van het ongecontroleerde vertrek van jongeren veel zorg. Alleen de personeelsleden uit de bedreigde groepen kunnen momenteel, voorzover zij nog geen definitieve bestemming hebben — en dat zijn er niet veel meer — ter beschikking worden gesteld. Een direct gevolg hiervan is dat, mede onder invloed van de berichten over de schaarste aan arbeidskrachten als gevolg van de toenemende pendel naar het Duitse grensgebied, de animo voor industrievestiging in Zuid-Limburg afneemt. Dit is geïllustreerd in tabel D, waar per gewest van het D.B.A. (Districtsbureau voor de Arbeidsvoorziening) de geplande en gerealiseerde ontwikkeling van nieuwe arbeidsplaatsen via industrialisatie-maatregelen wordt vermeld, alsmede de in behandeling zijnde aanvragen.

Sedert december 1969 zijn slechts 7 besluiten tot nieuwe industrievestiging (met premie-toekenning in het kader van de SIOL/IPR-regelingen) gevallen met circa 450 arbeidsplaatsen, en hebben 9 bedrijven toestemming tot gepremieerde uitbreiding gekregen, resulterend (op termijn) in 475 nieuwe arbeidsplaatsen. In die periode zijn van de geplande arbeidsplaatsen circa 1300 gerealiseerd, terwijl het aantal geplaatste mijnwerkers slechts met 400 is toegenomen. Gedurende het jaar 1969 zijn per saldo 18

vestigingsbesluiten en 10 uitbreidingsprojecten gepremieerd. Het aandeel van de ex-mijnwerkers in de bezetting van de nieuwe industrieën is aan voortdurende daling onderhevig, en belooft thans nog slechts 50% van de gecreëerde arbeidsplaatsen. Tabel D laat voorts zien dat van de ongeveer 16.000 reeds geplande arbeidsplaatsen bij vestigingen/uitbreidingen (met premie-toekenning) pas circa 7.000 zijn bezet. In de komende jaren dienen derhalve nog 9.000 arbeidskrachten beschikbaar te komen, afgezien van het personeel nodig voor vestigingen/uitbreidingen die in voorbereiding zijn, maar waarvoor nog geen definitieve toestemming qua toekenning stimuleringsregelingen is gegeven. Het betreft hier circa 2.500 arbeidsplaatsen, waarmee het aantal in totaal benodigde arbeidskrachten in de komende, zeg, 5 jaar op 11.500 komt.

Zoals andere auteurs in dit nummer hebben uiteengezet, is voor veel van deze ondernemingen aan de industrialisatie-faciliteiten de voorwaarde van tewerkstelling van een bepaald aantal mijnwerkers verbonden. Bovendien heeft men door indienstneming van mijnwerkers voor de opleiding van de nieuwe arbeidskrachten de voordelen van de omscholingsfaciliteiten. Vandaar dat deze ondernemingen primair hun bemanning willen verzorgen via mijnwerkers. In de eerste jaren zal het echter niet mogelijk zijn voldoende mijnwerkers voor nieuwe industrieën te leveren. De voor dit doel noodzakelijke versnelling van het sluitingsproces is in de huidige omstandigheden, en bij de thans geldende wederaanpassingsmaatregelen, op sociale gronden onmogelijk. Dan zal immers de afvloeiing van de alleroudsten, die nog het tijdstip van de mogelijkheid tot overbrugging tot het pensioen moeten bereiken, in gevaar komen. Overigens dient wel bedacht te worden dat, zoals uit Tabel E blijkt, in de komende jaren nog slechts circa 7.500 personeelsleden van de mijnen op nieuwe arbeidsplaatsen tewerkgesteld moeten worden. Een gedeelte hiervan zal voor plaatsing bij de Sector Chemie DSM of bij nevenactiviteiten van de particuliere mijnondernemingen opteren. De nieuw gevestigde en te vestigen industrieën zullen daarom slechts ten dele hun arbeidsplaatsen bezet krijgen met ex-mijnwerkers. DAF-Born heeft inmiddels reeds de consequentie van deze ontwikkeling getrokken door het aantrekken van buitenlandse arbeidskrachten. Voor DAF kan ook de relatief ongunstige vestigingsplaats ten opzichte van de bevolkingsconcentratie in de Oostelijke Mijnstreek een nadelige invloed op de

Planning

	geplande personeelsbezetting c. q. uitbreiding bij projecten met toegekende premies						aanvragen in behandeling	totaal	totaal excl. DAF	mutaties geplande personeelsbezetting c. q. uitbreiding (*)		aantal vestingen (*)			
	DAF	O	W	M	R	totaal				bij	af	totaal	bij	af	
31 maart 1968	6.000	1.825	880	360	485	9.550	.	9.550	3.550			27			
30 juni 1968	6.000	2.125	925	1.010	620	10.680	.	10.680	4.680	1.130		36	10		1
30 september 1968	6.000	2.525	995	1.050	620	11.190	.	11.190	5.119	520	10	39	4		1
31 december 1968	6.000	2.545	820	1.120	765	11.250	.	11.250	5.250	510	450	42	4		1
31 maart 1969	6.000	2.765	735	1.000	775	11.275	.	11.275	5.275	340	315	43	4		3
30 juni 1969	6.000	2.970	765	1.150	780	11.665	.	11.665	5.665	390	-	49	6	-	
30 september 1969	6.000	3.310	865	1.865	1.065	13.105	2.165	15.270	9.270	1.520	80	56	8		1
31 december 1969	6.000	4.835	805	1.970	1.305	14.915	1.220	16.135	10.135	1.890	80	70	15		1
31 maart 1970	6.000	4.965	980	2.325	1.330	15.600	2.105	17.705	11.705	780	95	74	4	-	
30 juni 1970	6.000	4.990	980	2.430	1.395	15.795	2.430	18.225	12.225	230	35	78	5		1
30 september 1970	6.000	5.105	1.105	2.510	1.420	16.140	2.240	18.380	12.380	370	25	84	7		1

* exclusief aanvragen in behandeling

Realisatie

	gerealiseerde personeelsbezetting c. q. uitbreiding bij projecten met toegekende premies						totaal excl. DAF	waarvan bezet door ex-mijn. werkers		mutaties gerealiseerde personeelsbezetting c. q. uitbreiding		gerealiseerde personeelsbezetting					
	DAF	O	W	M	R	totaal		abs.	%	DAF	O	W	M	R			
31 maart 1968	1.285	380	155	10	295	2.125	840	630	75								
30 juni 1968	1.340	545	175	30	350	2.440	1.100	805	73	+	55	+	165	+	20	+	315
30 september 1968	1.300	890	200	225	430	3.045	1.745	1.140	65	-	40	+	345	+	25	+	605
31 december 1968	1.400	1.105	230	265	430	3.375	1.975	1.320	67	+	100	+	160	+	30	+	330
31 maart 1969	1.505	1.200	275	405	475	3.860	2.355	1.470	62	+	105	+	150	+	45	+	485
30 juni 1969	1.595	1.235	495	530	465	4.320	2.725	1.635	60	+	90	+	35	+	220	+	460
30 september 1969	1.745	1.285	585	750	650	5.015	3.270	1.745	53	+	150	+	50	+	90	+	695
31 december 1969	1.955	1.710	590	935	695	5.885	3.930	1.995	51	+	210	+	425	+	5	+	870
31 maart 1970	2.225	1.900	615	1.095	635	6.470	4.245	2.235	53	+	270	+	190	+	25	+	585
30 juni 1970	2.275	2.090	640	1.135	660	6.800	4.525	2.300	51	+	50	+	190	+	25	+	330
30 september 1970	2.305	2.200	730	1.180	785	7.200	4.895	2.380	49	+	30	+	110	+	90	+	400

O = Oostelijke Mijnstreek
W = Westelijke Mijnstreek

M = gewest-Maastricht
R = gewest-Roermond

bemanningsmogelijkheid met mijnwerkers hebben gehad.

Wel moet hier met grote nadruk gestipuleerd worden dat het algemeen perspectief van het aanbod van arbeidskrachten in het herstructureringsgebied, ondanks het niet al te grote aanbod van mijnwerkers in de komende jaren, nog altijd veel beter is dan in enig ander gebied van Nederland. De in de afgelopen jaren door vertrek en door vervroegde pensionering gestagneerde groei van de beroepsbevolking zal in de komende jaren, en zeker na 1974, in versterkte mate optreden. Naast de, overwegend jongere, te herplaatsen mijnwerkers, zal er een behoorlijk aanbod van jeugdigen zijn. In een normale situatie zouden deze jeugdigen ten dele de door pensioen uittreedende mijnwerkers moeten vervangen. Thans zijn zij geheel beschikbaar voor bestaande en nieuwe bedrijven in industrie en dienstensector.

Overigens moet hier met grote nadruk gestipuleerd worden dat de spanning op de arbeidsmarkt in het Westen van Nederland nog altijd groter is dan in Limburg. Het Noorden is te dun bevolkt om groei-industrieën voldoende mogelijkheden op lange termijn te bieden, tenzij daar de aanpak op meer regionale basis gaat geschieden. Maar ook in dat geval blijft Zuid-Limburg in het voordeel. Zuid-Limburg is immers relatief dichtbevolkt, voorzien van goede stedelijke voorzieningen en gekenmerkt door een industrieel klimaat. De internationale, centrale ligging biedt ook mogelijkheden voor groei in de tertiaire sector. De Medische Faculteit, uitgroeiend tot een eigen Maastrichtse Universiteit, zal de regio een sociaal-cultureel élan geven. Alle voorwaarden zijn derhalve in Zuid-Limburg aanwezig voor een goed vestigingsklimaat en daardoor voor het welslagen van het herstructureringsproces. Daarvoor dient Limburg overigens wel de tijd te nemen tot tenminste het jaar 1980.

7. DE NOG RESTERENDE PERSONEELSAFVLOEIING

De begeleidingscommissie Coördinatie Mijnsluitingen heeft nog een moeilijke taak voor de boeg. Vanaf medio 1970 dienen nog 15.000 man uit de mijnindustrie af te vloeien. Dit betreft nog diverse groepen personeelsleden met plaatsingsmoeilijkheden. Voorts is het voor iedere onderneming zaak het per-

soneelsbestand tot het einde toe werkbaar te houden. In Tabel E is een beeld gegeven van de thans geraamde afvloeingsbestemmingen van dit personeel. Ter vergelijking zijn de reeds gerealiseerde aantallen qua afvloeingsrichting sedert medio 1965 gegeven.

Tabel E: afvloeingsbestemming mijnpersoneel

	realisatie medio 1965 tot medio 1970	prognose medio 1970 tot medio 1975	totaal absoluut	in %
Pensioen (ouderdom en invaliditeit)	5800	1700	7500	15
Overbrugging tot pensioen	4800	4600	9400	19
Plaatsing in WSW-verband	2100	900	3000	6
Afvloeijing buitenlanders	3900	1800	5700	11
Plaatsing intern (bij sector chemie DSM)	3500	1500	5000	10
Plaatsing extern	13400	6000	19400	39
Totaal afvloeijing	33500	16500	50000	100
Indiensttredingen	3500	1500	5000	—
Totaal inkrimping	30000	15000	45000	—

Ook voor de komende jaren is er het beeld dat ruim een derde van het nog vrijkomende personeel via pensioen en overbrugging tot het pensioen zal kunnen afvloeien. Circa 50% zal nog intern of extern herplaatst worden. Het gecoördineerde personeelsafvloeingsbeleid zal er op gericht moeten zijn de nog resterende inkrimping, onder handhaving van een werkbare structuur, zo harmonisch mogelijk te doen verlopen, en de moeilijkste groepen zoveel mogelijk tijdig te herplaatsen. Werkgevers en werknemers spannen zich hier gezamenlijk voor in.

Het is te danken aan de in de Limburgse mijnindustrie zeer intens functionerende medezeggenschapsstructuur, dat de afvloeijing van de enorme aantallen werknemers tot nu toe zo geruisloos is verlopen, en dat de wijzigingen in de individuele sfeer acceptabel zijn gebleken voor de betrokkenen. Wanneer ook in de toekomst de bestuurders van de vakorganisaties bereid blijven hun verantwoordelijkheid — naast die welke primair bij de leiding van de ondernemingen ligt — voor het resterende afvloeingsproces te dragen, zal het mijnsluitingsproces tot een goed einde gebracht worden.