

SCHOLINGSAKTIVITEITEN IN HET KADER VAN DE HERSTRUCTURERING IN LIMBURG

J. LOOS¹⁾

SUMMARY

RESCHOOLING ACTIVITIES ON ACCOUNT OF THE RESTRUCTURING IN THE PROVINCE OF LIMBURG

Due to the closing of the coal mines a significant source of employment is disappearing. Many of the skilled professionals of the mining industry are, from the point of view of education, training and aquired skills, unfit for the types of alternative employment that is being offered.

Training of various types, from adding to a man's skills to complete retraining is needed and forms the subject of this paper.

One of the types of training is provided by the centres of professional training for adults, another and by far the most important is the reschooling by the employers or by special job training centres, following the guidelines as laid down by the Directory General of the provincial employment office.

Certain aspects of reschooling are already covered by other authors in this booklet.

The favourable results obtained in the retraining and reschooling programs of the ex-miners is for a large measure due to the excellent co-operation between the provincial employment authorities, industry, the labour unions and the European Coal and Steel Community.

SAMENVATTING

Door de mijnsluitingen is een belangrijk stuk werkgelegenheid vervallen. Vele werknemers uit de mijnindustrie – die binnen deze industrie deskundige medewerkers waren – zijn qua opleiding en beroeps kennis niet zonder meer geschikt

voor bemiddeling naar bestaande en nieuw aangetrokken bedrijven waar men een andere beroepenstructuur kent. Omscholing, herscholing en bijscholing is hier de voornaamste arbeidsmarktpolitieke maatregel die uitkomst kan bieden.

Deze bijdrage geeft een inzicht in de omvang van de herscholing – in het kader van de wederaanpassingsregeling ex art. 56, lid 2 van het E.G.K.S.-Verdrag – door of onder auspiciën van de arbeidsvoorziening.

Eén vorm van scholing is de opleiding op een centrum voor vakopleiding van volwassenen; een andere vorm – de grootste in omvang – is de herscholing in bedrijven of door opleidingsinstituten volgens een door het Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening goedgekeurd herscholingsplan.

Op bepaalde onderdelen van de herscholing werd niet verder ingegaan omdat hiervan door andere auteurs in dit mijnsluitingsnummer reeds melding werd gemaakt. De goede samenwerking o.a. tussen bedrijfsleven, vakorganisaties, E.G.K.S. en het arbeidsvoorzieningsapparaat zijn volgens de schrijver debet aan de goede resultaten welke met de herscholing van ex-mijnpersoneel zijn bereikt.

Het toenemend aandeel van olie, gas e.d. in de totale energievoorziening en het ruime aanbod van industriekolen uit derde landen tegen uiterst lage prijzen brachten de mijnindustrie in Nederland vanaf de jaren 1958/59 in een steeds slechter wordende concurrentiepositie.

Weliswaar werden krachtige maatregelen genomen tot verhoging van de produktiviteit door rationalisatie en mechanisatie. Niettemin werd het steeds duidelijker, dat de afzetmoeilijkheden niet van voorbijgaan de aard waren en dat aan produktievermindering en inkrimping van de personeelsbezetting niet viel te ontkomen.

Een belangrijk deel van de door mijnsluiting

¹⁾ Director of Employment of the Province of Limburg.

getroffen werknemers beschikte niet over kennis, die buiten de mijnindustrie gemakkelijk rendabel was te maken. Men kwam dan ook al spoedig tot het inzicht, dat het nodig was voor deze werknemers omscholingscursussen te organiseren. Daarmee zouden zij de mogelijkheid krijgen, zich te bekwamen voor een nieuw beroep, dat bij voorkeur zoveel mogelijk zou moeten aansluiten op de capaciteiten, die zij in het mijnbedrijf hadden verworven en ontwikkeld.

In de loop van 1965 werden in overleg tussen het Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening en de Directie van de Staatsmijnen de eerste herscholingsmaatregelen genomen en wel met de herscholing van ex-mijnarbeiders op het centrum voor vakopleiding van volwassenen te Heerlen. Ook werd een begin gemaakt met de herscholing van ondergrondse mijnbeambten tot chef van dienst in de chemische procesindustrie van de Staatsmijnen. Deze eerste herscholingsactiviteiten waren nog van bescheiden omvang.

De maand december 1965 was voor allen, die betrokken waren bij het "mijngebeuren", een belangrijke maand. In de Mijnnota van 14 december 1965 kondigde de Nederlandse regering namelijk haar principiële beslissingen aan omtrent het te voeren inkrimpings- en sluitingsbeleid.

Het sluitingsprogramma hield in, dat geleidelijk, maar in een betrekkelijk kort tijdsbestek, enkele tienduizenden werknemers hun arbeidsplaats in de Nederlandse mijnindustrie zouden moeten opgeven. De meerderheid van hen zou een nieuwe werkkring moeten aanvaarden in andere bedrijfstakken dan de mijnbouw. Het belangrijkste uitgangspunt van het aangekondigde afvloeiingsbeleid was, dat het tempo waarin de inkrimping en sluiting zou worden gerealiseerd, afhankelijk werd gesteld van het ter beschikking komen van vervangende werkgelegenheid. Hoewel de beslissing, het Nederlandse mijnbedrijf geleidelijk in te krimpen en uiteindelijk te doen verdwijnen, uiteraard werd genomen op economische gronden, werd de wijze waarop deze beslissing ten uitvoer werd gelegd in sterke mate bepaald door overwegingen van sociale aard.

Ten behoeve van de door de mijnsluitingen getroffen werknemers is op 20 juli 1966 tussen de Staat der Nederlanden en de Hoge Autoriteit van de Europese Gemeenschappen voor Kolen en Staal in het kader van artikel 56, lid 2 van het E.G.K.S.-Verdrag een wederaanpassingsregeling getroffen. In deze regeling is o.m. bepaald, dat indien werknemers van een mijn-

onderneming, die in verband met het staken, vermindere of wijzigen der bedrijvigheid van de ondernemingen zijn ontslagen of verplaatst en met het oog op het ontslag of de verplaatsing volgens een door het Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening goedgekeurd herscholingsplan worden herschoold, de daaraan verbonden kosten worden vergoed. In deze herscholingskosten verleent de E.G.K.S. een bijdrage van 50%; de Nederlandse rijksbegroting voorziet in de financiering van de overige 50%.

De wederaanpassingsregeling is met ingang van de ondervermelde data van toepassing verklaard ten aanzien van de werknemers wier arbeidsplaatsen zullen vervallen door:

- a. de integratie van de mijnen Emma en Hendrik, m.i.v. 1 juli 1965;
- b. de sluiting van de cokesfabriek Maurits, m.i.v. 1 juli 1965;
- c. de sluiting van de mijn Maurits, m.i.v. 1 januari 1966;
- d. de sluiting van de cokesfabriek Emma, m.i.v. 1 april 1967;
- e. de inkrimping en de sluiting van de mijn Emma/Hendrik, m.i.v. 1 april 1967;
- f. de sluiting van de mijn Wilhelmina, m.i.v. 1 april 1967;
- g. de inkrimping en sluiting van de mijn Laura/Julia, m.i.v. 1 april 1967;
- h. de inkrimping en sluiting van de Oranje Naussau Mijn, m.i.v. 1 juli 1967;
- i. de sluiting van de Domaniale Mijn, m.i.v. 1 augustus 1967;
- j. de sluiting van de mijn Willem Sophia, m.i.v. 1 april 1969.

Vanaf de inwerkingtreding van de wederaanpassingsregeling (1 juli 1965) tot 1 januari 1971 namen bijna 6000 ex-mijnwerknemers deel aan door in samenwerking tussen overheid en bedrijfsleven georganiseerde omscholingscursussen van zeer uiteenlopende aard. Ruim 13% van deze groep ex-mijnwerknemers behoort tot de categorie beambten, de overige 87% tot de categorie arbeiders. De tabel op de volgende pagina geeft een inzicht omtrent de mijnbedrijven (sluitingsprojecten), waarvan de cursisten afkomstig zijn, verdeeld naar beambten en arbeiders.

	beambten	arbeiders	totaal
1. Mijn Hendrik	130	520	650
2. Cokesfabriek Maurits	10	105	115
3. Mijn Maurits	225	1400	1625
4. Cokesfabriek Emma	—	40	40
5. Mijn Emma	115	820	935
6. Mijn Wilhelmina	70	480	550
Totaal Staatsmijnen	550	3365	3915
7. Mijn Laura/Julia	35	165	200
8. Oranje Nassau Mijnen	100	385	485
9. Domaniale Mijn	40	610	650
10. Mijn Willem Sophia	35	415	450
	760	4940	5700

Ten aanzien van de leeftijdsopbouw van de cursisten is de volgende opstelling te geven:

	beambten	arbeiders	totaal
	%	%	%
jaarklassen			
lager dan 1920	1,3	2,3	2
1920-1925	12,3	10,7	11
1925-1930	26,3	30,6	30
1930-1935	37,8	23,8	26
1935-1940	18,7	14,1	14
1940-1945	3,6	12,0	11
1945 en hoger	—	6,5	6
	100	100	100

Het aantal opleidingsgevallen dat per categorie het meest voorkomt ligt voor de beambten in de jaarklasse 1930 tot 1935, voor de arbeiders in de jaarklasse 1925 tot 1930 en in zijn totaliteit eveneens in de jaarklasse 1925 tot 1930.

Het behoeft geen betoog, dat het geven van een verantwoorde omscholing alleen mogelijk is, wanneer de werknemer tijdens de omscholing verzekerd is van een toereikend inkomen. De in omscholing zijnde ex-mijnwerknemer heeft formeel een dienstverband ofwel met de oude werkgever (de mijnonderneming) ofwel met de nieuwe werkgever. Toch wordt hij tijdens de omscholing als werkloos beschouwd. Hij kan derhalve in aanmerking komen voor de geldende werkloosheidsvoorzieningen.

Daarnaast is echter voor deze groep van werknemers in het kader van de bovenbedoelde wederaanpassingsovereenkomst nog een aantal specifieke maatregelen getroffen, die voorzien in bijbetalingen op de wettelijke uitkeringen. Tijdens de omscholing

volgens een goedgekeurd herscholingsplan ontvangt de ex-mijnwerker een overbruggingsuitkering. De periode waarover deze suppletie wordt toegekend is afhankelijk van leeftijd en diensttijd bij één of meer mijnondernemingen; zij strekt zich uit over maximaal dertig maanden. Deze overbruggingsuitkering garandeert de werknemer in omscholing voor de eerste zes maanden een inkomen (inclusief wettelijke uitkering) van ongeveer 80% en na zes maanden van ongeveer 75% van het voorheen in de mijnindustrie verdiende loon.

De eigenlijke herscholing in het kader van de wederaanpassingsovereenkomst — d.w.z. door of onder auspiciën van de rijksoverheid en met subsidie van de E.G.K.S. — kan tweeërlei vorm aannemen, t.w.:

- a. herscholing in een onder het ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid ressorterend centrum voor vakopleiding van volwassenen;
- b. herscholing in bedrijven of door opleidingsinstituten volgens een door het Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening goedgekeurd herscholingsprogramma.

ad a. *Herscholing in centra voor vakopleiding van volwassenen*

Sinds de herscholing van de zogenaamde E.G.K.S.-cursisten op een centrum eind 1965 begon, hebben tot 1 januari 1971 271 cursisten een opleiding gevolgd en beëindigd.

De verdeling over de centra was:

Heerlen	141
Terwinselen	80
Venlo	33
Geleen	17

Betrokkenen werden opgeleid in de vakken:

constructiebankwerken	66
elektrisch lassen	41
onderhoudsbankwerken	38
machinebankwerken	40
elektromontage	16
precisiebankwerken	10
draaien	9
grofbankwerken	4
automontage	3
autogeenlassen	2
grondcursus metaal (opleiding niet voltooid)	13
totaal metaalvakken	242

metnelsen	16
stukadoren	8
timmeren	3
betontimmeren	2
totaal bouwvakken	29
TOTAAL	271

Ultimo december 1970 waren nog 76 ex-mijnwerknemers op de centra in omscholing.

Limburg beschikte in 1965 over twee centra en wel te Heerlen en Venlo. In verband met de te verwachten toeloop van ex-mijnwerkers werden op korte termijn additionele centra in Geleen en Terwinselen gevestigd en werd de capaciteit van het Centrum te Heerlen aanzienlijk uitgebreid.

Met enige voldoening kan worden geconstateerd dat vrijwel iedere gereedgekomen cursist door bemiddeling van de organen van de arbeidsvoorziening kon worden geplaatst in het beroep waartoe hij was omgeschoold. Ruim 90% van de op de centra opgeleide ex-mijnwerkers zijn thans nog werkzaam in industrie en nijverheid in het beroep waartoe zij werden opgeleid.

ad b. *Herscholing in bedrijven of door opleidingsinstituten*

In verband met de zeer uiteenlopende aanleg, capaciteiten en ervaring van de ex-mijnwerknemer en in het bijzonder met de functie, die in de mijnindustrie werd vervuld, kon niet worden volstaan met de omscholingsmogelijkheden op de centra voor volwassenen.

In deze ruimere behoefte werd en wordt voorzien door het — in samenwerking tussen overheid (Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening) en bedrijfsleven — organiseren van een groot aantal omscholingscursussen met een grote verscheidenheid in opleidingsmogelijkheden.

Bij de opstelling en het tot uitvoering brengen van de omscholingsprogramma's worden zoveel mogelijk terzake deskundige en ervaren instanties en organisaties uit het bedrijfsleven ingeschakeld.

Als voorbeelden hiervan zijn te noemen:

Centrale Opleidingen van de N.V. Nederlandse Staatsmijnen,

Mijnschool te Heerlen;

Vereniging tijdnormendienst voor de grafische industrie;

Metaalinstituut T.N.O.;

Stichting Bevordering Wegenbouw;

Stichting Vakopleiding Bouwbedrijf;

Stichting Vakopleiding Smecoma;

Stichting Bedrijfsopleiding Metaal- en Elec. Industrie;

Koninklijk Technicum P.B.N.A.;

Academie voor School- en Beroepskeuzewerk te Tilburg;

Katholieke Sociale Academie te Sittard;

Raadgevend Bureau Berenschot.

Mede in het belang van de betrokken werknemers wordt ernaar gestreefd de opleidingen zoveel mogelijk te doen uitmonden in door het bedrijfsleven erkende vakdiploma's.

De richting van de opleidingen volgens de goedgekeurde herscholingsprogramma's is globaal als volgt aan te geven:

40% voor functies in de metaalindustrie;

15% voor functies in de chemische industrie;

15% voor functies in de textielindustrie;

30% voor functies in de overige industrieën en bij dienstverlenende bedrijven.

Op grond van de wederaanpassingsovereenkomst werd, sedert de aanvang van deze omscholingen in eind 1965 tot 1 januari 1971, door het Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening goedkeuring verleend aan meer dan 650 programma's voor opleiding van ex-mijnwerknemers tot een ander beroep.

Deze goedkeuringen hadden betrekking op in totaal rond 6200 werknemers in circa 130 herscholende bedrijven/instellingen. De duur van iedere cursus is afhankelijk van het scholingsprogramma dat nodig is om de kandidaat gereed te maken voor plaatsing in het nieuwe beroep, passend bij zijn niveau en status. De duur van de cursussen bij klassikale groepsgewijze omscholing, evenals die van de omscholing bij nieuwe werkgevers, varieert dan ook van geval tot geval; gemiddeld bedraagt zij 35 weken per cursist.

De goedgekeurde programma's zijn als volgt te verdelen:

A. Plm. 80 programma's voor de herscholing van ca 600 beambten (in hoofdzaak mijnopzichters) met inschakeling van opleidingsinstituten zoals de Mijnschool te Heerlen, de hogere Technische School te Heerlen, de Katholieke Sociale Academie te Sittard, de Academie voor School en Beroepskeuzewerk te Tilburg. De duur van deze cursussen is gemiddeld 80 weken.

De door voornoemde instituten verzorgde opleidingen worden als volgt gefinancierd:

- a. middels subsidies van het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen in het theorieonderwijs (personeel- en exploitatiekosten);
- b. middels bijdragen in het kader van de wederaanpassingsovereenkomst (kosten praktijkopleidingen, extra leermiddelen, reis- en verblijfkosten).

Voor een vergoeding in het kader van de wederaanpassingsovereenkomst komen alleen die kosten in aanmerking die nationale subsidies overtreffen; in de onderhavige gevallen wordt derhalve slechts bijgedragen in de herscholingskosten genoemd onder b.

Voorbeelden van deze opleidingen zijn:

H.T.S.-diploma werktuigbouwkunde;
 H.T.S.-diploma chemische techniek;
 technicus in de procestechniek;
 apparatenconstructeur chemische bedrijven;
 (hoofd)uitvoerder in de wegenbouw;
 verwarmingstechnicus;
 exploratie/productiespecialist;
 maatschappelijk werker;
 beroepskeuze-adviseur;
 technisch ambtenaar Rijkswaterstaat;
 bouwkundig (hoofd)uitvoerder;
 technisch ambtenaar gemeentewerken;
 hoofdwerkmeester sociale werkplaatsen.

B. 28 programma's voor de herscholing van plm. 685 gehandicapten die een scholing behoeven alvorens zij in sociale werkverbanden kunnen worden geplaatst. Deze opleidingen worden verzorgd door de Stichting Bedrijven van het Fonds voor Sociale Instellingen te Heerlen en door het Sociale Werkvoorzieningschap Zuid-Oostelijk Limburg te Heerlen. De gemiddelde opleidingstijd is $10\frac{1}{2}$ week. Herschoold wordt tot functies in:

- a. loonconfectiebedrijven;
- b. schoenfabrieken;
- c. werkplaatsen voor houtbewerking en assemblage;
- d. hoveniersbedrijven.

C. Plm. 550 programma's, met een gemiddelde cursusduur van 33 weken, voor de herscholing van bijna 5000 ex-mijnwerknemers in rond 125 bedrijven tot functies in die bedrijven. Hierin zijn

begrepen de omscholingscursussen in het kader van de wederaanpassingsovereenkomst, verzorgd door de mijnondernemingen voor werknemers bestemd voor de niet-koolwinningsactiviteiten van de betrokken mijnonderneming.

Met behulp van de programma's in deze laatste groep werd en wordt voor zeer uiteenlopende functies in veelsoortige bedrijven herschoold; de belangrijkste zijn automobiel- en motorenfabrieken, metaalverwerkende bedrijven, chemische industrie, textielindustrie, tapijtindustrie, schoen- en lederindustrie, houtindustrie en meubileringsbedrijven, bouwnijverheid, betonindustrie en baggerbedrijven, steen-, glas- en keramische industrie, grafische industrie.

De opleidingskosten voor de onderscheiden groepen A, B en C verschillen belangrijk.

Oorzaken welke tot deze verschillen leiden zijn o.a.:

- het subsidiëren door het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen van het theorieonderwijs van de onder auspiciën van de mijnondernemingen door opleidingsinstituten verzorgde opleidingen (groep A);
- de gemiddeld langlopende opleidingen volgens de groep A;
- de gemiddeld korte opleidingsduur van de gehandicapten (groep B);
- de aanzienlijke kosten van grondstoffen, materialen, gebruik van machines en installaties bij de opleidingen volgens categorie C;
- de in het algemeen hogere reis- en verblijfkosten bij de opleidingen volgens groep C.

Tot ultimo september 1970 waren door het Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening van de categorie van opleidingen bedoeld onder C bij 52 bedrijven aan de hand van de bedrijfsadministratie de werkelijke kosten van herscholing van 1277 werknemers opgeleid volgens 228 programma's vastgesteld.

In totaal werden de kosten van herscholing van deze 1277 werknemers bepaald op bijna 7 miljoen gulden, exclusief de loonkosten.

De kosten van opleiding bedroegen derhalve bij een cursusduur van gemiddeld 121 dagen, gemiddeld per week f 225,— en per werknemer f 5.453,30.

De opgedane ervaringen wijzen erop, dat de gemiddelde kosten van herscholing in de ondernemingen per deelnemer zich in de orde van grootte van

f 5500,— à f 6000,— zullen bewegen.

Naar verwachting zullen ongeveer 40% van deze herscholingskosten liggen op het gebied van de loonkosten en sociale lasten van leraren, instructeurs en overig personeel, $\pm$ 30% op het terrein van grondstoffen, materialen, gereedschappen en energie, $\pm$ 25% in het vlak van de kosten van gebruik van machines, gebouwen en installaties en $\pm$ 5% reis- en verblijfkosten betreffen.

Op 1 januari 1971 volgden 529 ex-mijnwerknemers een opleiding volgens 84 goedgekeurde herscholingsprogramma's; op de centra waren 76 cursisten in scholing.

Terugblikkend op de resultaten van de herscholing zowel op de centra als in samenwerking met de bedrijven kan met een zekere voldoening worden geconstateerd, dat dank zij de inzet van en een goede communicatie tussen het bedrijfsleven, de mijn-

industrie, de vakorganisaties, de E.G.K.S en het arbeidsvoorzieningsapparaat de in Limburg ontplooi-de herscholingsactiviteiten doeltreffend en bevredigend zijn gebleken.

Duidelijk is dat een probleem als het onderhavige — waarbij het erom gaat grote aantallen werknemers door tijdige om- of bijscholing te behoeden voor de gevolgen van het wegvallen van een belangrijk stuk werkgelegenheid — door een gecoördineerde aanpak en inzet van allen, die daarbij betrokken zijn, bevredigend kan worden opgelost. Hier ligt een duidelijke taak voor het arbeidsvoorzieningsapparaat; immers het arbeidsvoorzieningsbeleid is erop gericht om door tijdige om-, her- of bijscholing enerzijds bij te dragen tot een gunstige ontwikkeling van de werkgelegenheidsstructuur en anderzijds — last but not least — aan te sluiten op de behoefte, i.c. de beroepswensen, van de beroepsbeoefenaren.