

Mijnbouw en arbeidsmarkt in Nederlands-Limburg: Herkomst, werving, mobiliteit en binding van mijnwerkers tussen 1900 en 1965

Citation for published version (APA):

Langeweg, S. (2011). *Mijnbouw en arbeidsmarkt in Nederlands-Limburg: Herkomst, werving, mobiliteit en binding van mijnwerkers tussen 1900 en 1965*. Hilversum: Uitgeverij Verloren.

Document status and date:

Published: 01/01/2011

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Samenvatting en conclusies

DE ARBEIDSMARKT VOOR MIJNWERKERS IN LIMBURG

In dit boek wordt een langetermijnanalyse gepresenteerd van de arbeidsmarkt voor mijnwerkers in Nederlands-Limburg. Het begrip arbeidsmarkt wordt opgevat als sociologisch verschijnsel, waarbij strategisch gedrag van de arbeidsmarktpartijen centraal staat. Die strategieën resulteren in sociale processen van transformatie, mobiliteit, mobilisering, segmentering en regulering. Een scala aan sociale, economische, culturele, geografische, demografische en juridische factoren vormen samen de context, waarin het arbeidsmarktgedrag van vragers en aanbieders vorm krijgt. Dat gegeven maakt de arbeidsmarkt een geschikt uitgangspunt om deze factoren integraal, dat wil zeggen in onderlinge samenhang te bestuderen.

Het beginpunt van het onderzoek ligt omstreeks 1900 toen de Limburgse mijnbouw begon aan een snelle expansie. De aankondiging van de mijnsluitingen door de Nederlandse overheid in december 1965 markeert het eindpunt. Deze periode van ruim zes decennia werd onderverdeeld in drie tijdvakken. De eerste is de periode 1900-1930. In deze jaren was de Limburgse mijnbouw volop in opbouw. Elf nieuwe mijnzetels kwamen in exploitatie. In vergelijking met de mijnen in veel andere Europese bekkens waren de Nederlandse mijnondernemingen modern uitgerust en groot van opzet. De uitbreiding had tot gevolg dat de werkgelegenheid in de Nederlandse mijnbouwsector toenam van 600 man in 1898 tot bijna 38.000 in 1930. De vraag naar mijnwerkers was echter nog veel groter dan deze toch al indrukwekkende toename van de arbeidersbezetting suggereert. Het personeelsverloop was in deze eerste drie decennia enorm. Gemiddeld moesten de gezamenlijke mijnen jaarlijks ruim 40 procent van de personeelsbezetting vervangen, met vooral vóór de Eerste Wereldoorlog uitschieters tot bijna 90 procent.

De regionale, provinciale en nationale arbeidsmarkten schoten in zowel kwalitatief als kwantitatief opzicht tekort om aan deze vraag te voldoen. Daarom moesten de mijnondernemingen in toenemende mate een beroep doen op arbeidskrachten uit het buitenland. Aan het eind van 1920 was ruim 20 procent van de mijnwerkers buitenlander. Tien jaar later was een derde van de arbeidersbezetting van de gezamenlijke mijnen van buitenlandse origine. Ondergronds, waar de personeelsvoorziening het meest problematisch was, bedroeg het percentage buitenlandse mijnwerkers zelfs 40. Meer dan de helft van de buitenlanders had de Duitse nationaliteit, maar vooral in de tweede helft van de jaren twintig waren ook groepen arbeidskrachten geworven in Centraal- en Oost-Europese landen.

De tweede periode wordt gevormd door de jaren van crisis en oorlog (1931-1944). De economische neergang in de eerste helft van de jaren dertig had tot gevolg dat de arbeidsmarkt

omsloeg in het voordeel van de mijnondernemingen. Van arbeidstekorten was geen sprake meer. Voor het eerst konden de mijnen het zich permitteren om kieskeurig te zijn. Nu er door de slechte conjunctuur weinig alternatieven voor mijnarbeid waren, nam het personeelsverloop drastisch af. Ondanks de ontslaggolven van de eerste helft van de jaren dertig die ruim 9.000 banen kostten, was het verloop in deze jaren lager dan ooit tevoren. De mijndirecties kozen in deze omstandigheden voor de in hun ogen meest preferente groep: jonge in de Limburgse regio gewortelde arbeidskrachten. In het algemeen had deze groep de grootste kans gedwongen ontslag te ontlopen. Ook nieuwe arbeidskrachten kwamen in deze periode hoofdzakelijk uit deze groep. Buitenlandse arbeidskrachten, en onder hen vooral degenen die aan het eind van de jaren twintig waren aangenomen, betaalden het gelag van de crisis: zij werden massaal ontslagen. Aan het eind van 1938 was daardoor de personeelsbezetting aanzienlijk Nederlandse geworden. Nog slechts 12 procent had een buitenlandse nationaliteit.

Tijdens de oorlogsjaren konden de mijndirecties het personeelsbeleid uit de jaren dertig voortzetten. Onder Duitse druk de kolenproductie op te voeren, nam de vraag naar mijnwerkers toe. De nieuwelingen waren voornamelijk Limburgers, maar ook voor arbeidskrachten uit de rest van Nederland werd mijnarbeid een interessante optie toen bleek dat werk in de mijn gedwongen *Arbeitseinsatz* in Duitsland kon voorkomen. In tegenstelling tot in naburige Belgische en Duitse mijnbouwstreken wisten de Nederlandse mijndirecties met succes de inzet van dwangarbeiders uit Oost-Europa tegen te houden.

De bevrijding van de mijnstreek in september en oktober 1944 had onmiddellijk een grote uittocht van mijnwerkers tot gevolg. Onder hen bevonden zich arbeidskrachten die tijdens de oorlog werk in de mijnen als bescherming tegen dwangarbeid in Duitsland hadden beschouwd, jonge mannen die kozen voor militaire dienst en een groep die vanwege een (vermeend) verdacht oorlogsverleden de toegang tot de mijnen werd ontzegd. Hieronder bevonden zich vrijwel alle Duitse mijnwerkers. De sterke afname van de personeelsomvang kwam op het moment dat de Limburgse mijnen de rol van energieleverancier voor de wederopbouw van de Nederlandse economie moesten spelen. In die situatie werd de arbeidsvoorziening opnieuw precair. Door wervingsacties in Limburg en de rest van Nederland, en op gezette tijden ook in het buitenland, wisten de mijnondernemingen de personeelsbezetting tot 1958 op te voeren. In grotere mate dan in de jaren tot 1930 konden de mijnen echter putten uit de Nederlandse en vooral Limburgse arbeidsmarkt. Voor veel jongens uit mijnstreekgemeenten, maar ook wel daarbuiten, werd na de lagere school de interne opleiding tot mijnwerker die de ondernemingen na de oorlog hadden uitgebouwd, de instap tot een carrière in de kolenwinning. Dat relatieve succes kon echter niet verhullen dat de mijnen sinds het midden van de jaren vijftig doorgaans werden geconfronteerd met ernstige krapte op de arbeidsmarkt die de personeelsvoorziening problematisch maakte.

Het jaar 1958 markeert het begin van het einde van de Limburgse steenkolenmijnbouw. Afzetmoeilijkheden maakten duidelijk dat de rol van Nederlandse kolen op de energiemarkt uitgespeeld raakte. Aardolie en aardgas hadden de toekomst. Met de afnemende betekenis van steenkool verdween ook het vertrouwen in de toekomst van de werkgelegenheid in de Limburgse mijnen. Structurele personeelsproblemen waren een belangrijke overweging van de Nederlandse regering om in december 1965 de gefaseerde sluiting van de mijnen aan te kondigen. Negen jaar later kwam met de sluiting van de Oranje-Nassau I in Heerlen een einde aan de winning van steenkool in Limburg.

DE ARBEIDSVOORZIENING: PROBLEMEN EN MOGELIJKHEDEN

De arbeidsvoorziening van de Limburgse mijnbedrijven werd in het algemeen gekenmerkt door het problematische karakter ervan. Dat probleem was niet typisch voor de Limburgse mijnen, maar was een verschijnsel dat zich overal in mijndistricten voordeed. De problemen waren velerlei. Op de eerste plaats was er de aard van de mijnarbeid, die een lastige concurrentiepositie voor de mijnbedrijven op de arbeidsmarkt opleverde. Arbeidskrachten namen mijnarbeid vaak pas in overweging als alternatieve werkgelegenheid ontbrak of wegviel. In dergelijke omstandigheden, die zich onder meer voordeden tijdens de Eerste Wereldoorlog en de crisisjaren tussen 1931 en 1936, constateerden de mijnen dat de belangstelling van arbeidskrachten toenam en zagen ze dat het personeelsverloop daalde. Omgekeerd hadden de mijndirecties in tijden van een goede conjunctuur en veel alternatieven, zoals in de tweede helft van de jaren twintig en in het algemeen in de periode na de Tweede Wereldoorlog, moeite om het benodigde personeel op de arbeidsmarkt te vinden. Ook werden ze op die momenten geconfronteerd met een toename van het personeelsverloop. De relatief goede arbeidsvoorwaarden bij de mijnen wogen in die situatie voor menigeen niet op tegen de zwaarte van het mijnwerkersberoep. De mijnen grepen op die momenten vaak terug op de rekrutering van arbeidskrachten in het buitenland.

In dat kader speelde ook de ligging van de Limburgse mijnstreek te midden van buitenlandse kolenbekkens een rol. De naburige grensregio's in Duitsland (Rijnland en Westfalen) en België (Luik en de Kempen) hadden gelijkaardige arbeidsmarkten, waar mijnbouw een belangrijke plaats innam. Op exceptionele momenten rondom de beide wereldoorlogen na, waren er in het Nederlands-Duits-Belgische grensgebied voor pendelaars nauwelijks juridische belemmeringen om voor hun werk de grens te overschrijden. In principe konden ze gebruik maken van betere arbeidsvoorwaarden in het buitenland en/of gunstige valutaverhoudingen. Deze situatie, die is omschreven als de paradox van de grens, deed zich voor in de decennia vóór de Eerste Wereldoorlog, toen het voor Limburgse arbeidskrachten aantrekkelijk was zich aan te bieden op de Duitse arbeidsmarkt, waar hogere lonen werden betaald en in de mijnbouwsector de sociale voorzieningen beter geregeld waren. Na de Tweede Wereldoorlog was het aanvankelijk de Belgische arbeidsmarkt die Limburgers aantrok. Na het midden van de jaren vijftig was het opnieuw de werkgelegenheid in Duitsland die een *pull-factor* vormde. De uitstroom uit de Limburgse arbeidsmarkt vormde voor de mijndirecties een bron van zorg. Hun pogingen om Limburgse arbeidskrachten te overtuigen niet als grensarbeider aan de slag te gaan, leidden er toe dat er in ieder geval voor de naoorlogse pendel naar België en Duitsland aanwijzingen zijn dat die in beide gevallen in omvang niet buitenproportioneel hoog was.

Omgekeerd kwam de situatie ook voor dat Nederlandse mijnen aantrekkelijk waren voor buitenlandse grensarbeiders. Het meest sprekende voorbeeld daarvan was de periode tussen 1919 en 1923. De Limburgse mijnondernemingen zagen de grensarbeiders uit het buitenland echter niet als een structurele oplossing voor het personeelsprobleem. Vandaar dat een aantal Limburgse mijndirecties gevoelig was voor de protesten van hun Akense collega's tegen de rekrutering van Duitse grensarbeiders. De Limburgse mijnen streefden naar een stabiele kern van mijnwerkers en realiseerden zich dat grensarbeiders door hun pragmatische keuze geen blijvertjes zouden zijn en waarschijnlijk zouden vertrekken als de

voordelen wegvielen. Dat gebeurde inderdaad toen eind 1923 de valutaverhoudingen stabiliseerden.

Een laatste regelmatig terugkerend probleem bij de arbeidsvoorziening was de woningnood. Goede huisvestingsmogelijkheden waren een onmisbaar middel bij het aantrekken van nieuwe arbeidskrachten, die voor een groot deel van buiten de onmiddellijke omgeving van de mijnen moesten komen. In de periode van opbouw was de huisvestingsproblematiek des te nijpender omdat ook de verkeersmogelijkheden gebrekkig waren. Pendel van wat verder gelegen gebieden naar de mijnen was vaak tijdrovend of simpelweg onmogelijk. Door de aanleg van spoor- en tramverbindingen en vooral door de komst van de autobus in de jaren twintig verbeterden de vervoersmogelijkheden langzamerhand.

Het gebrek aan gezinswoningen in de omgeving speelde de mijnen ook in de jaren na de Tweede Wereldoorlog parten, al waren de vervoersmogelijkheden voor mijnwerkers inmiddels sterk toegenomen. Hierdoor konden mijnwerkers meer dan vóór de oorlog opteren voor pendel in plaats van verhuizen naar de nabijheid van de mijnbedrijven. Wie echter aan reis- en werktijd samen meer dan 12 à 13 uren per dag kwijt was, moest verhuizen. Rekrutingsacties buiten die 12- of 13-urengrens moesten zich echter beperken tot arbeidskrachten die ongehuwd waren of bereid waren een tijdlang gescheiden van hun gezin in gezellenhuizen in de mijnstreek te verblijven. Dat deed de concurrentiekracht van de mijnen op de arbeidsmarkt geen goed. De mijnen merkten dat bijvoorbeeld bij de rekrutering van *displaced persons* vlak na de oorlog en na 1955 bij de werving van gastarbeiders in mediterrane landen, omdat ze moesten concurreren met buitenlandse mijnondernemingen die geen eisen aan de burgerlijke staat van de sollicitanten stelden.

Toch was het voor de mijnen niet alleen kommer en kwel met de arbeidsvoorziening. Ten opzichte van andere mijnstreken verkeerden de Limburgse mijnen in een voordelige situatie. Allereerst hadden de Limburgse mijnen te maken met een gunstige demografische ontwikkeling. De bevolking in de mijnstreek en de rest van Limburg groeide snel. Tot 1930 werd een belangrijk deel van de groei veroorzaakt door migratie, maar in de jaren dertig sloeg dat om naar voornamelijk natuurlijke groei. Het hoge geboortesaldo zorgde voor een verjonging van de bevolking, waardoor een natuurlijke aanvulling van de potentiële beroepsbevolking plaatsvond. In theorie stonden voortdurend drie à vier jongeren klaar om een opengevallen arbeidsplaats in te nemen. De mijndirecties hebben van die mogelijkheden gebruik gemaakt. Al tijdens de crisis van de jaren dertig kon daardoor een gedeelte van het ontslagen buitenlandse personeel vervangen worden door jonge autochtone Limburgers. Toen de conjunctuur na 1935 weer aantrok, gingen de mijnen op die ingeslagen weg verder.

Het tweede voordeel voor de Limburgse mijnen was de monocultuur die in de loop van de tijd ontstond. De mijnstreekgemeenten werden gekenmerkt door zeer hoge percentages mijnwerkers in de mannelijke beroepsbevolking. Op lokaal niveau waren er weinig alternatieven. In tegenstelling tot elders ontstond er in de Limburgse mijnstreek in het kielzog van de mijnondernemingen geen concurrerende andere grootindustrie. Behalve op sommige momenten de industriële werkgelegenheid over de landsgrenzen, vormde alleen de industrie in Maastricht een concurrent. De agglomeratie Maastricht en het westelijke heuvelland leverden daardoor aanzienlijk minder arbeidskrachten voor de mijnen dan op basis van de omvang van de beroepsbevolking mocht worden verwacht. Ook wervingsacties voor de interne bedrijfsopleidingen van de mijnen hadden in deze regio weinig succes.

EEN DUBBELE ARBEIDSMARKT

In het eerste hoofdstuk werd erop gewezen dat ‘de arbeidsmarkt’ eigenlijk niet bestaat, maar er sprake is van een aantal segmenten of deelmarkten, die niet of nauwelijks met elkaar concurreren. Een van de indelingen in deelmarkten gaat uit van het bestaan van een dubbele arbeidsmarkt. Die bestaat enerzijds uit een intern – primair – segment met vaste werkgelegenheid en stabiele arbeidsverhoudingen en anderzijds een extern – secundair – segment met tijdelijke arbeidscontracten. Het externe segment heeft vaak een bufferfunctie waarmee werkgevers conjuncturele fluctuaties in vooral de kwantitatieve vraag naar arbeidskrachten kunnen opvangen. Herkomst blijkt een van de factoren die bepalen tot welk segment een werknemer behoort. Buitenlandse arbeidsmigranten belanden vaak in het secundaire segment.

In de Nederlandse mijnen was steeds een contingent buitenlandse arbeidskrachten aanwezig. Toch gaat de theorie die deze categorie verbindt aan de dubbele arbeidsmarkt niet zonder meer voor de hele periode op. In de tweede helft van de jaren twintig was een omslag te constateren van een vooral kwalitatief naar een voornamelijk kwantitatief bepaalde vraag naar buitenlandse arbeidskrachten. In de periode van opbouw moesten geschoolde mijnwerkers meestal uit het buitenland gehaald worden. Deze arbeidskrachten speelden een belangrijke rol bij de opleiding aan het kolenfront van Nederlandse arbeidskrachten tot volleerd mijnwerker. Op die manier slaagden de mijnen erin langzamerhand een kern van Nederlandse mijnwerkers op te bouwen. De geschoolde buitenlandse krachten van het eerste uur gingen soms ook zelf behoren tot die kern en daarmee tot het primaire segment van de arbeidsmarkt.

Door de toenemende aanwezigheid van volleerde Nederlandse mijnwerkers en veranderingen in de techniek en organisatie van de kolenwinning, die de traditionele transfer van deskundigheid op de werkplek onmogelijk maakte, werd de Nederlandse mijnbouw vanaf de tweede helft van de jaren twintig minder afhankelijk van de vakman uit het buitenland. Na 1925 waren de tekorten aan personeel voornamelijk van kwantitatieve aard. Buitenlandse arbeidskrachten die werden aangetrokken om die tekorten op te vullen, belandden doorgaans wel in het secundaire segment van de arbeidsmarkt. De mijndirecties gingen er bij de werving vanuit dat de aanwezigheid van deze nieuwkomers van tijdelijke aard zou zijn. Ze kregen een arbeidscontract voor bepaalde tijd.

Dat er binnen de groep buitenlandse arbeidsmigranten in de Nederlandse mijnbouw sprake was van twee categorieën bleek duidelijk tijdens de conjuncturele neergang van de jaren dertig. Voornamelijk de buitenlandse arbeidskrachten die in de tweede helft van de jaren twintig waren gerekruteerd, werden ontslagen. Deze groep vormde inderdaad de buffer waarmee de werkgelegenheid van een vaste kern van mijnwerkers werd beschermd. Tot deze laatste kern behoorden vooral Nederlanders, maar ook buitenlandse arbeidskrachten die door hun ervaring niet gemist konden worden. Het was niet uitzonderlijk dat gekwalificeerde mijnwerkers van buitenlandse herkomst een lange carrière in de Nederlandse mijnbouw volbrachten.

In de jaren vijftig kwam het verband tussen het aanwerven van buitenlandse arbeidsmigranten en de dubbele arbeidsmarkt voor mijnwerkers duidelijker aan het licht. Sedert de crisis van de jaren dertig waren de mijndirecties erin geslaagd via interne bedrijfsopleidingen, onmiddellijk aansluitend op de lagere school, jonge Limburgers te interesseren voor mijnarbeid. Deze categorie moest zorgen voor een geregelde instroom van jonge arbeidskrachten in het ondergrondse bedrijf, waarmee de vaste kern van mijnwerkers werd verster-



Van de schacht naar de ondergrondse werkplek moesten de mijnwerkers soms nog vele kilometers afleggen. In de steengangen gebeurde dat vervoer per trein. 1962. Bron: Fotocollectie Continuum Kerkrade, F3903.

vigd. De rekrutering van buitenlandse arbeidskrachten vond alleen nog plaats als er tijdelijke tekorten ontstonden. Dat gebeurde in de jaren 1948-1951 met de werving van een eerste groep Italiaanse arbeidskrachten en in de jaren tussen 1955 en 1957 toen Oostenrijkers en opnieuw Italianen werden geworven. Op voorhand zagen de mijnen deze groepen als tijdelijk, als gastarbeiders. Door de demografische ontwikkeling in de mijnstreek en de uitbreiding van de woningvoorraad achtten de mijnen de rekruteringsmogelijkheden op de arbeidsmarkt in Limburg en de rest van Nederland op termijn niet zorgwekkend. De conjuncturele neergang en de kolencrisis van de jaren 1958-1960 maakte de plaats van de gastarbeiders op de arbeidsmarkt duidelijk: door de tijdelijke arbeidscontracten van de recent aangeworven Oostenrijkers en Italianen niet te verlengen, voorkwamen de mijndirecties dat de werkgelegenheid van de vaste kern van mijnwerkers in gevaar kwam.

Na 1960, toen het afnemende vertrouwen in de toekomst van de mijnbouw leidde tot teleurstellende wervingsresultaten op de Nederlandse arbeidsmarkt, moesten de mijndirecties zich opnieuw gaan richten op buitenlandse arbeidsmarkten. Meer dan in de jaren vijftig bestond er na 1960 behoefte aan geschoolde mijnwerkers uit het buitenland die meteen aan het kolenfront konden worden ingezet. Ervaren mijnwerkers uit Joegoslavië en Marokko voldeden aan die eis. Dat deze noodzakelijke rekrutering van geschoolde buitenlandse mijnwerkers op den duur geleid zou hebben tot een meer structurele aanwezigheid van arbeidskrachten uit het buitenland, een ontwikkeling zoals zich na de Tweede Wereldoorlog in de Luikse mijnen voordeed, is niet onwaarschijnlijk.

Door de aankondiging van de mijnsluitingen in december 1965 was er daarna geen sprake meer van een normaal functionerende arbeidsmarkt voor mijnwerkers. Duidelijk is wel dat buitenlandse mijnwerkers een belangrijke rol in de sluitingsoperatie hebben gespeeld. Mede door hun aanwezigheid kon de sluitingsoperatie gefaseerd verlopen, waardoor het voor veel oudere (Nederlandse) mijnwerkers mogelijk was hun overbruggings- of pensioengerechtigde leeftijd als mijnwerker te halen.

BINDING VERSUS AUTONOMIE

Het arbeidsmarktbeleid van de mijndirecties werd gedurende de hele onderzochte periode gekenmerkt door het in acht nemen van een soort van hiërarchie van preferente groepen. Mijnstreekers, overige Limburgers, overige Nederlanders en buitenlanders, dat was in het algemeen de volgorde die bij het aantrekken van personeel in acht werd genomen. Bij gedwongen ontslagen was de volgorde omgekeerd. Het beleid ten aanzien van de preferente groepen werd zowel onderschreven door het Staatsmijnbedrijf, dat bij oprichting zelfs het principe had gehuldigd uitsluitend Nederlanders in dienst te nemen, als door de particuliere mijnen, hoewel die veelal in buitenlandse handen waren.

Niet alleen strategieën inzake werving en selectie speelden in dit beleid een rol, ook het vasthouden van eenmaal aangetrokken personeel was cruciaal. Bindingsstrategieën waren erop gericht een vaste kern van mijnwerkers op te bouwen, zodat de mijnen hun afhankelijkheid van de arbeidsmarkt verkleinden. Minder personeelsverloop betekende minder kosten en moeite die aan werving moesten worden besteed.

Tussen werving en selectie enerzijds en binding anderzijds bestond een hechte relatie.

De mijndirecties hebben dat goed ingezien. De verwachting was steeds dat mijnwerkers die in de streek geworteld waren, de meeste bereidheid zouden vertonen zich aan het bedrijf te binden. De praktijk gaf de mijnondernemers gelijk: in het algemeen correspondeerde de preferentievolvergorder met de mate van binding aan het mijnbedrijf. Gedurende de onderzochte periode waren Limburgers het meest bereid zich aan de mijnen te binden met lange dienstverbanden.

Het streven van de mijndirecties om de selectie van personeel in eigen hand te houden, loopt als een rode draad door de geschiedenis van de Limburgse mijnbouw in de twintigste eeuw. De specifieke aard van de mijnarbeid stelde bijzondere eisen aan de selectie en de mijnen zelf konden het best inschatten of iemand geschikt was om mijnwerker te worden. De wervingsagenten die de mijnen uit stuurden om arbeidskrachten te rekruteren beschikten zelf over een vaak lange ervaring in de mijnbouwsector. In de jaren twintig was de oprichting van de Geneeskundige Dienst der Nederlandse Steenkolenmijnen een instrument om de selectie op medisch gebied te verbeteren.

Van inmenging van buitenaf in de selectie van personeel moesten de mijnen niets hebben. Hun huiver om in de periode van opbouw met de geïnstitutionaliseerde arbeidsbemiddeling in zee te gaan, is op dat standpunt terug te voeren. Ook tijdens de periode van crisis en oorlog werd het personeelsbeleid van de mijnen gekenmerkt door hun pogingen controle te houden over de arbeidsvoorziening. Zo verleenden de mijnen in het begin van de jaren dertig weliswaar hun medewerking aan het verzoek van de Rijksoverheid om in Duitsland ontslagen mijnwerkers in dienst te nemen, maar verbonden daaraan wel de voorwaarde dat ze zelf de selectie zouden doen. In de tweede helft van de jaren dertig weigerden de mijnen toe te geven aan de druk van de regering en de arbeidsbeurzen om arbeidskrachten die eerder tijdens de crisis waren ontslagen opnieuw in dienst te nemen. Zelfs tijdens de bezettingsjaren hielden de mijnen voet bij stuk. Niet iedereen die door het gaan verrichten van mijnarbeid gedwongen tewerkstelling in Duitsland wilde voorkomen, kon in die jaren bij de mijnen aan de slag, omdat het selectiebeleid streng bleef. Ook de weigering in die periode om mijnwerkers uit Aken over te nemen en Russische dwangarbeiders te accepteren, zijn voorbeelden van het belang dat de mijnbedrijven hechtten aan een eigen selectie van arbeidskrachten. In de jaren vijftig en zestig tenslotte was in de onderhandelingen met buitenlandse instanties over wervingsovereenkomsten een harde eis van de Limburgse mijnondernemers dat zijzelf het laatste woord hadden bij de selectie van de arbeidsmigranten.

Werving, selectie en binding werden al in de periode van opbouw ondersteund door een resem aan instrumenten waarmee de mijndirecties werk in de mijn wilden stimuleren. Omdat huisvesting bij de werving en binding van personeel essentieel was, bouwden de mijnbouwondernemingen, in samenwerking met vooral katholieke woningcorporaties en gebruikmakend van subsidiemogelijkheden bij de Rijksoverheid, woningen voor het personeel. Ook goede arbeidsvoorwaarden waren van grote importantie. De zware arbeidsomstandigheden in vooral het ondergrondse bedrijf moesten worden gecompenseerd door aangepaste werktijden en een goede salariëring in vergelijking met andere industriële sectoren. De arbeidsvoorwaarden voor de gezamenlijke Nederlandse mijnen werden geüniformeerd in collectieve arbeidsovereenkomsten, waarvan de eerste in 1920 werd afgesloten. Daarnaast introduceerden de gezamenlijke mijnen na de Eerste Wereldoorlog een stelsel van sociale verzekeringen tegen ziekte, invaliditeit, ouderdom en overlijden in de vorm van

het Algemeen Mijnwerkersfonds, richtten ze de al gememoreerde Geneeskundige Dienst op die de medische behandeling van bedrijfsongevallen professionaliseerde en zorgden ze voor sociale voorzieningen, zoals een verenigingsleven op bedrijfsniveau. Doordat de mijnondernemingen bij dergelijke initiatieven doorgaans in gezamenlijkheid optraden, werd het personeelsverloop tussen de mijnen na de Eerste Wereldoorlog teruggedrongen.

Een cruciale strategie waarmee binding aan het bedrijf werd bevorderd, was de instelling van een interne bedrijfsopleiding, waar jongens na de lagere school werden opgeleid voor een functie in het ondergronds bedrijf. Voor deze leesjongensopleiding, die onmiddellijk na de Tweede Wereldoorlog werd omgevormd tot Ondergrondse Vakschool, konden tot het midden van de jaren vijftig met redelijk succes jongens uit de mijnstreek en daarbuiten worden geworven. De OVS-scholieren waren in de ogen van de mijndirecties de dragers van een mijnbouwtraditie. Zij zouden in de toekomst de kern van een op Limburgse leest geschoeide personeelsbezetting gaan vormen. De voortekenen daarvan waren niet ongunstig, toen al snel bleek dat de binding aan het bedrijf bij de ex-leesjongens en ex-OVS'ers aanmerkelijk groter was dan bij hun collega's die die vooropleiding niet hadden genoten.

Het proces van binding aan het bedrijf werd echter niet alleen bepaald door het strategisch beleid van de mijnondernemingen. Exogene omstandigheden speelden een voorname rol in de mate van succes van de bindingsstrategieën. Vooral was de stand van de arbeidsmarkt van belang. De mate waarin alternatieve werkgelegenheid beschikbaar was, bepaalde de mogelijkheden die mijnwerkers hadden om zich te onttrekken aan de werkgelegenheid in het mijnbedrijf en daarmee hun eigen autonomiestrategieën te verwezenlijken. In tijden dat de arbeidsmarkt krap was, stonden de bindingsstrategieën van de mijndirecties en de autonomiestrategieën van de mijnwerkers op gespannen voet. Een paar voorbeelden kunnen dat illustreren. In de periode van opbouw van de Limburgse mijnbouw was vooral de schaarste aan ervaren mijnwerkers verantwoordelijk voor de gespannen verhouding tussen binding en autonomie. Ervaren mijnwerkers hadden een ijzersterke arbeidsmarktpositie en dat gaf hen de mogelijkheid tot *Freizügigkeit*. Ze bonden zich vaak niet aan één bedrijf, maar vertoonden in het algemeen een zeer mobiel arbeidsmarktgedrag dat hen van mijn naar mijn en zelfs van mijnbekken naar mijnbekken voerde. Veel van de ervaren buitenlandse mijnwerkers die tijdens de opbouwfase in de Limburgse mijnen terecht kwamen, hadden al een migratietraject langs verschillende West-Europese mijnbouwregio's achter de rug. Voortdurend maakten ze van de schaarste aan ervaren mijnwerkers gebruik door zich daar aan te bieden waar de arbeidsvoorwaarden voor hun het meest voordelig waren. De zeer hoge verloopcijfers van vóór de Eerste Wereldoorlog zijn voor een belangrijk deel toe te schrijven aan de mogelijkheden die deze categorie van mijnwerkers had om autonomiestrategieën in praktijk te brengen.

Ook na de Tweede Wereldoorlog waren er momenten van spanning tussen binding en autonomie. Tussen 1953 en 1957 was de arbeidsmarkt zeer krap. Na een korte conjuncturele neergang in de jaren tussen 1958 en 1960 keerde de krapte in de jaren zestig terug. Voor mijnwerkers bood de aanwezigheid van werkgelegenheid elders de mogelijkheid tot een meer mobiel arbeidsmarktgedrag. Men kon er voor kiezen als grenspendelaar de carrière in de Belgische of Duitse kolenwinning voort te zetten, of het mijnbedrijf te verlaten en een baan te nemen in een andere sector. De convergerende tendens van de lonen in de mijn-

bouw ten opzichte van die in andere sectoren stimuleerde het vertrek uit de mijn. De verloopcijfers in de Limburgse mijnbouwsector namen in die tijd weer toe.

De toename van alternatieven op de arbeidsmarkt (en in het vervolgonderwijs) had ook consequenties voor de OVS. Na 1953 nam het aantal aanmeldingen af. Van de leerlingen die nog aan de opleiding begonnen, stroomden er steeds minder door naar het ondergrondse bedrijf. Met dat gedrag toonde de voor de mijnbedrijven meest preferente groep, minder dan ooit tevoren bereid te zijn zich aan het mijnbedrijf te binden. Alleen de jaren tussen 1958 en 1960 vertoonden een breuk in dat proces van afnemende aanmeldingen en toenemend vertrek. Door de conjuncturele neergang namen alternatieve mogelijkheden op de arbeidsmarkt tijdelijk af. In die situatie liepen de strategieën van mijnbedrijven en mijnwerkers weer meer in de pas.

De jaren tussen 1958 en 1960 toonden op kleinere schaal hetzelfde proces als tijdens de economische crisis van de jaren dertig: in tijden van economische neergang sloeg de balans om in het nadeel van de autonomiestrategieën van de mijnwerkers. Ook in de jaren dertig uitte zich dat in een daling van het personeelsverloop. Ondanks de gedwongen ontslagen door de mijnbedrijven verlieten aanzienlijk minder arbeidskrachten de mijnbedrijven dan in de periode van opbouw, toen de mijnarbeidsmarkt krap was. De mijndirecties ontsloegen bij voorkeur de groepen die bovengemiddelde arbeidsmobiliteit hadden vertoond: buitenlandse arbeidskrachten en grensarbeiders. Ze werden nog tijdens de crisis, maar zeker daarna vervangen door mijnwerkers waarvan men met goede reden meer binding aan het bedrijf kon verwachten: jonge geboren en getogen Limburgers.

DE REGIONALISERING VAN DE MIJNARBEIDSMARKT

Van begin af aan was het de opzet van de mijndirecties om de personeelsbezetting op te bouwen uit in de streek gewortelde arbeidskrachten. Dat streven werd door de overheid en de vakbonden onderschreven. Uit cijfers over de hele onderzochte periode bleek dat dit beleid succesvol was. Tussen 1900 en 1965 was gemiddeld genomen meer dan de helft van de in dienst genomen mijnwerkers Limburger van geboorte; 70 procent was Nederlander. In december 1965 was 87 procent van de mijnwerkers Nederlander, waarvan de overgrote meerderheid in Limburg was geboren.

De ‘verlimburgsing’ van de mijnwerkerspopulatie kreeg in de loop van de eeuw steeds meer vorm. De vraag is of dat werd bereikt door weldoordachte en bewuste strategieën van de mijndirecties of doordat de omstandigheden waaronder dat beleid vorm kreeg, meezaaten. In de fase van opbouw was de vorming van een Limburgse mijnwerkerspopulatie een moeilijk proces, ondanks strategieën van de mijndirecties om mensen de mijn in te krijgen. De mijnwerkers die van oudsher in Kerkrade aanwezig waren, waren te gering in aantal om de kern te vormen van de veel grotere behoefte aan mijnwerkers na 1900. Door de crisis en de Tweede Wereldoorlog stopte de expansie van de steenkolenmijnbouw in Limburg. De pas op de plaats die noodgedwongen door de omstandigheden moest worden gemaakt, schiep voor de mijndirecties de mogelijkheden om de samenstelling van het personeelsbestand in de door hen gewenste richting bij te sturen. Vooral de jaren dertig waren het omslagpunt. Door de gedwongen ontslagen in die tijd konden de mijnen schoon schip maken

en zich ontdoen van de minst welgevallige arbeidskrachten. Toen de conjunctuur weer aantrok bood de gunstige demografische ontwikkeling de mogelijkheid op de arbeidsmarkt te putten uit jonge Limburgse arbeidskrachten, die werden beschouwd als de dragers van een op te bouwen mijnwerkertraditie. In de jaren 1931-1944 was bijna 80 procent van de nieuwe mijnwerkers Limburger. Tussen 1919 en 1930 was dat nog geen kwart geweest. De vorming van een interne bedrijfsopleiding (de leesjongensopleiding en later de OVS) was in het proces van regionalisering van grote betekenis. Door al in de hoogste klas van de lagere school jongens voor mijnarbeid te ronselen, waren de mijnen eventuele concurrentie een slag voor. Bovendien kregen de jongens als scholier al een salaris en genoten ze vrijstelling van militaire dienst. Tot het midden van de jaren vijftig was dat beleid succesvol. De mijnen konden vertrouwen op voldoende doorstroom van de OVS naar het ondergrondse bedrijf. De omstandigheid dat de mijnstreek het karakter had van een monocultuur zonder alternatieve werkgelegenheid in grootindustriële bedrijven bevorderde de aantrekkingskracht van de OVS. De praktijk leerde dat de mijnwerkers die via de OVS in het ondergrondse bedrijf waren ingestroomd, de meeste binding aan het bedrijf vertoonden. De OVS was daarmee de sleutel tot het succes van de regionalisering van de mijnarbeidsmarkt.

In het midden van de jaren vijftig keerden de kansen door verkrapping van de arbeidsmarkt en toename van de onderwijsmogelijkheden voor arbeiderskinderen. De belangstelling voor de OVS nam zienderogen af en daarmee droogde de jonge aanwas voor het ondergrondse bedrijf op. Het waren de eerste tekenen van wat omschreven kan worden als ‘de desertie van de zonen’, een proces dat zich in de Waalse mijnen al aan het eind van de negentiende eeuw had voorgedaan.¹ Traditionele Waalse mijnwerkersfamilies streefden toen voor hun zonen meer en meer een beroeps carrière buiten de mijnbouw na, waardoor ze meer sociaal prestige zouden verwerven. Zij verbonden deze strategie met een verandering in hun demografisch gedrag: mijnwerkers begonnen het aantal kinderen te beperken. Voor de Waalse mijnen betekende dat op den duur minder beschikbare arbeidskrachten op de regionale arbeidsmarkt.

In Limburg was er omstreeks 1955 echter geen sprake van demografische krimp. De toekomstige instroom van jonge arbeidskrachten op de arbeidsmarkt was niet in gevaar. De mijnen beschouwden de dalende belangstelling voor de OVS daarom aanvankelijk niet als zorgwekkend. In het midden van de jaren vijftig ging men er nog vanuit dat de Staatsmijn Beatrix in productie zou komen, en er in de verdere toekomst ruimte zou zijn – ook op de regionale arbeidsmarkt – voor enkele nieuwe ontginningszetels in de Peelvelden. De tussen 1955 en 1957 gerekruteerde arbeidskrachten in Oostenrijk en Italië werden dan ook nadrukkelijk beschouwd als tijdelijke arbeidskrachten.

Nog één keer werden de omstandigheden voor de mijnen gunstiger, toen in de jaren 1958-1960 een korte conjuncturele inzinking de alternatieven deed verminderen en de keuze voor de zekerheid van vast werk in de mijnen prevaleerde. Anderzijds gaf de kolencrisis ook de doodklap aan het vertrouwen in de werkgelegenheid in de mijn. Na 1960 was het met de aantrekkingskracht van de OVS voorgoed gedaan. Daarmee was de ‘desertie van de zonen’ een onomkeerbaar proces geworden. Door omstandigheden die de mijnondernemingen niet in de hand hadden, moesten hun strategieën het afleggen tegen die van de mijnwerkers.

1 Frank Caestecker, ‘Arbeidsmarktstrategieën in de Belgische mijnindustrie tot 1940’, TSEG V nummer 3 (2008) 30-52, aldaar 44-48.

Summary

Mining and labour market in the Dutch Province of Limburg. Origin, recruitment, mobility and commitment of miners between 1900 and 1965

A LABOUR MARKET FOR MINERS IN LIMBURG

This book offers a long term analysis of the labour market for mine workers in the Dutch Province of Limburg. The labour market concept is conceived as sociological phenomenon, with specific attention drawn to strategic behaviour of labour market parties. These strategies result in social processes of transformation, mobility, mobilization, segmentation and regulation. A range of social, economic, cultural, geographic, demographic and judicial factors forms the context in which labour market behaviour of suppliers and demanders takes shape. It is this central idea that makes the labour market a suitable starting point for an integral study of these factors – i.e. in mutual context.

The study's starting point lies around 1900, at the time when mining in Limburg rapidly expanded. The Dutch government's announcement of pit closures in December of 1965 marks its final point. This era comprises well over six decades and is divided into three periods. The first period runs from 1900 to 1930. During these years mining in Limburg was building up in full force. The exploitation of eleven new mining sites was taken control of. Compared to mines in several other European mining basins the Dutch mining companies were run with sophisticated equipment and operated on a large scale. The expansion led to an increase of employment in the Dutch mining sector, from 600 men in 1898 to 38,000 in 1930. Mine workers were in even far greater demand than these already impressive figures suggest. Labour turnover during the first three decades was enormous. In general the joint mining companies had to replace more than 40% of the total number of employees, and particularly before World War I up to almost 90%.

The regional, provincial and national labour markets failed to meet this demand, qualitatively as well as quantitatively. This forced the mining companies to call upon colliers from abroad in increasing degree. At the end of the year 1920 more than 20% of the coal miners came from abroad. Ten years later a third of the labour force of the joint mining companies came from a foreign country. Underground in the pits it was most problematic to recruit personnel and 40% of the miners had foreign nationalities. More than half of these foreigners had the German nationality, but especially in the latter part of the Nineteen Twenties groups of labourers were recruited in Central and Eastern European countries.

The second period is formed by the years of War and Depression, from 1931 to 1944. The

economic decline in the early Thirties caused the labour market to change to the advantage of the mining companies. There was no question of labour shortages anymore. For the first time mining companies could afford to pick and choose colliers. Because of the declining economy there were few alternative jobs for working in the mines and labour turnover dropped drastically. Notwithstanding the massive redundancies in the early Thirties that caused the loss of 9,000 jobs, the labour turnover at the time was at its lowest level. Under the circumstances mining management picked the group most preferred: young labourers with regional Limburg roots. In general this group had the best chance to escape forced redundancy. New labourers were primarily recruited from this group. Through massive redundancies foreign labourers and especially those who were taken on in the late Twenties, footed the bill for the Depression. At the end of 1938 the work force had become considerably more Dutch: a mere 12% was of foreign nationality.

During World War II mining management was able to continue its personnel policy from the Thirties. German pressure to raise coal productions increased the demand for miners. These new labourers mainly came from Limburg, but working in the coal mines turned out to be an option for labourers from the rest of the Netherlands as well, when working in the Dutch mines could prevent them from being forced into German *Arbeitseinsatz*. Unlike mining companies in neighbouring Belgium and Germany the boards of directors of the Dutch mines were successful in preventing forced labourers from Eastern Europe being brought into service as mine workers.

The liberation of the mining area in September and October of 1944 immediately led to a vast exodus of miners. Among them labourers who considered working in the mines protected them against forced labour in Germany, young men who preferred to join the army and some who were barred from the mines because of an (alleged) suspicious war record. The last group comprised almost all German coal miners. The steep decline in the number of workers took place when the mines in Limburg were called upon to play the role of energy supplier for the reconstruction of the Dutch economy. This caused employment supply again to operate in a precarious situation. Mining companies were able to enhance the number of personnel by means of recruitment campaigns in Limburg and other parts of the Netherlands, and at times across the border as well, up to 1958. To a larger extent than in the period before 1930 the mines were able to draw from the Dutch and specifically the Limburg labour market. On leaving primary school many boys from mining communities and from other areas as well took the on-the-job collier training the mining companies had expanded after the war, as a first step on the road to a career in coalmining. This relative success could not conceal that from the mid Fifties on the mining industry was regularly faced with severe labour shortages that caused problems in supplying personnel.

The year 1958 marks the beginning of the final years of coal mining in Limburg. The loss of potential markets clearly indicated that Dutch coal had played its part on the energy markets. Petroleum and natural gas had the best possibilities for the future. The declining significance of coal caused a loss of faith in future employment in the mines in Limburg. Structural personnel problems were an important consideration for the Dutch government to announce the closure in stages of the mines in December 1965. With the closure of the Oranje Nassau I mine nine years later coal mining in Limburg came to an end.

THE LABOUR SUPPLY: PROBLEMS AND POSSIBILITIES

Labour supply for mining companies in Limburg was generally defined by its problematic character. The problem was not typical for Limburg mining, being a phenomenon that occurred in mining districts anywhere. The problems were manifold. In the first place there was the nature of mining itself, causing a difficult competitiveness for mining companies on the labour market. Labourers often only considered coal mining jobs when all other employment was lacking or no longer available. Such circumstances were more frequent during World War I and the Depression between 1931 and 1936 and mines subsequently noticed an increase in job interests and declining labour turnover. Conversely mining management had to go to great lengths during times of rising economy and other employment in the latter part of the Twenties and the post War years, in order to find employees on the labour market. Those were the times they were met with an increase in labour turnover. In that situation the comparatively good conditions of employment in the mines were not considered to offer enough compensation for the hard labour of the coal mining profession. In these times the mines had to resort to recruiting foreign labourers.

The geographical position of the Limburg mining region amidst coal basins across the border plays a part in this. The neighbouring border regions in Germany (Rhineland and Westphalia) and Belgium (Liege and the Campine region) had similar labour markets, in which mining played an important role. Except for extraordinary moments before and after both World Wars there were hardly any judicial impediments for commuters to cross the border and they could thus profit from better conditions of employment abroad and/or favourable rates of exchange. This situation, described as the border paradox, took place during the decades before World War I, when labourers from Limburg presented themselves on the German labour market where higher wages were being paid and social provisions in the mining industry were better organised. After World War II it was initially the Belgian labour market that was able to attract labourers from Limburg. In the late Fifties it was again ample employment in Germany that formed a pull-factor. The flow from the Limburg labour market was a cause of concern for the mining directors. They tried to keep the workers in Limburg from taking jobs as cross-border workers and there are indications that their efforts did cause commuting to Belgium as well as to Germany after the war not to rise to disproportionally high levels.

The Dutch mines, however, could also be attractive work places for foreign cross-border workers. The most telling examples of this occurred in the period between 1919 and 1923. The Limburg mining companies did not consider cross-border workers to be a structural solution for their personnel shortage. It was for this reason that a number of boards of directors of Limburg mines took the protests of their fellow directors in Aix-la-Chapelle against the recruitment of German labourers to heart. The mines in Limburg aimed for a stable core group of miners and realised that cross-border workers because of pragmatic reasons would never be there to stay. They would probably leave as soon as their advantages would cease. This did happen when the exchange rates stabilised at the end of 1923.

A final and recurring problem of labour supply was the housing shortage. Suitable housing was an indispensable means to attract new labourers mainly from areas outside of the immediate surroundings of the mines. In the buildup period before 1930 housing problems

were all the more pressing because means of transport were still quite inadequate. Commuting from areas somewhat further away to the mines was often time consuming or simply impossible. The means of transport gradually changed for the better by the construction of railway and tramway connections and especially by the arrival of the bus in the Twenties.

The lack of family housing in the vicinity kept causing problems for the mines in the post war years, even if the means of transportation for miners had greatly improved. This enabled more miners than before World War II to opt for commuting instead of moving to the mining district. Those who spent more than 12 to 13 hours a day travelling and working were made to leave home and move. Recruiting campaigns across the line of 12 or 13 hours were to be restricted to unmarried labourers or workers willing to be separated from their families and put up in workman's lodgings in the mining area. This caused some harmful consequences for the competitiveness of the mines on the labour market. The mines discovered this when recruiting *displaced persons* right after the war and immigrant workers after 1955 from Mediterranean countries. It made them compete with foreign mining companies that required no specific civil status of the applicants.

It was, however, not all sorrow and misery for the mines regarding the labour supply. Compared to other mining areas the Limburg mines were in a favourable position. First of all the mines in Limburg met with favourable demographic developments. The population of the mining district and the rest of Limburg grew rapidly. Up to 1930 a large part of this population growth was caused by migration, but in the Nineteen Thirties this turned into a largely natural rise in population. Because of the high birth rate the population rejuvenated and caused a subsequent natural addition to the potential working population. In theory there were 3 to 4 young men ready to fill any one job that had fallen vacant. Management of the mines took advantage of this situation. Already during the Depression part of the foreign workers made redundant could be replaced by young native Limburg labourers. When the economy improved from 1935 onwards the mines continued this policy.

The mines' second advantage was the gradual rise of a monoculture in Limburg. The mining towns were characterised by very high percentages of miners among the male professional workforce. Locally there were few non mining jobs. Contrary to other regions no competitive large industry developed in Limburg in the wake of the mining industry. It was just the industry in Maastricht that formed any competition, apart from some industrial employment across the border at certain times. The agglomeration Maastricht and Western South Limburg therefore supplied far less mine workers than was to be expected on the basis of the size of the professional labour force. Recruiting campaigns for intern on-the-job training in this area were not very successful either .

A DUAL LABOUR MARKET

In the first chapter it is indicated that there is no 'labour market' as such, but it is a question of several market shares or segments which are barely in competition with each other, or even not at all. There is a market segment classification based on the existence of a dual labour market. On the one hand a primary internal segment of permanent employment and secure labour relations and on the other hand a secondary external segment of temporary

employment contracts. The external segment often acts as a buffer with which employers are able to meet economic fluctuations in especially quantity demands for labourers. It is origin that seems to decide in which segment labourers belong. Migrant workers often end up in the secondary segment.

There was a constant contingent of foreign workers in the Dutch mines. The theory, however, that ties this category to the dual labour market, is not valid all the time. In the latter part of the Twenties a change can be seen from a demand for foreign labourers based on quality to one based on quantity. In this period of building up Dutch mining skilled workers had to be recruited abroad. These labourers played an important role in training Dutch labourers to become skilled mine workers. This enabled the mines to gradually build up the backbone of Dutch mine workers. The skilled foreign workers from the very beginning sometimes were part of this core group of miners and subsequently of the primary segment of the labour market.

The ever growing presence of fully-qualified Dutch miners, the changing techniques and organisation of coal mining which shut the door to the traditional transfer of expertise, made mining in the Netherlands from the latter part of the Twenties on less dependent on foreign professionals. As from 1925 on personnel shortages were mainly of a quantitative nature. Foreign labourers taken on to make good these shortages usually ended up in the secondary segment of the labour market. Mining management assumed the presence of these beginners to be temporary. They received employment contracts for limited periods.

The economic decline in the Thirties made it quite obvious that there were two categories within the group of foreign labour migrants in the Dutch mining industry. Especially the foreign coalmine workers taken on during the latter part of the Twenties were made redundant. This group indeed acted as a buffer which safeguarded the employment of the backbone of coal miners. This core group comprised mainly Dutchmen but also foreign labourers who because of their skills could not be missed. Qualified coal miners of foreign origin fulfilling a long career in Dutch mining were no exception.

In the Fifties the correlation between recruiting labour migrants from abroad and the dual labour market for miners came to light more clearly. Since the Depression of the Thirties mining directors had by means of internal on-the-job training straight after primary school succeeded in attracting young men in Limburg to apply for mining jobs. These miners were meant to provide a steady inflow of young labourers in working underground which strengthened the core group of coal miners. Recruiting labourers abroad now only occurred during temporary shortages, e.g. from 1948 to 1951 when a first group of Italian labourers were recruited and between 1955 and 1957 when workers were recruited in Austria and again Italy. From the beginning the Dutch mines considered them temporary immigrant workers (guest workers/*gastarbeiders*). Because of the demographic development in the mining district and the expansion of council housing, the recruitment possibilities on the Dutch labour market in Limburg and the Netherlands in the long run were no cause for alarm for the Dutch mines. The economic decline and the Coal Crisis between 1958 and 1960 clearly set out the place of immigrant workers on the labour market: recently recruited Austrian and Italian workers did not have their contracts renewed and thus the mining management prevented the employment of the core group of mine workers running a risk.

From 1960 on the diminishing belief in the future of mining industry led to disappoint-

ing recruiting results on the Dutch labour markets and forced management to turn to foreign labour markets. After 1960 the demand for skilled coal miners from abroad who could be set to work underground immediately was greater than in the Fifties. Experienced coal miners from Yugoslavia and Morocco were able to meet this demand. Whether this indispensable recruitment of skilled foreign miners would in the long run have led to a more permanent presence of labourers from abroad, a development which occurred after World War II in the Liege mining district is not unlikely. After announcing the closure of the mines in December 1965 the labour market for coal mining workers could never function on a normal level again. It is however obvious foreign coal miners played an important role in the closing operation. Partly due to their presence the closing operation could be executed in phases, which enabled quite a few (Dutch) miners to reach retirement age or their agreed transitional payment schemes.

COMMITMENT VERSUS AUTONOMY

During all of the period researched the labour market policy of the mining boards was characterised by taking heed of a sort of hierarchy of preferred groups. In general the order of recruitment of personnel considered was: mining district residents; inhabitants of Limburg; fellow countrymen; foreigners. In case of compulsory redundancy the order was inverse. The State Mining Company, which at its foundation had even declared on principle to employ only Dutchmen, endorsed the policy regarding preferred groups and so did all privately owned mines, even though the latter were largely in foreign hands.

Not just strategies regarding recruitment and selection played a part, but retaining personnel once hired was crucial to this policy as well. Commitment strategies were aimed at forming core groups of miners, in order to minimize the dependency of the mines on the labour market. Less labour turnover meant less cost and effort to be spent on recruiting.

Recruitment and selection on the one hand and commitment on the other hand were firmly connected. The boards of directors of mining companies had a sound perception of this. It was to be expected that miners rooted in the region were foremost in committing themselves to the company. Actual practice proved the mining employers right in this: generally speaking the preferred order matched the extent of commitment to the company. During the period researched inhabitants of Limburg were most willing to commit themselves to the mines.

The mining boards' aspiration to keep recruiting personnel in their own hands is a connecting theme in the history of mining in Limburg during all of the Twentieth century. The specific character of mining made particular requirements upon selection and the mines themselves were the best equipped to assess the qualities of becoming a miner. Recruitment agents sent out by the mines to recruit labourers often had long experiences themselves in mining. In the Twenties the founding of the Medical Office of the Dutch Mines (*Geneeskundige Dienst der Nederlandse Steenkolenmijnen*) proved to be an instrument in improving the selection on medical grounds.

The mines wanted nothing to do with outside interference in the selection of personnel. Their hesitation to work with institutionalised employment finding during the buildup pe-

riod is based on that policy. During the Depression and the War the personnel policy of the mines is characterised by the efforts to control labour supply. In the early Thirties the mines did comply with a request of the national government to hire coal miners made redundant in Germany, but attached the condition that they themselves would select the workers. In the latter part of the Thirties the mines refused to yield to the pressure of the government and the labour exchanges to rehire the workers which were made redundant during the Depression. Even during the German occupation the mines stood firm. The mines did not hire everyone trying to escape being sent to Germany to do hard labour, because of the strict selection policy. Refusing to take on miners from Aix-la-Chapelle and forced labourers from Russia during that time are two examples of the great interest the mines attached to selecting their own personnel. Finally in the Fifties and Sixties during negotiations with foreign authorities about recruitment agreements it was a strict requirement of the Limburg mining employers that they themselves had the final say in selecting migrant workers.

Already in the buildup period selection and recruitment and commitment were supported by a series of instruments with which the mining management wanted to stimulate working in the mines. Because housing played an essential role in selection and commitment, the mining companies built houses for their personnel, in cooperation with mainly Roman Catholic housing corporations and making use of national government subsidy schemes. Good terms of employment were of great importance. The hard working conditions, especially underground, had to be compensated by adjusting working hours and good payment in comparison to other sectors of industry. Working conditions for the joint Dutch mines were made uniform in collective wage agreements, the first of which was concluded in 1920. In addition to this the joint mines after World War I introduced a system of social securities against sickness, invalidity, old age and death in the form of the General Miners Fund (*Algemeen Mijnwerkersfonds*). They founded the Medical Office mentioned earlier, which professionalised medical treatment of industrial accidents and they provided social facilities, like a club life on a company level. Because the mining companies acted collectively in these initiatives, labour turnover between the mines was reduced after World War I.

A crucial strategy to encourage commitment to the mining company was establishing an internal on-the-job training programme, where boys were trained for functions underground. For this training course (the so-called *Leesjongensopleiding*), which after World War II was transformed into the Underground Industrial School (*Ondergrondse Vakschool*, OVS) boys from the mining district and outside of it could rather successfully be recruited until the mid-Fifties. In the eyes of the mining boards' of directors OVS pupils carried on a mining tradition. In the future they would form the backbone of a workforce following Limburg based patterns. Signs for this were not unfavourable when commitment to the mining company turned out to be considerably stronger with former pupils of the *leesjongensopleiding* and the OVS than with their fellow miners who had not received these training courses.

The process of company commitment was not just determined by the strategic policy of the mining companies. Exogenous circumstances played a major role in the degree of success of the commitment strategies. The state of the labour market was particularly important. The degree in which alternative employment was available determined the possibili-

ties miners had to get away from employment in the mines and realise their own strategies for autonomy. In times of labour market shortages the commitment strategies of mining directors and autonomy strategies of the miners were at loggerheads with one another. A few examples may illustrate this. In the period in which mining in Limburg was being built up, it was mainly the shortage of experienced miners that caused the strained relations between commitment and autonomy. Experienced miners occupied an incontestable position on the labour market giving them the possibility to *Freizügigkeit*. Often they did not commit themselves to one mining company but represented the pinnacle of worker mobility by moving from one mine to the next and even from mining basin to mining basin. Many of the experienced miners from abroad who turned up in the Limburg mines during the building up period had followed a road of migration along several Western European mining areas. They continually used the shortage of experienced coal miners by presenting themselves at those places where working conditions were most advantageous. The high numbers of labour turnover before World War I can be mainly attributed to the possibilities this category of miners used to put their strategies for autonomy in practice.

But after World War II there was tension between commitment and autonomy as well. From 1953 to 1957 the labour market was very tight. After a brief economic decline between 1958 and 1960 the labour shortage returned during the Sixties. For miners employment elsewhere offered the possibility of more worker mobility. One could continue one's career in Belgian or German coal mining through commuting, or leave mining altogether and take up a job in a different sector. The converging tendency of payments in mining compared to those in other sectors stimulated them to leave their mining jobs. Labour turnover figures in Limburg mines rose again during this period.

The increase of alternative employment on the labour market and in secondary education also raised consequences for the OVS. From 1953 on the number of applications declined. Of the pupils who enrolled in the training courses, fewer and fewer moved on to underground jobs. This behaviour of the most preferred group in mining showed them to be less willing than ever before to commit themselves to a mining company. Only the period between 1958 and 1960 was uncharacteristic in this process of declining applications and increasing departures. The economic decline caused alternative possibilities on the labour market to temporarily decrease. This situation forced strategies of mining companies and mine workers once more to stay in line with one another.

The period between 1958 and 1960 showed the same process on a smaller scale as during the Depression in the Thirties: in times of economic decline the scale tipped to the disadvantage of the miners' autonomy strategies. In the Thirties this also led to a declining labour turnover. In spite of compulsory redundancies by mining companies considerably less numbers of labourers left the mines than in the build up years, when the mining labour market was tight. Mining management preferred to fire the groups that had shown more than average worker mobility: foreign labourers and cross-border workers. During the Depression and certainly in the years to follow they were replaced by miners who could be expected to show more commitment to the mining companies: young men born and bred in Limburg.

THE REGIONALIZATION OF THE MINING LABOUR MARKET

From the start the mining directors planned to build up their workforce with labourers with regional roots. This aim was supported by the authorities and the trade unions. Figures from all of the period researched show that this turned out to be a successful policy. In general more than half of the miners hired between 1900 and 1965 were born in Limburg and 70% was Dutch. In December 1965 87% of the miners was Dutch, a vast majority of which was born in Limburg.

In the course of the century the 'limburgisation' of the mining population was taking on a more and more definite shape. Whether this was achieved by well-thought-out and consciously considered strategies of mining boards' of directors or by favourable circumstances in which this policy took shape, remains the question. In the initial phase creating a Limburg mining population was a difficult process, in spite of the mining directors' strategies to get people to work in the mines. The coal miners of old in Kerkrade were too few in numbers to form the backbone of the much larger demand for coalminers after 1900. The Depression and World War II put an end to the expansion of coal mining in Limburg. The circumstances helped the directors to mark time in this and create possibilities to steer the assembling of their workforce towards a direction they preferred. Especially the Thirties marked a turning point in this. In those days forced redundancies enabled the mines to make a clean sweep and dispose of the least acceptable labourers. As soon as the economy improved the favourable demographic development offered a possibility on the labour market to draw from the number of young labourers from Limburg who were considered the bearers of a miner's tradition to be newly formed. Between 1931 and 1944 almost 80% of the new miners came from Limburg. Between 1919 and 1930 this had been less than a quarter. It had been the founding of internal industrial schools (*leesjongens* training and subsequently the OVS) that was of great importance in the regionalization process. Recruiting boys for mining labour in the final form of primary schools caused mines to be one step ahead of any competitors. As a pupil the boys were already paid a salary and were exempted from military service. This policy proved successful until the mid-Fifties. The mines could depend on a sufficient flow from the OVS to underground jobs. The mining district being a monoculture without alternative employment in large-scale industrial companies enhanced the OVS' attraction. In practice it turned out that miners who came to underground mining jobs by way of the OVS showed the closest commitment to the mining company. This made the OVS the key to the success of regionalizing the mining trade market.

In the mid-Fifties the tide turned by a tightening of the labour market and the growing possibilities of education for working class children. The interest in the OVS noticeably declined and the flow of young men to underground labour subsequently dried up. These were the first signs of what can be described as 'desertion of the sons' a process that had already taken place in Walloon mines at the end of the nineteenth century.¹ More and more traditional Walloon families of coal miners wished a professional career for their sons outside the mining industry, which would gain them more social status. They coupled this strategy with a change in demographic behaviour: miners began to limit their number of children.

1 Frank Caestecker, 'Arbeidsmarktstrategieën in de Belgische mijnindustrie tot 1940' TSEG V nr. 3 (2008) 30-52 q.v. 44-48.