



**NA DE MIJNSLUITING
LOOPBAANONTWIKKELING VAN JONGE TURKSE, BELGISCHE EN
ITALIAANSE EX-MIJNWERKERS UIT GENK**

Lieven Denolf & Albert Martens

Na de mijnsluiting bij de Kempense Steenkolenmijnen (K.S.) in Limburg werden jonge (-25 jarige) Turkse, Belgische en Italiaanse ex-mijnwerkers uit Genk onderzocht naar hun arbeidsmarktpositie anderhalf jaar naar de afvloeiing.

Bij de K.S. hadden alle mijnwerkers zonder onderscheid van nationaliteit een gunstige arbeidsmarktpositie, die zich uitdrukte in een hoog loon met veel extra-legale voordelen, werkzekerheid en een ruime arbeidsautonomie. Het waren zelfs de Turken die gemiddeld het meest verdienden van de drie bevolkingsgroepen.

Na de afvloeiing hebben enkel de Belgen die gunstige arbeidsmarktpositie kunnen behouden of versterken, terwijl dit bij de migranten niet het geval is. De Belgen hebben bijna allemaal werk gevonden. Zij die werken hebben meestal een contract van onbepaalde duur, werken meer dan de (werkende) migranten in een groot bedrijf en verdienen gemiddeld meer dan dat ze bij de K.S. verdienden. De migranten bevinden zich in een minder gunstige arbeidsmarktpositie. Toch is er een verschil te merken tussen de Turken en de Italiaanse bevolkingsgroep. Bij de Turken heeft bijna niemand werk gevonden na de afvloeiing. Bij de Italianen is dat toch meer dan de helft. De arbeidsvoorwaarden van de nieuwe tewerkstelling van de Italianen zijn echter minder gunstig dan deze van de Belgen: meer een contract van bepaalde duur, werken in kleinere bedrijven en in meer conjunctuurgevoelige sectoren (bouwnijverheid). Bovendien verdienen de Italianen gemiddeld minder dan wat ze bij de K.S. verdienden en ook minder dan de Belgen.

1. Uitgangspunten

1.1. Buitenlandse arbeidskrachten in de mijnbouw

De aanwezigheid van migranten in België is vooral het gevolg van de *arbeidskrachtenpolitiek* die door de Belgische overheid na de Tweede Wereldoorlog gevoerd werd. Deze tewerkstellingspolitiek is sterk afhankelijk van het peil van de werkloosheid en van de vacante arbeidsplaatsen. Bovendien bepaalt de conjuncturele tewerkstellingspolitiek dat vreemdelingen op een niet-uniforme wijze op de arbeidsmarkt verspreid zijn (1).

De *werkgelegenheid in de mijnbouw* is een typisch voorbeeld van deze Belgische immigratiepolitiek. De buitenlandse arbeidskrachten zijn meer aanwezig in deze nijverheidstak dan in andere sectoren. Bovendien bekleden ze binnen de sector specifieke arbeidsplaatsen. Ze verriichten er bijna uitsluitend ondergrondse arbeid.

Vanaf 1945 zijn op verschillende tijdstippen en vanuit verschillende regio's buitenlandse arbeidskrachten gerecruteerd voor de mijnbouw. Direct na de Tweede Wereldoorlog werden Italianen aangeworven om de Duitse krijgsgevangenen af te lossen voor 'de kolenslag' in het kader van de nationale wederopbouw. Achtereenvolgens werden verschillende andere arbeidsreserves aangeboord (overige zuidere landen, Noord-Afrika en Turkije), deels omdat die reserves de ene na de andere 'uitgeput' raakten, deels omdat bepaalde buitenlandse onderdanen intussen het recht op vrij verkeer verkregen, zodat zij niet meer verplicht konden worden een zeker aantal jaren in de mijnbouw te blijven werken. De meest geconcentreerde aanwervingen van buitenlandse arbeidskrachten in de mijnbouw hebben zich voorgedaan bij de Italianen na de Tweede Wereldoorlog (± 70.000), bij de Grieken einde jaren vijftig (± 13.000) en bij de Turken begin jaren zestig (± 14.000) (2).

Ook *tijdens de jaren tachtig* was de mijnbouw een belangrijke tewerkstellingssector voor migranten. Eén derde van de mijnwerkers bij de Kempense Steenkolenmijnen in Limburg (K.S.) had de vreemde nationaliteit. Zeker in

een periode van crisis op de arbeidsmarkt was de tewerkstelling in de mijnbouw voor vele jonge migranten van de tweede (Turken) of derde generatie (Italianen) een zekere uitweg. De sluiting van de K.S. bracht voor vele migranten een einde aan dit houvast. Daarbij kwam dat de zetels van het oostelijk mijngebied van de K.S. (Waterschei, Winterslag en Eisden) op een relatief korte termijn van één jaar gesloten zijn (3). Dit had als gevolg dat ± 7.500 mijnwerkers massaal zonder werk kwamen te zitten. In deze mijnzetels vormden de migranten het grootste aandeel, nl. 40%, terwijl dit in het westelijk bekken 28% bedroeg.

Bij de herstructurering van het oostelijk mijngebied konden alle 16.000 mijnwerkers van de K.S. voor een afvloeiingsoptie kiezen, nl. een afvloeiingspremie en een pensioenregeling, of (voor de mijnwerkers uit het oostelijk mijngebied) in het westelijk mijngebied blijven werken. Hierbij maakten bijna 10.000 mijnwerkers de keuze voor de afvloeiing: ± 5.700 kozen voor de afvloeiingspremie en ± 4.000 voor de pensioenregeling. Enkel de mijnwerkers die kozen voor de afvloeiingspremie kwamen opnieuw op de arbeidsmarkt terecht. Ongeveer 80% van de mijnwerkers met afvloeiingspremie was afkomstig van het oostelijk mijnbekken.

De voor de hand liggende probleemstelling bij deze afvloeiing is de vraag *in welke mate de mijnwerkers zich opnieuw op de arbeidsmarkt zullen integreren na een bepaalde periode van afvloeiing*: nl. zijn de mijnwerkers nog werkloos of hebben ze opnieuw werk gevonden. Indien ze werk gevonden hebben, in welke sectoren of bedrijven is dat en onder welke arbeidsvoorwaarden. Bovendien veronderstellen we dat de migranten onder de ex-mijnwerkers het heel wat moeilijker hebben dan de Belgische ex-mijnwerkers om zich opnieuw op de arbeidsmarkt te integreren.

1.2. De migrant als arbeidskracht na de mijnsluiting

Om deze vragen te kunnen beantwoorden, moest bij de mijnwerkers een *elementaire loopbaanreconstructie*

gemaakt worden (4). De onderzoeksmiddelen waren echter te beperkt om uit de totale groep ex-mijnwerkers op de arbeidsmarkt (5.783) een representatieve steekproef te nemen. Daarom werd gekozen voor een meer afgebakende onderzoekspopulatie. Uit de mijnwerkers die opteerden voor de afvloeiingspremie werd de leeftijdsgroep van 25 jaar of jonger op het moment van de keuze (april 1987) geselecteerd. Uit die groep werden enkel die mijnwerkers behouden die woonachtig waren te Genk.

Deze keuze valt te verantwoorden door het feit dat dit kadert in de, voor deze periode (tweede helft van de jaren tachtig), algemene onderzoeksvoorkeur voor de jeugdwerkloosheidsproblematiek. Bovendien is Genk, samen met Maasmechelen, de enige gemeente met een vrij groot (absoluut) aantal ex-mijnwerkers die zich terug op de arbeidsmarkt hebben aangeboden. De Genkse actieve bevolking bestaat uit 10% mijnwerkers. Genk is ook de gemeente met het grootste aantal niet-Belgische ex-mijnwerkers die kozen voor de afvloeiingspremie. Op die manier wordt ook het probleem van integratie op de arbeidsmarkt van de *tweede-generatie migranten* in rekening gebracht. Deze ex-mijnwerkers zijn meestal kinderen van mijnwerkers die in de jaren vijftig (Italianen) en de jaren zestig (Turken) naar Limburg zijn gehaald om in de mijnen te komen werken (cfr. supra).

De *onderzoekspopulatie* werd op die manier versmald tot 363 jongere ex-mijnwerkers die eind 1988 in Genk woonden. Hiervan waren 116 autochtone Belgen, 84 Italianen en 82 Turken. De 43 allochtone Belgen werden buiten beschouwing gelaten (5). Uit elke bevolkingsgroep werd dan een a-selecte steekproef genomen van telkens 30 personen. De interview-afname vond plaats toen de mijnwerkers tussen één jaar en anderhalf jaar waren afgevloeid (6).

Uit de steekproeftrekking blijkt duidelijk de keuze om bepaalde *bevolkingsgroepen bij de ex-mijnwerkers* te onderscheiden. Dit gebeurt vanuit de vraagstelling naar de arbeidsmarktpositie die de jonge ex-mijnwerkers uit Genk innemen en of daarbij belangrijke verschillen optreden

bij de drie onderscheiden bevolkingsgroepen: Belgen, Italianen en Turken. Dit werd onderzocht door voor iedere mijnwerker de loopbaan te reconstrueren om op die manier een loopbaanprofiel per bevolkingsgroep te kunnen opmaken. Daarnaast werd de ex-mijnwerker gevraagd zijn mening te formuleren over huidige en vroegere arbeidsvoorwaarden en zijn toekomstige verwachtingen over zijn arbeidssituatie. Belangrijke andere variabelen, die naast of samen met de nationaliteit optreden om de arbeidsmarktpositie te bepalen, zijn vooreerst het scholingsniveau en -richting van de ex-mijnwerker en een eventuele werkervaring vóór de mijnarbeid. Er kan verwacht worden dat geschoolde mijnwerkers met andere werkervaring dan enkel mijnarbeid zich makkelijker zullen integreren op de arbeidsmarkt dan mijnwerkers die dit niet hebben. Verder kan hetzelfde verondersteld worden van mijnwerkers met een hogere functie in de mijn en een minder lange werkervaring in de mijn. Belangrijk is ook het soort bij- en omscholing die gevolgd werd na de afvloeiing. Voor de vreemde bevolkingsgroepen werd de periode van verblijf in België en de kennis van het Nederlands als bijkomend bepalend element voor de arbeidsmarktpositie in rekening gebracht. Een beperking bij dit onderzoek is dat enkel werknemers zijn bevroegd. De betrokken werkgevers behoorden niet tot het onderzoeksdomein, waardoor de eventuele ongelijke behandeling van werkgevers als verklarende variabele voor het verschil in arbeidsmarktpositie ontbreekt.

In wat volgt wordt een schema aangebracht om de loopbaanprofielen per bevolkingsgroep te kunnen plaatsen. Dan wordt het loopbaanprofiel voor elke bevolkingsgroep afzonderlijk geschetst. We besluiten met een vergelijking te maken tussen de drie bevolkingsgroepen en een verklaring te geven voor de verschillen tussen de bevolkingsgroepen onderling.

2. Een schema voor loopbaanprofielen

De loopbaanprofielen van de Belgische, Turkse en Italiaanse jonge ex-mijnwerkers worden afzonderlijk

geschetst. Hierdoor ontstaat een afgelijnd profiel van elke bevolkingsgroep. Toch wordt bij de beschrijving van de arbeidsmarktpositie van elke bevolkingsgroep verwezen naar vergelijkbare aspecten bij de andere in het onderzoek opgenomen bevolkingsgroepen.

Voor de profielbeschrijving van de drie bevolkingsgroepen wordt eenzelfde *schema* gehanteerd (zie figuur 1).

De kern van het schema vormt de positie die de mijnwerker bij de K.S. had voor de afvloeiing en waarbij de geldende arbeidsvoorwaarden in rekening worden gebracht. Rond die kern bewegen zich twee stromen.

Een eerste stroom ('de instroom') is de positie die de ex-mijnwerker (al dan niet op de arbeidsmarkt) had vóór hij bij de K.S. begon te werken. Hierbij worden twee momenten benadrukt:

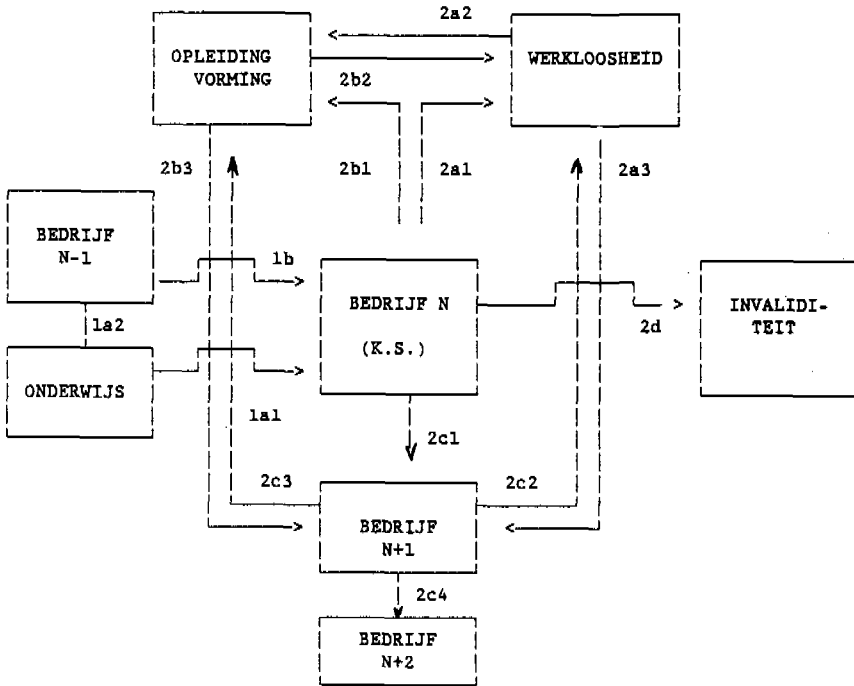
- het bedrijf (of de bedrijven) waar hij voordien al dan niet gewerkt heeft (1a2 en 1b),
- het opleidingsniveau dat hij tijdens zijn schoolloopbaan behaald heeft (1a1).

Een tweede stroom ('de uitstroom') is de arbeidsmarktpositie na de K.S.-afvloeiing. Hierbij worden vier momenten benadrukt:

- de werkloosheid waar de ex-mijnwerker al dan niet in terechtkomt (2a1),
- de (soort) bijscholing die de ex-mijnwerker na de afvloeiing al dan niet gevolgd heeft (2b1),
- het bedrijf (of de bedrijven) waar de ex-mijnwerker nadien al dan niet werkt of gewerkt heeft (2c1),
- gedeeltelijke of blijvende invaliditeit na de mijnarbeid (2d).

Figuur 1: Basisschema van het loopbaanprofiel Turkse, Belgische en Italiaanse ex-mijnwerkers

Figuur 1. Basisschema van het loopbaanprofiel Turkse, Belgische en Italiaanse ex-mijnwerkers



Tussen deze momenten onderling zijn ook 'stromen' mogelijk. Iemand die werkloos is kan een opleiding volgen (2a2) of kan werk vinden (2a3) en iemand die een opleiding volgt kan daarna werk vinden (2b3) of werkloos

blijven (2b2). Ook iemand die in een bedrijf (N+1) werkt kan een bijkomende opleiding volgen (2c3), opnieuw werkloos worden (2c2) of uitkijken naar een ander bedrijf (N+2) (2c4).

Bij de analyse van elke bevolkingsgroep wordt gestart bij de positie waar de groep zich *ideaaltypisch* op de uitstroom bevindt nl. in een werkloosheidspositie, een opleidingspositie of een gunstige arbeidsmarktpositie. Daarna wordt de volledige in- en uitstroom, naast de positie bij de K.S., voor elke bevolkingsgroep geschetst.

Bij elke bevolkingsgroep wordt figuur 1, dat een basis-schema vormt om de drie loopbaanprofielen te schetsen, aangepast volgens de stroom die elke bevolkingsgroep doorloopt.

3. Loopbaanprofiel van de drie bevolkingsgroepen

Eerst komen de twee meest extreme posities op de arbeidsmarkt aan bod. De *werkloosheidspositie* wordt door de Turkse bevolkingsgroep ingenomen omdat bijna alle Turkse ex-mijnwerkers werkloos zijn gebleven na de afvloeiing. De Belgische bevolkingsgroep beschikt over een *gunstige arbeidsmarktpositie*. Bijna alle Belgische ex-mijnwerkers zijn opnieuw aan het werk. De positie van de Italiaanse bevolkingsgroep bevindt zich tussen beide extremen en wordt de *opleidingspositie* genoemd.

In tabel 1 worden eerst de 11 belangrijkste variabelen die elk loopbaanprofiel kunnen bepalen op een rijtje geplaatst. Voor elk van de drie bevolkingsgroepen wordt aangegeven welk kenmerk bij elke variabele overeenstemt.

Tabel 1: Overzicht van de variabelen per bevolkingsgroep

| | TURKEN | ITALIANEN | BELGEN |
|---|---------------------------------|---------------------------------|---|
| 1. Tewerkstellings- situatie na N | werkloos | werk/werkloos | werk |
| 2. Opleiding na N | Schakel- opleiding (S.O.) | Beroeps- opleiding (B.O.) | Individuele beroepsopleiding in een onder- neming (I.B.O.) |
| 3. Werkervaring voor N | NEE | JA | JA |
| 4. Opleiding voor N | laag en mijnbouw | laag en mijnbouw | hoog en geen mijnbouw |
| 5. Functieverhoging in N | NEE | NEE | JA |
| 6. Kennis Nederlands | laag | onvoldoende | goed |
| 7. Loon bij N+1 t.o.v. N | / | lager | hoger |
| 8. Arbeidscontract na N | / | tijdelijk | vast |
| 9. Grootte bedrijf N+1 | / | klein | groot |
| 10. Gevoel van werk- zekerheid bij N | / | onzeker | zeker |
| 11. Ander werk na N+1 gewenst | / | ja | nee |

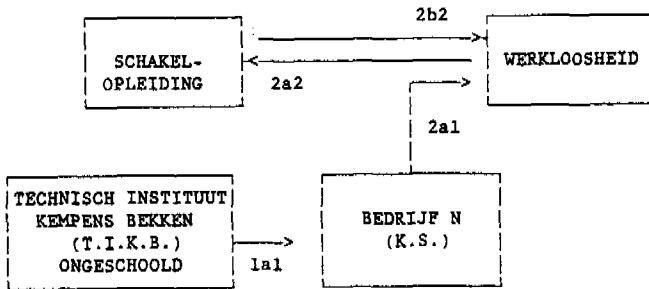
3.1. Het loopbaanprofiel van de jonge Turkse ex-mijnwerkers

3.1.1. Een werkloosheidspositie

De arbeidsmarktpositie van de Turkse ex-mijnwerkers na hun mijnafvloeiing is duidelijk een 'werkloosheidspositie'. Immers, slechts 2 op de 30 respondenten was werkend op het moment van de interviewafname (7). Twee anderen hadden een korte periode gewerkt, maar waren opnieuw werkloos geworden. De twee Turken die werken verdienen beiden gemiddeld ca. 32.500 fr netto per maand,

11% minder dan het gemiddeld loon van de Turken in de mijn (cfr. infra). Bovendien werkt de ene zonder contract en de andere onder fysiek zeer slechte omstandigheden. De Turkse groep kende, naast deze vier uitzonderingen, eenzelfde type loopbaanverloop na de afvloeiing: werkloosheid (2a1), bijscholing (2a2) en opnieuw werkloosheid (2b2) (zie figuren 2 en 3 en tabel 2 in bijlage).

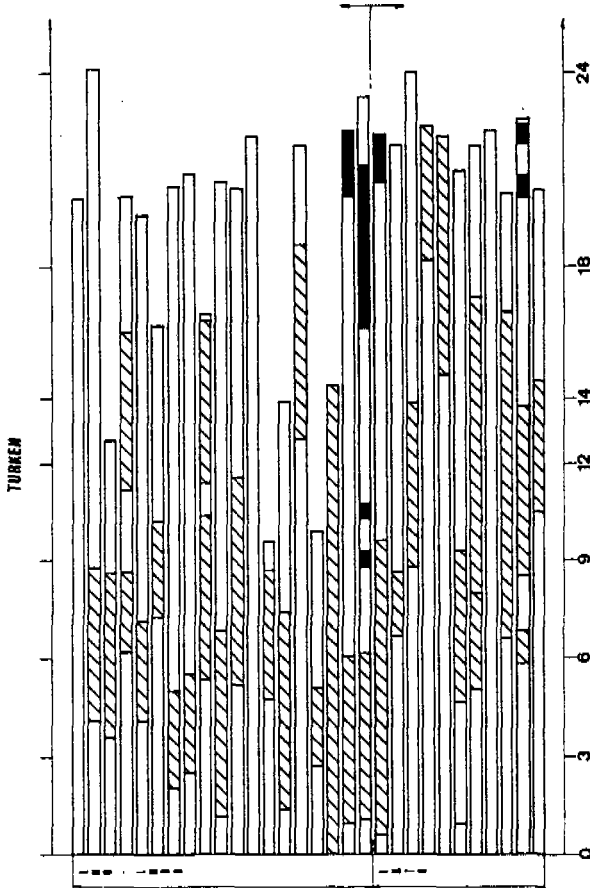
Figuur 2: Loopbaanprofiel Turkse ex-mijnwerkers



Inzake *bijscholing* werd door de Turkse groep in hoofdzaak een schakelopleiding gevolgd en in mindere mate een beroepsopleiding. Toch hebben een gelijk aantal personen beide soorten opleiding als laatste opleiding gevolgd: 12 een schakelopleiding (S.O.) en 12 een beroepsopleiding (B.O.) (zie tabel 3 in bijlage). Met 'laatste' wordt bedoeld de opleiding die het laatst werd gevolgd. De cursisten kunnen immers na een schakelopleiding nog een andere opleiding volgen als ze dat wensen, ofwel een beroepsopleiding ofwel een individuele beroepsopleiding in een onderneming (I.B.O.) (8).

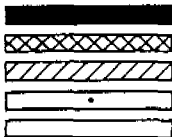
Bovendien is tussen de verschillende bijscholingsmogelijkheden een gradatie vast te stellen volgens de kansen op werk die ze bieden op de arbeidsmarkt. Een I.B.O.

Figuur 3. De Turkse loopbaan na de afvloeiing.



Elke balk stelt de loopbaan voor van één van de (30) respondenten, met onderaan het tijdstip van de afvloeiing en bovenaan het tijdstip van het interview w. De Y-as geeft de tijdsduur aan, uitgedrukt in maanden. De X-as is een rangschikking van de respondenten volgens scholingsniveau.

- L.M.O. = lager middelbaar onderwijs
- L.M.B.O. = lager middelbaar beroepsonderwijs
- L.M.T.O. = lager middelbaar technischonderwijs
- H.S.T.O. = hoger middelbaar technischonderwijs



- Werkend
- Individuele Beroepsopleiding in een onderneming
- Andere bijscholing
- Afwisselend werkloos/werkend
- Werkloos/vooropzeg

Bron: MARTENS, E. (1990)

geeft de beste kans omdat de opleiding in de onderneming zelf gegeven wordt, dan de beroepsopleiding (meestal bij de V.D.A.B. gegeven) en tenslotte de schakelopleiding die zoals de term het uitdrukt basisvaardigheden wil bijbrengen om de cursisten te laten doorstromen naar verdere opleiding. Naast een beroepsopleiding kon de ex-mijnwerker ook een opleiding bij een Centrum van Onderwijs voor Sociale Promotie volgen. Dit werd echter door weinig ex-mijnwerkers gekozen (5 in totaal). Indien de ex-mijnwerker een bijscholing volgde na de afvloeiing was er een K.S.-tussenkost van 120.000 fr. De bijscholing van de Turken was in feite vooral een schakelopleiding omdat slechts één respondent van een schakelopleiding naar een hogere opleiding is doorgestroomd (naar een B.O., een I.B.O. of een andere opleiding). Wel zijn twee Turken van een B.O. naar een S.O. overgestapt, nadat bleek dat een beroepsopleiding een te hoog niveau was volgens hun opleidingskwaliteiten. Bij de Italiaanse ex-mijnwerkers is die doorstroming bijvoorbeeld wel gebeurd (cfr. infra). De I.B.O., die het dichtst aansluit bij het bedrijfsleven en ook het meest kans op werk biedt (van de I.B.O.-cursisten heeft slechts één van de 12 geen werk gevonden, terwijl bij de twee andere opleidingen meer dan de helft nog werkloos is: zie tabel 4 in bijlage), werd door geen enkele Turkse ex-mijnwerker gevolgd.

In het algemeen kunnen we stellen dat *na de mijnafvloeiing de arbeidsmarktpositie van de Turkse mijnwerkers er drastisch op achteruit gaat*. Zeker als vastgesteld wordt dat het gemiddeld loon van de Turken in de mijn hoger lag dan de twee andere bevolkingsgroepen: ongeveer 36.600 fr t.o.v. ± 34.500 fr voor zowel de Belgen als de Italianen. Turken werkten immers uitsluitend ondergronds. Bepaalde ondergrondse functies worden per meter betaald (b.v. houwer aan het kolenfront) waardoor bij meer presteren ook meer verdiend kon worden. Belgen en Italianen werkten minder dan de Turken in deze functies.

3.1.2. Verklaringen voor de Turkse werkloosheidspositie

De verklaring voor hun slechtere arbeidsmarktpositie dient vooral gezocht bij elementen die te maken hebben met de 'instroom' bij de K.S. Het zijn elementen die niet noodzakelijk waren voor de mijnarbeid (ongeschoolde arbeid die goed betaald wordt), maar die dat wel zijn om een nieuwe arbeidsplaats te vinden.

Daarmee wordt op de eerste plaats de *werkervaring* vóór de mijnarbeid bedoeld (1a2 en 1b). De mijnwerkers met werkervaring vóór de K.S., hebben na de afvloeiing een hogere kans om werk te vinden. Bij de mijnwerkers die geen werkervaring hadden opgedaan doet zich het omgekeerde voor: hier zijn meer werklozen dan werkenden (zie tabel 6 in bijlage). Bij de Turken had slechts 2 op 15 werkervaring, terwijl dat bij de twee andere bevolkingsgroepen (Italianen en Belgen) ongeveer één derde bedroeg (zie tabellen 5 en 6 in bijlage). Bovendien heeft bijna de helft van de Turkse ex-mijnwerkers reeds tijdens de opleiding (met leercontract in het T.I.K.B.) in de mijn gewerkt.

Dit is meteen het tweede aspect van 'de instroom' bij de K.S., nl. de *scholing* die de ex-mijnwerkers vóór hun mijnarbeid genoten hebben (1a1). Deze was volledig op de mijnarbeid gericht. 80% van de Turken heeft een opleiding in het T.I.K.B. (of 'de mijnschool') gevolgd, waardoor hun scholing nadien niet als een troef op de arbeidsmarkt kan beschouwd worden. Geen enkele van de Turken heeft een scholingsniveau dat boven het lager secundair onderwijs ligt (zie tabel 7 in bijlage). Het T.I.K.B. kan dan ook beschouwd worden als een bedrijfs- of vakspecifieke school omwille van de binding met de mijn(arbeid).

Naast deze twee factoren zijn er nog een aantal elementen die mede de minder gunstige arbeidsmarktpositie van de ex-mijnwerkers verklaren. Zo is er de *gebrekkige kennis van het Nederlands* (9): de meeste Turken zijn immers niet in België geboren. Bijna de helft heeft zijn lager onderwijs in Turkije afgemaakt. Dit betekent dat

de meesten niet op jonge leeftijd met de Nederlandse taal in aanraking zijn gekomen. Waar die gebrekkige Nederlandse taalkennis geen belemmering vormde bij het uitoefenen van de mijnarbeid, treedt die belemmering wel op bij het zoeken naar een nieuwe arbeidsplaats (bedrijf N+1).

Daarbij komt nog dat de Turken over onvoldoende *sociale vaardigheden* beschikken om de gepaste sollicitatiekanalen te vinden. Ze hebben immers nooit hoeven te solliciteren omdat ze bijna automatisch in de mijn terecht gekomen zijn. Daarbij komt dat hun voornaamste sollicitatiekanaal, nl. het informeel netwerk van familieleden en vrienden, weggevallen is omdat die meestal ook bij de K.S. werkten.

Dit gebrek aan arbeidsmarktkwaliteiten als verklaring voor hun huidige werkloosheidspositie wordt zeker niet bevorderd door de E.G.K.S.-*inkomensgarantie* die ze 14 maanden na de afvloeiing krijgen (via de werkloosheids- en opleidingspremies). De ongeschoolde arbeid waarvoor ze in aanmerking zouden kunnen komen, gezien hun niet-markt-conforme arbeidsmarktkwalificaties, wordt minder betaald dan wat ze in de mijn verdienen en zelfs minder dan de inkomensgarantie (minimum 34.000 fr netto/maand). Daarbij komt nog de opleidingspremie van 120.000 fr omdat de meeste Turken een bijscholing volgden. Zolang ze geen financiële problemen hebben zoeken de Turkse ex-mijnwerkers niet intensief naar werk. Dit gedrag wordt nog versterkt door de moeilijkheid om hun mogelijke positie op de arbeidsmarkt in te schatten. Aan de ene kant denken ze makkelijk werk te vinden, maar aan de andere kant hebben ze geen idee van het soort werk, de sector en de periode waarbinnen dit zal gebeuren. En er is bovendien de discrepantie tussen de verwachtingen die ze koesteren omtrent hun toekomstige arbeidssituatie (vast werk, goed betaald,...) met wat voor hen, met hun minder goede kwaliteiten op de arbeidsmarkt, voorradig is.

3.2. Het loopbaanprofiel van de jonge Belgische ex-mijnwerkers

3.2.1. Een gunstige arbeidsmarktpositie

Bij de Belgische groep ex-mijnwerkers zijn slechts 3 op de 15 ex-mijnwerkers werkzoekend, waarvan de meeste nog een beroepsopleiding volgen (zie tabel 2 in bijlage). De meeste Belgen werken op het moment van de interviewafname of hebben zich als zelfstandige gevestigd. De Belgen bevinden zich als groep in een *gunstige arbeidsmarktpositie*. Enkelen begonnen reeds onmiddellijk na hun afvloeiing elders te werken en de meesten deden dit reeds binnen de eerste zes maanden (2c1 in figuur 4, zie ook figuur 5). Twee derde heeft een vast contract in het nieuw bedrijf (N+1) (zie tabel 7 in bijlage). Ze werken ofwel in een K.M.O. (45%) ofwel in een groot bedrijf (30%) (zie tabel 9 in bijlage). De helft van de Belgen werkt in de metaalsector (vooral Ford- en ALZ-Genk) en één vijfde in de bouwsector. De arbeidsmarktpositie van de Belgen verslechtert niet ten opzichte van hun positie in de mijn. Geen enkele Belg wou dan ook onmiddellijk weg bij zijn nieuwe werkgever en de meesten hebben een gevoel van werkzekerheid. Bovendien verdienen de Belgen in hun nieuw bedrijf gemiddeld bijna 4% meer dan wat ze gemiddeld bij de K.S. verdienden (ongeveer 34.750 fr).

3.2.2. Verklaringen voor de gunstige arbeidsmarktpositie van de Belgen

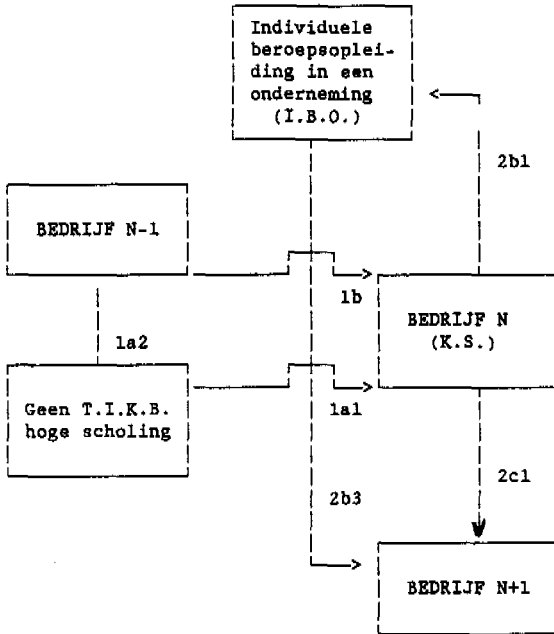
De gunstiger positie op de arbeidsmarkt in vergelijking met de mijnarbeid kan verklaard worden door te kijken naar de drie circuits of posities uit het basisschema, nl. 'de uitstroom', de positie bij K.S. zelf en 'de instroom'.

Bij de uitstroom moet vooral de *opleiding* na de afvloeiing in rekening worden gebracht (2b1). De Belgen hebben minder dan de andere bevolkingsgroepen een opleiding gevolgd, nl. twee derden, terwijl bij de Italianen en de Turken vijf zesden een opleiding hebben gevolgd (zie

tabel 3 in bijlage). Toch hebben bijna alle Belgen zonder opleiding na de afvloeiing werk gevonden (2c1). De helft van de Belgen die wel een opleiding gevolgd heeft, deed dit via een I.B.O. Deze cursisten hebben na de opleiding allemaal werk, wat niet kan gezegd worden van de cursisten die een S.O. of B.O. volgden (zie tabel 4 in bijlage).

De positie van de Belgen tijdens hun tewerkstellingsperiode bij de K.S. kan eveneens mee verklaren waarom de huidige arbeidsmarktpositie gunstiger uitvalt. Bij de Belgen was er sprake van een *interne mobiliteit*: een meerderheid begon in de mijn met een functie-type 1. Ook bij de Turken was dit het geval. Waar bij de Turken slechts de helft in een hogere functie-type terecht gekomen is (enkel type 2), was dat bij de Belgen niet het geval. Minder dan een derde bleef in functie-type 1 werken en telkens iets meer dan een derde steeg naar type 2 of naar type 3 of 4 (zie tabel 10 in bijlage). Het is echter enkel bij functie-type 4 dat een meer gunstige arbeidsmarktpositie na de afvloeiing kan vastgesteld worden, nl. een hogere kans op tewerkstelling. De Belgen werkten ook het meest *bovengronds* bij de K.S. (bijna een derde) en ook zijn het de Belgen die tijdens de mijnarbeid het meest een *opleiding* hebben gevolgd, alhoewel geen verband kan vastgesteld worden tussen al dan niet bovengronds werken en de arbeidsmarktpositie na de afvloeiing. Toch is de ondergrondse mijnarbeid heel wat verschillend van de produktie-arbeid in bedrijven. In vergelijking met de ondergrondse mijnarbeid kan verondersteld worden dat daar het arbeidsritme meer constant en voortdurend hoog ligt, de zelfstandigheid er minder groot is en ook het groepsgebondenheid minder sterk is. Het lijkt dan ook aannemelijk dat mijnwerkers die bovengronds werken zich makkelijker kunnen inpassen in een nieuwe arbeidsomgeving dan de ondergronds werkende mijnwerkers.

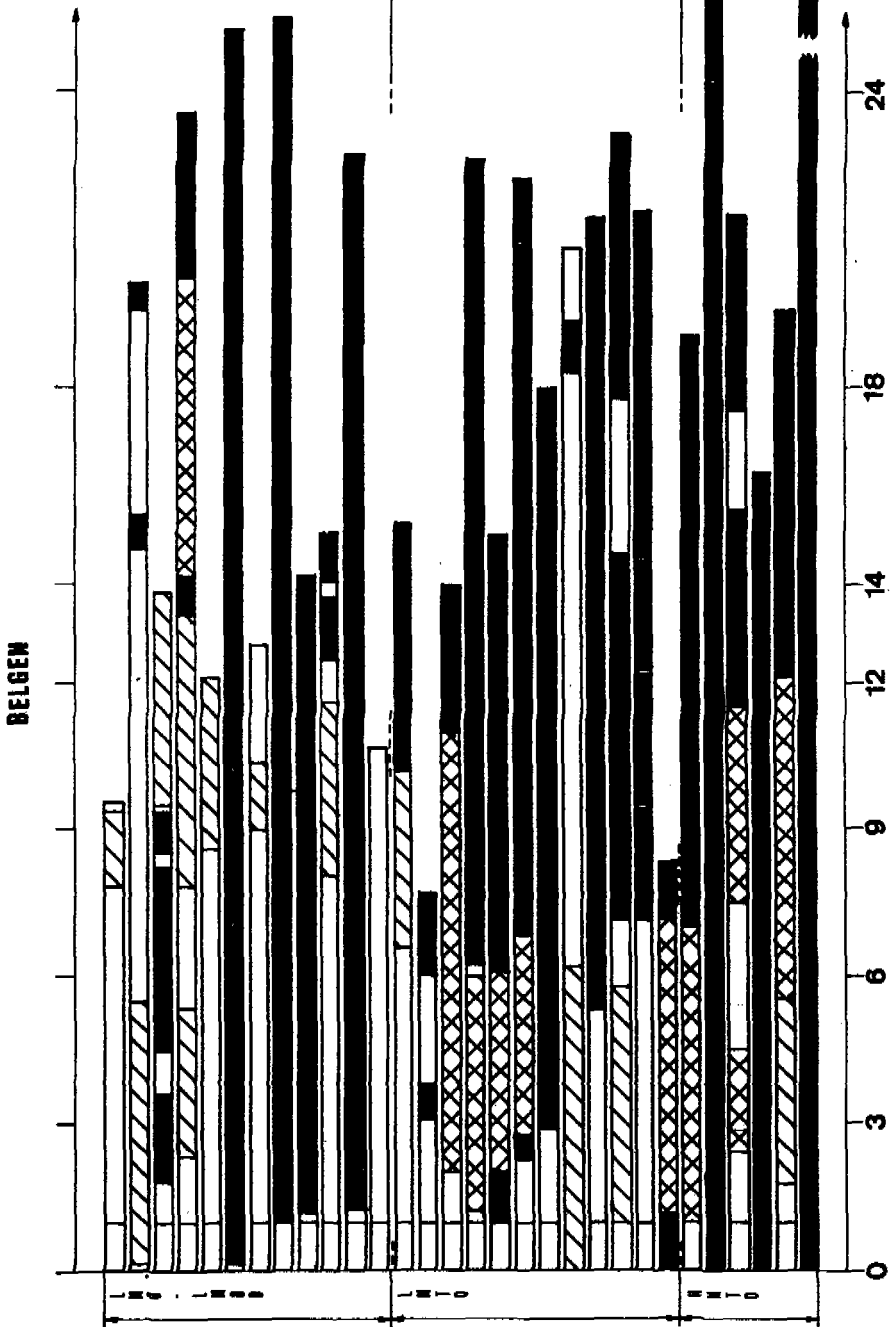
Figuur 4: Loopbaanprofiel Belgische ex-mijnwerkers



De 'instroom' is zowel omwille van de werkervaring voor de mijnarbeid als omwille van het scholingsniveau belangrijk om de huidige gunstige arbeidsmarktpositie van de Belgische ex-mijnwerkers te verklaren.

Eén derde van de Belgen heeft een *andere werkervaring* gehad voor de mijnarbeid (zie tabel 5 in bijlage) (1a2

Figuur 5. De Belgische loopbanen na de afvloeiing.



en lb). Dit verhoogt de kans om na de afvloeiing werk te vinden (zie tabel 6 in bijlage).

Daarnaast is het onderwijs van de Belgen niet zoals bij de Turken op de mijnarbeid gericht (1al). Slechts één Belg heeft tijdens zijn schoolloopbaan een mijnbouwopleiding gevolgd. De Belgen hebben ook het minst van de drie bevolkingsgroepen hun diploma aan het T.I.K.B. behaald. Het scholingsniveau van de Belgen ligt ook hoger dan bij de andere bevolkingsgroepen. Eén vijfde van de Belgen heeft een diploma Hoger Secundair Technisch Onderwijs (zie tabel 7 in bijlage). Bij de Italianen was dat 1 op 30 en bij de Turken geen enkel. Alle ex-mijnwerkers met een diploma H.S.T.O. hebben nadien ook werk gevonden (zie de tabellen 11 en 12 in bijlage). Ex-mijnwerkers met een getuigschrift Lager Secundair Onderwijs zijn minder werkloos dan ex-mijnwerkers met een getuigschrift Lager Secundair Beroepsonderwijs, omdat de eerste groep relatief meer dan de tweede groep werkervaring heeft kunnen opdoen vóór de mijnarbeid.

3.3. Het loopbaanprofiel van de jonge Italiaanse ex-mijnwerkers

De jonge Italiaanse ex-mijnwerkers bevinden zich als groep tussen de twee andere bevolkingsgroepen in wat hun arbeidsmarktpositie betreft, nl. tussen een werkloosheidspositie (Turken) en een gunstige arbeidsmarktpositie (Belgen). Het lijkt alsof de Italianen als groep na de afvloeiing zijn blijven hangen in de bij-scholingsinitiatieven. Daarom bevinden ze zich als groep in een *opleidingspositie*.

Na hun afvloeiing volgden bijna alle Italianen een bijscholing, waarvan de helft een beroepsopleiding (2b1). Alhoewel de doorstroming van een schakelopleiding naar een beroepsopleiding bij de Italianen beter gelukt is dan bij de Turken (meer dan de helft van de cursisten die een S.O. volgde is doorgestroomd) en meer dan de helft van de Italianen werk heeft gevonden na de afvloeiing (17 van de 30 Italianen), bevindt de groep Italianen zich niet in een even gunstige positie op de

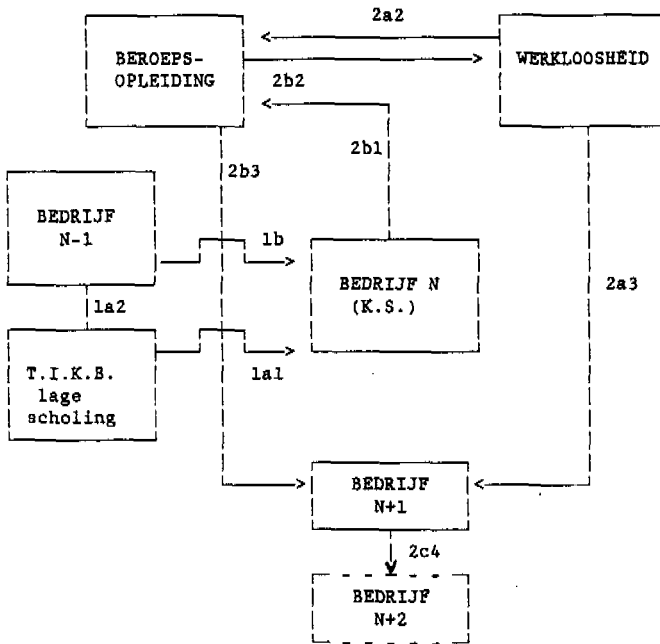
arbeidsmarkt als de Belgen. De Italianen die werk gevonden hebben na een gevolgde opleiding, zijn in die tussenperiode gemiddeld nog 3 maanden werkloos gebleven (2b2 en 2a3), terwijl dit bij de Belgen gemiddeld slechts anderhalve maand was. Ook zijn één vijfde van de Italianen nog steeds werkloos na een opleiding te hebben gevolgd (2b2), bij de Belgen bedraagt dit slechts 1 op 15. Op het moment van de interviewafname was één vijfde van de Italianen nog aan het wachten of bezig met een beroepsopleiding, terwijl dat bij de Belgen opnieuw slechts 1 op de 15 was. Een mogelijke verklaring voor de minder snelle en makkelijke doorstroming van een bijscholing naar de arbeidsmarkt van de Italianen t.o.v. de Belgen ligt in het feit dat *de Italianen minder hebben kunnen genieten van een opleiding in een bedrijf (I.B.O.)*. Bij de Belgen was bijna de helft van de bijscholingsvormen een I.B.O., terwijl dat bij de Italianen nog niet 1 op de 8 bijscholingsvormen uitmaakte (zie figuren 6 en 7).

Meer dan de helft van de Italianen heeft na de afvloeiing werk gevonden, maar dan nog zijn *de arbeidsvoorwaarden* bij die tewerkstelling *minder gunstig* dan die van de Belgen. De helft van de Italianen die werk gevonden hebben zijn tewerkgesteld in de *bouwsector* die bekend staat als een conjunctuurgevoelige sector. Eén derde van de Italianen die een B.O. of een I.B.O. volgde, deed dit in de bouwsector (zie tabel 15 in bijlage). Het volgen van een opleiding in de richting bouw is immers een voldoende voorwaarde om daarna werk te vinden.

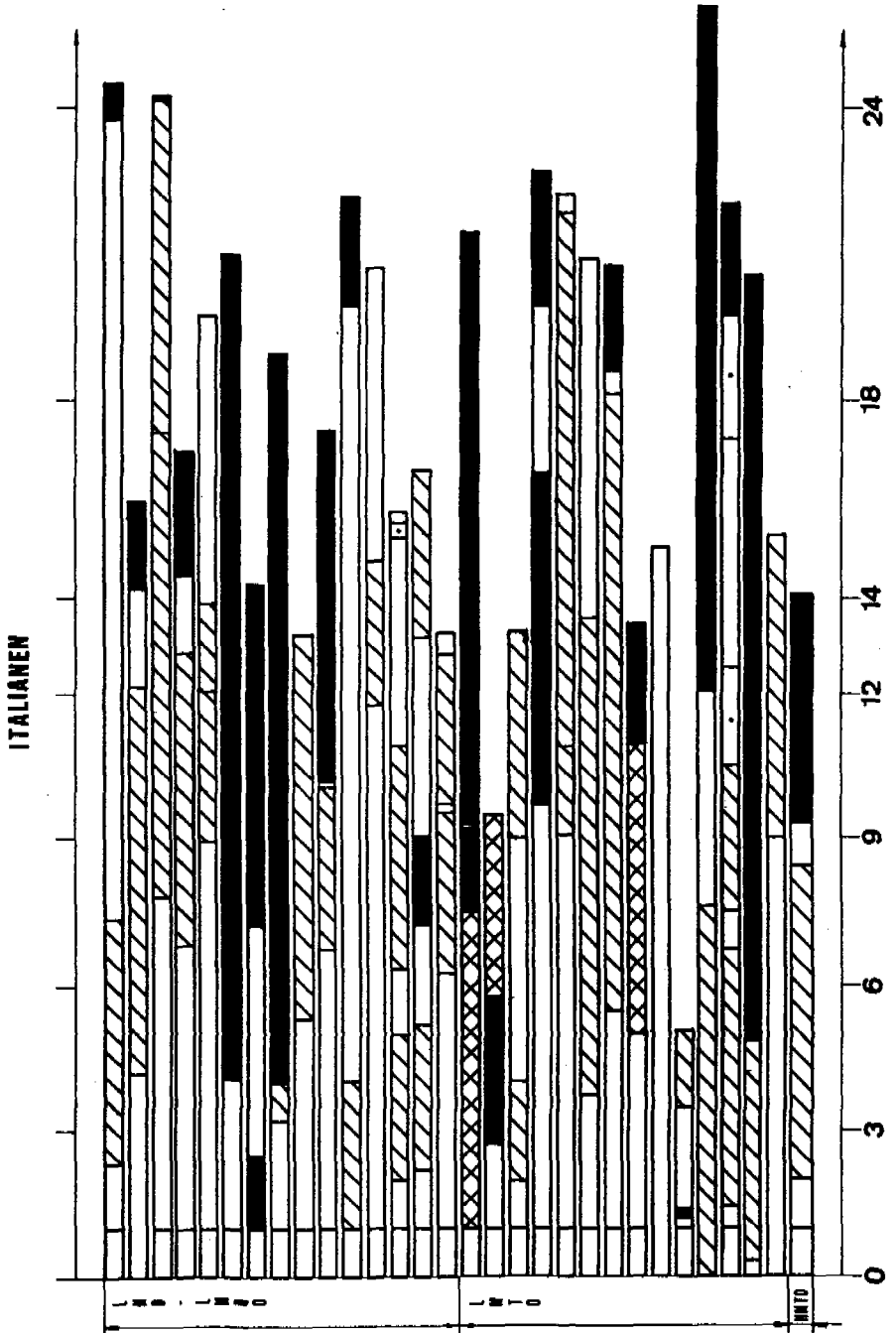
De minder gunstige arbeidsvoorwaarden van de Italianen laat zich ook meten door de subjectieve graad van zekerheid over de eigen werksituatie. Eén derde van de werkende Italianen wil ook zo snel mogelijk ander werk (2c4). Niet eens de helft van de werkende Italianen voelen zich *werkzeker*, terwijl dit bij de Belgen drie vierde bedraagt. De Italianen hebben ook meer dan de Belgen een contract van bepaalde duur: één derde van de werkende Italianen t.o.v. één vierde van de werkende Belgen (zie tabel 8 in bijlage). De meeste Italianen werken bij een zelfstandige (35%), terwijl ze minder dan

de Belgen in een groot bedrijf werken (de Belgen één derde, de Italianen één vierde) (zie tabel 9 in bijlage). De Italianen verdienen ook gemiddeld 3.000 fr minder dan de Belgen in hun nieuw werk: 33.000 fr t.o.v. 36.000 fr (zie tabel 16 in bijlage).

Figuur 6: Loopbaanprofiel Italiaanse ex-mijnwerkers



Figuur 7. De Italiaanse loopbanen na de afvloeiing.



Anders uitgedrukt: iets meer dan de helft van de Belgen verdient in zijn nieuwe job meer dan wat ze als groep gemiddeld bij de K.S. verdienden. Bij de Italianen is dat slechts één vierde. De Italianen als groep gaan er dus qua loon niet op vooruit ten opzichte van hun mijnarbeid. Gemiddeld verdienen ze 4,2% minder dan bij de K.S. (33.000 fr t.o.v. 34.500 fr). De Italianen verdienen globaal gezien evenveel als de Belgen in de mijn, maar minder dan de Turken. Als we enkel de ondergronds werkende arbeiders in rekening brengen (de meeste Italianen werkten ondergronds), dan verdienen de Italianen ongeveer 2% minder dan de Belgen en 5% minder dan de Turken.

De positie die de Italianen innemen tussen de arbeidsmarktpositie van de Turken (werkloosheid) enerzijds en die van de Belgen (gunstige positie op de arbeidsmarkt) anderzijds valt ook te verklaren door de 'instroom' bij de K.S.: één derde van de Italianen had reeds elders gewerkt voor ze in de mijn begonnen te werken (1a2 en 1b). Dit is evenveel als bij de Belgen. Het opdoen van *werkervaring* voor de mijn geeft immers een grotere kans op werk te vinden na de afvloeiing (zie tabel 6).

Hun *schoolloopbaan*, het tweede aspect van de 'instroom', lijkt dan weer meer op die van de Turken (1a1). Eén derde van de Italianen had reeds in de mijn gewerkt met een leercontract 'mijnbouw'. Ze volgden ook meer dan de Belgen secundair onderwijs bij het T.I.K.B., maar minder dan de Turken. Het scholingsniveau sluit ook meer aan bij dat van de Turken. Slechts 1 Italiaan heeft een diploma hoger secundair onderwijs (bij de Turken geen enkel), terwijl bij de Belgen 1 op 5 hoger secundair (technisch) onderwijs gevolgd heeft. Het is juist dit diploma dat meer kans op werk biedt (zie tabel 7 in bijlage). Voor de Belgen was een getuigschrift Lager Secundair Technisch Onderwijs eveneens voldoende om daarna werk te vinden, terwijl dit bij de Turken en Italianen niet het geval was. Bij de Belgen heeft iedereen met een dergelijk getuigschrift na de afvloeiing werk gevonden. Bij de Italianen is dat de helft en bij de Turken nog geen 10% (zie de tabellen 12, 13 en 14 in bijlage).

Een laatste aspect waarbij de Italianen meer op de Turken lijken is hun *gebrekkige Nederlandse taalkennis*. Ook dit kan hen parten spelen bij het verwerven van een gunstiger arbeidsmarktpositie. Alhoewel alle Italianen (op 1 uitzondering na) in België geboren zijn en hun lager onderwijs in België gevolgd hebben, wat bij de Turken niet het geval is, blijkt uit de interviewafname dat hun kennis van het Nederlands, vooral dan bij meer abstract taalgebruik, niet echt beter dan die van de Turken genoemd kan worden.

4. Besluit

Bij de vergelijking van de loopbaanprofielen van de drie bevolkingsgroepen valt op dat de *dualisering* tussen Belgen en migranten (Turken en Italianen) niet speelt bij de K.S., maar wel zodra de mijnwerkers het bedrijf verlaten (10).

Bij de K.S. hadden alle mijnwerkers zonder onderscheid van nationaliteit een gunstige arbeidsmarktpositie, die zich uitdrukte in een hoog loon met veel extra-legale voordelen, een contract van onbepaalde duur en een ruime arbeidsautonomie (vooral bij de mijnwerkers die ondergronds werkten). Het waren zelfs de Turken die als groep gemiddeld het meest verdienden van de drie bevolkingsgroepen.

Na de afvloeiing hebben enkel de Belgen die gunstige arbeidsmarktpositie van bij de K.S. kunnen behouden of zelfs versterken, terwijl dit bij de migranten niet het geval is. *De Belgen* hebben bijna allemaal werk gevonden. Zij die werken, hebben meestal een contract van onbepaalde duur, werken meer dan de werkende migranten in een groot bedrijf en verdienen gemiddeld meer dan dat ze bij de K.S. verdienden.

De migranten bevinden zich in een minder gunstige arbeidsmarktpositie ten opzichte van deze bij de K.S. Toch is er een verschil te merken bij de Turkse en Italiaanse bevolkingsgroep. Bij de Turken heeft bijna niemand werk gevonden na de afvloeiing. Bij de Italianen is

dat toch meer dan de helft. De arbeidsvoorwaarden van de nieuwe tewerkstelling van de Italianen zijn echter minder gunstig dan deze van de Belgen: meer een contract van bepaalde duur, werken in kleinere bedrijven en in meer conjunctuur-gevoelige sectoren (bouw). Bovendien verdienen de Italianen als groep gemiddeld minder dan wat ze bij de K.S. verdienden en ook minder dan de Belgen.

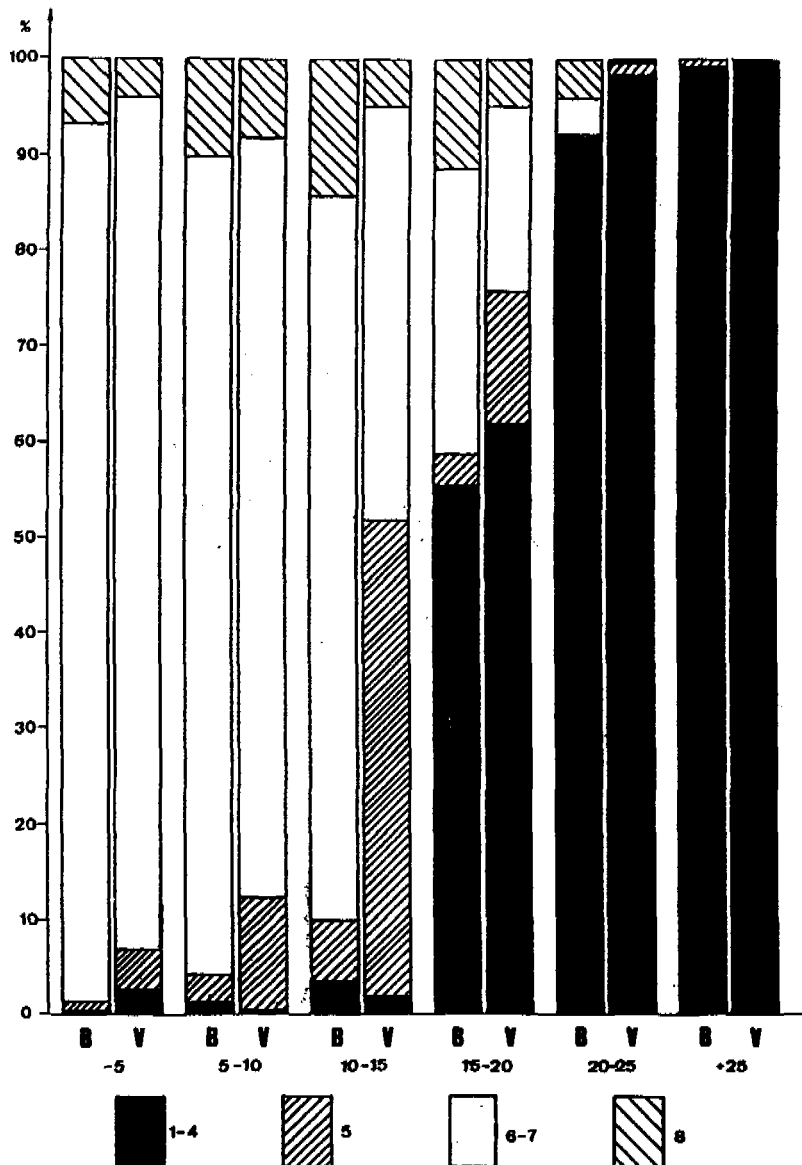
4.1. Inferieure arbeidsmarktpositie van migranten t.o.v. Belgen

De migranten hebben dus een minder gunstige arbeidsmarktpositie dan de Belgen. Het lijkt alsof de migranten die problemen om een nieuwe plaats op de arbeidsmarkt te veroveren, voorvoeld hebben. Van de totale groep ex-mijnwerkers die bij de herstructurering van het oostelijk mijnbekken een afvloeiingskeuze maakte, hebben de migranten onder de ex-mijnwerkers merkelijk meer dan de Belgische ex-mijnwerkers gekozen voor optie 5 bij de afvloeiing, nl. het invaliditeitspensioen. Hierbij dient in acht genomen dat beide bevolkingsgroepen dezelfde leeftijd hebben met evenveel jaren dienst bij de K.S. Het verschil tussen Belgen en migranten doet zich vooral voor in de categorie van 10-15 dienstjaren. Daar kiest de helft van de migranten die afvloeien voor een invaliditeitspensioen, terwijl dit bij de Belgen nog geen 10% bedraagt (zie figuur 8).

De inferieure arbeidsmarktpositie van de migranten blijkt eveneens uit de *bijscholing* die de mijnwerkers nadien gevolgd hebben. De Belgen hebben een opleiding gevolgd die het meest kansen biedt op de arbeidsmarkt, nl. de individuele beroepsopleiding in een onderneming (I.B.O.), terwijl de Turken vooral een schakelopleiding gevolgd hebben en de Italianen een beroepsopleiding. Bij de twee laatste opleidingen is geen relatie vast te stellen tussen het volgen van de opleiding en het vinden van werk nadien.

De migranten komen ook een aantal *arbeidsmarkt-kwaliteiten* tekort die niet van toepassing waren bij het

Figuur 8. Verdeling van Belgen en vreemdelingen volgens keuze van afvloeieregeling en aantal dienstjaren (procentuele cijfers)



BRON : MARTENS, E. (1990)

werken in de mijn, maar die wel een rol spelen bij het vinden van een nieuwe arbeidsplaats. Hier denken we dan in de eerste plaats aan de minder goede kennis van het Nederlands, die zelfs bij de Italianen te wensen overlaat, alhoewel ze bijna allemaal in België geboren zijn. Ook het genoten onderwijs is bepalend voor de inferieure arbeidsmarktpositie van de migranten. Deze volgden meer dan de Belgen secundair onderwijs aan het T.I.K.B. of de mijnschool, waardoor andere mogelijke arbeidsplaatsen a priori uitgesloten waren en ze automatisch in de mijn zijn gaan werken. Het zijn ook enkel de Belgen die een scholingsniveau bereikt hebben waar een relatie bestaat met de arbeidsmarkt, nl. mijnwerkers met een getuigschrift hoger secundair technisch onderwijs hebben na de afvloeiing allemaal werk gevonden.

4.2. Verschil in arbeidsmarktpositie bij migranten onderling

Niet alleen tussen de Belgen en de migranten onder de ex-mijnwerkers zijn verschillen te merken in de arbeidsmarktpositie na de afvloeiing, ook de migranten onderling verschillen van elkaar. De Turken zijn helemaal niet weggeraakt uit de werkloosheidspositie terwijl de Italianen een positie innemen tussen deze van de Turken (werkloosheidspositie) enerzijds en deze van de Belgen (gunstige arbeidsmarktpositie) anderzijds.

Dat *de Turken* na de afvloeiing hun gunstige arbeidsmarktpositie verloren hebben, ligt vooral aan het feit dat ze over onvoldoende arbeidsmarktkwaliteiten beschikken die bij de K.S. geen rol speelden, maar die wel nodig zijn om een gunstige positie te verwerven op de arbeidsmarkt buiten de K.S. Het lage opleidingsniveau en de gebrekkige kennis van het Nederlands waren immers geen drempels voor de ongeschoolde arbeid die de Turken in de mijn verrichtten. Het zijn echter wel handicaps bij het zoeken naar een nieuwe tewerkstelling. Bovendien zijn de looneisen van de Turken van die aard (ze verdienden het meest van de drie bevolkingsgroepen in de mijn) dat ze voor de voorradige ongeschoolde arbeid niet

bereid zijn een deel van hun loon in te leveren (± 32.000 fr/maand, terwijl ze bij K.S. ± 36.000 fr verdienen). Deze combinatie maakt dat ze zich in de eerste 14 maanden na de afvloeiing nestelen in de werkloosheid. De E.G.K.S.-inkomensgarantie van 34.000 fr/maand en de opleidingspremie van 120.000 fr maakt dat ze deze periode kunnen doormaken zonder al te veel financiële problemen. Als we de levensloop en de woonomstandigheden bekijken lijkt het erop dat deze Turken moeilijk weg-raken onder 'de vleugels van de K.S.-moederkip'. De Turken worden geboren in een gezin waarvan de vader of een ander familielid in de mijn werkte. Ze gaan naar een school die verbonden is met de K.S. en waarvan de leerlingen bijna voorbestemd zijn om in de mijn te werken. Bij de K.S. worden ze goed betaald, hebben ze een vast contract, een grote autonomie in hun werk en werken ze in een kameraadschappelijke sfeer. Daarbuiten wonen ze in een cité van de K.S., waarvan de huurprijs laag is en de woning dicht bij hun werk. Bovendien maakt de gebondenheid aan het thuismilieu en de eigen bevolkingsgewoonten dat ze moeilijk wegkunnen uit deze mijncités. Eenmaal de mijnen sluiten valt deze bescherming vanwege de K.S. weg en kunnen ze moeilijk een nieuwe en andere arbeidsmarktstrategie ontwikkelen. De Turkse cultuurgebondenheid versterkt nogmaals deze machteloosheid.

De relatief betere arbeidsmarktpositie van de Italianen (ten opzichte van de Turken) na de afvloeiing valt vooral te verklaren door hun meer arbeidsmarktgerichte houding. De Italianen zijn, in tegenstelling tot de Turken, wel bereid om een arbeidsplaats aan te nemen die niet zo aantrekkelijk is als deze bij de K.S.: het zijn veelal jobs van tijdelijke aard of in een conjunctuurgevoelige sector (bouw) en ze verdienen gemiddeld minder dan bij de K.S.

De Italianen leggen ook, zowel in hun gedrag als in hun opvatting over hun arbeidsmarktpositie, de band tussen het volgen van een bijscholing na de afvloeiing en het vinden van een nieuwe arbeidsplaats. Ze volgden bovendien een bijscholing in die sector die het meest kans op

werk bood, nl. de bouwsector. Bij de Turken volgde eigenaardig genoeg slechts één persoon een opleiding in de bouw (zie tabel 15). De Italianen zijn ook minder dan de Turken beperkt door bepaalde culturele leefpatronen die hun arbeidsmobiliteit zouden kunnen verminderen. Dit blijkt o.a. uit het feit dat veel meer Turken dan Italianen, alhoewel ze reeds getrouwd zijn, nog bij hun ouders inwonen.

De Italianen hebben bijgevolg, meer dan de Turken, de waarden en de normen in verband met gezinsleven, woonsituatie en arbeidsethos, van de Belgen overgenomen. Dit verklaart hun meer arbeidsmarktgerichte houding na de afvloeiing, terwijl de Turken eerder geneigd zijn om intensief werk te zoeken en aan hun toekomstige loopbaan te denken als hun inkomensgarantie gedaald is. De minder goede arbeidsmarktkwaliteiten zoals lager scholingsniveau en minder goede taalkennis, gecombineerd met een bijscholing die minder vlug aansluiting geeft op de arbeidsmarkt, verklaart dan weer waarom de arbeidsmarktpositie van de Italianen minder gunstig uitvalt ten opzichte van die van de Belgen.

4.3. Conclusie

Het zou verkeerd zijn uit dit verkennend onderzoek over de arbeidsmarktpositie van de mijnwerkers na de K.S.-sluiting te concluderen dat de etnische variabele verklarend zou zijn voor het verschil in de loopbaanprofiel bij de drie onderzochte bevolkingsgroepen. Het is echter wel zo dat bepaalde antecedenten van de mijnwerker (onderwijsniveau, werkervaring vóór de mijnarbeid, bijscholing na de afvloeiing), die de kansen op een gunstige herintegratie op de arbeidsmarkt bepalen, duidelijk samenvallen met de verschillende bevolkingsgroepen. In die zin kan de etnische variabele hierbij eerder als een omschrijvende variabele of ideaaltipe beschouwd worden om het verschil in arbeidsmarktpositie onder de mijnwerkers te duiden.

Wat wel kan gesteld worden is dat de economische en sociale erkenning die de Limburgse migranten via de mijn-

arbeid toegemeten kregen definitief voorbij is. De kans bestaat dat de concurrentie tussen de verschillende bevolkingsgroepen op de arbeidsmarkt aanleiding zal zijn tot nieuwe discriminaties. Als dit gebeurt, dan zal de sociale stratificatie door etnische kenmerken diep gekleurd en gekloofd worden. Een etnische stratificatie zou dan in Limburg, zoals in andere grote steden, doorgang vinden. Betekent de mijnsluiting meteen ook het einde van het vaak als voorbeeld geciteerde Limburgse (integratie)model?

VOETNOTEN

- (1) MARTENS, A., *25 jaar wegwerparbeiders. Het Belgisch immigratiebeleid na 1945*. Leuven, S.O.I., 1973, p. 269.
- (2) MARTENS, A., *op.cit.*, p. 100-102.
- (3) De zetels van Beringen en Zolder vormen het westelijk mijngebied. De herstructurering situeerde zich daar eind 1989.
- (4) De loopbaanreconstructie werd gemaakt door Erwin Martens, i.s.m. de onderzoeksgroep 'Tewerkstelling van migranten' o.l.v. Prof. Dr. A. Martens:
 - MARTENS, E. *De mijnen sluiten, een andere put in? Een onderzoek naar de arbeidsmarktposities van jongere Belgische, Italiaanse en Turkse mijnwerkers van Genk*. (Lic. Th. Soc. Wet., Leuven, 1990). 2 delen, 196 + 33 p. en 41 + 39 p.
 - DENOLF, L. KUTLUOGLU, A. en ZERVAS, E. *Wat na de K.S.-sluiting? Een analyse van de arbeidsmarktpositie van jonge Turkse en Italiaanse ex-mijnwerkers uit Genk*. (Interimrapport DPWB-onderzoek). Leuven, Departement Sociologie K.U.Leuven, 1989, 24 p.
- (5) Dit zijn voornamelijk genaturaliseerde Turken en Italianen waarvan wij veronderstellen dat zij socio-cultureel tot de niet-genaturaliseerde groep Turken en Italianen behoren.
- (6) De Belgische ex-mijnwerkers werden door een licentiaatsstudent geïnterviewd, de Turken door een Turkse interviewer en de Italianen door een

- Griekse interviewer, vertrouwd met het Italiaans milieu in Genk en die vloeiend Italiaans spreekt.
- (7) De interviews werden afgenomen medio 1989, nl. twee jaar na de keuzemogelijkheden bij de afvloeiing (cfr. supra). De mijnwerkers hadden toen gemiddeld anderhalf jaar de K.S. verlaten.
 - (8) In een I.B.O. wordt een tewerkstelling gekoppeld aan een opleiding voor een periode van minimum 1 maand tot maximum 6 maanden. De cursist krijgt bovenop zijn werkloosheidsvergoeding een premie van de werkgever waarop geen sociale zekerheidsbijdrage dient betaald. Die premie bedraagt tijdens de eerste maand het verschil tussen het stempelgeld en 75% van het loon dat voor de functie betaald wordt en stijgt tot de zesde maand. Dan bedraagt de premie het verschil met het volledige loon. De V.D.A.B. controleert één maal per maand bij werkgever en cursist of de nadruk wel degelijk op het aanleren van een beroepsbekwaamheid ligt in plaats van op produktie-arbeid.
 - (9) Specifieke vragen over de Nederlandse taal werden niet ingebouwd in de vragenlijst. Voor de bevindingen hierover werd beroep gedaan op de ervaringen van de interviewers tijdens de interviewafname.
 - (10) Met dualisering wordt bedoeld dat de werknemers in van elkaar gescheiden delen of segmenten van de arbeidsmarkt tewerkgesteld worden.

BIJLAGE VAN DE TABELLEN

Tabel 2: Verdeling volgens nationaliteit en arbeidsmarktpositie na de afvloeiing

| | Belg | | Italiaan | | Turk | | Totaal | |
|------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % |
| Beroepsopleiding | 2 | 6,7 | 6 | 20,0 | 3 | 10,0 | 11 | 12,2 |
| Werkloos | 4 | 13,3 | 7 | 23,3 | 25 | 83,3 | 36 | 40,0 |
| Werknemer | 21 | 70,0 | 17 | 56,7 | 2 | 6,7 | 40 | 44,5 |
| Zelfstandige | 3 | 10,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 3 | 3,3 |
| Totaal | 30 | 100,0 | 30 | 100,0 | 30 | 100,0 | 90 | 100,0 |

Tabel 3: Verdeling van de effectief gevolgde bijscholing volgens nationaliteit

| | Belg | | Italiaan | | Turk | | Totaal | |
|-------------------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % |
| Schakelopleiding (S.O.) | 2 | 10,5 | 6 | 24,0 | 12 | 46,2 | 20 | 28,5 |
| Beroepsopleiding (B.O.) | 6 | 31,6 | 15 | 60,0 | 12 | 46,2 | 33 | 47,1 |
| Bedrijfsopleiding (I.B.O.) | 9 | 47,4 | 3 | 12,0 | 0 | 0,0 | 12 | 17,1 |
| Andere | 2 | 10,5 | 1 | 4,0 | 2 | 7,7 | 5 | 7,1 |
| Totaal | 19 | 100,0 | 25 | 100,0 | 26 | 100,0 | 70 | 100,0 |

NA DE MIJNSLUITING

Tabel 4: Verdeling van de effectief gevolgde bijscholing volgens arbeidsmarktpositie na afvloeiing

| | S.O. | | B.O. | | I.B.O. | | Andere | | Totaal | |
|----------|------|-------|------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % |
| B.O. | 1 | 5,0 | 7 | 21,2 | 1 | 8,3 | 2 | 40,0 | 11 | 15,7 |
| Werkloos | 13 | 65,0 | 15 | 45,5 | 0 | 0,0 | 2 | 40,0 | 30 | 42,9 |
| Werkend | 6 | 30,0 | 11 | 33,3 | 11 | 91,7 | 1 | 20,0 | 29 | 41,4 |
| Totaal | 20 | 100,0 | 33 | 100,0 | 12 | 100,0 | 5 | 100,0 | 70 | 100,0 |

Tabel 5: Loopbaan vóór de mijn volgens nationaliteit

| | Belg | | Italiaan | | Turk | | Totaal | |
|-----------------------------|------|-------|----------|-------|------|-------|--------|-------|
| | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % |
| Volledige werk- ervaring | 5 | 16,7 | 0 | 0,0 | 2 | 6,7 | 7 | 7,8 |
| Enkele dagen gewerkt | 5 | 16,7 | 9 | 30,0 | 2 | 6,7 | 16 | 17,8 |
| Geen werk- ervaring | 20 | 66,7 | 21 | 70,0 | 26 | 86,7 | 67 | 74,4 |
| Totaal | 30 | 100,0 | 30 | 100,0 | 30 | 100,0 | 90 | 100,0 |

Tabel 6: Loopbaan vóór de mijn volgens arbeidsmarktpositie na de afvloeiing

| | Volledige werkerva- ring | | Enkele dagen gewerkt | | Geen werk- ervaring | | Totaal | |
|----------|--------------------------------|-------|----------------------------|-------|------------------------|-------|--------|-------|
| | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % |
| Werkloos | 3 | 42,9 | 4 | 25,0 | 40 | 59,7 | 47 | 52,2 |
| Werkend | 4 | 57,1 | 12 | 75,0 | 27 | 40,3 | 43 | 47,8 |
| Totaal | 7 | 100,0 | 16 | 100,0 | 67 | 100,0 | 90 | 100,0 |

Tabel 7: Verdeling volgens scholingsniveau en nationaliteit

| | Belg | | Italiaan | | Turk | | Totaal | |
|----------|------|-------|----------|-------|------|-------|--------|-------|
| | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % |
| L.S.O. | 5 | 16,7 | 4 | 13,3 | 10 | 33,3 | 19 | 21,1 |
| L.S.B.O. | 8 | 26,7 | 11 | 36,7 | 8 | 26,7 | 27 | 30,0 |
| L.S.T.O. | 11 | 36,7 | 14 | 46,7 | 12 | 40,0 | 37 | 41,1 |
| H.S.T.O. | 6 | 20,0 | 1 | 3,3 | 0 | 0,0 | 7 | 7,8 |
| Totaal | 30 | 100,0 | 30 | 100,0 | 30 | 100,0 | 90 | 100,0 |

Tabel 8: Soort contract volgens nationaliteit

| | Belg | | Italiaan | | Turk | | Totaal | |
|-----------------|------|-------|----------|-------|------|-------|--------|-------|
| | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % |
| Onbepaalde duur | 17 | 73,9 | 10 | 58,8 | 1 | 50,0 | 28 | 66,7 |
| Bepaalde duur | 6 | 26,1 | 7 | 41,2 | 0 | 0,0 | 13 | 30,9 |
| Geen | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 50,0 | 1 | 2,4 |
| Totaal | 23 | 100,0 | 17 | 100,0 | 2 | 100,0 | 42 | 100,0 |

NA DE MIJNSLUITING

Tabel 9: Grootte van het bedrijf van tewerkstelling volgens nationaliteit

| | Belg | | Italiaan | | Turk | | Totaal | |
|---------------|-----------|--------------|-----------|--------------|----------|--------------|-----------|--------------|
| | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % |
| Zelfstandige | 6 | 25,0 | 6 | 35,3 | 0 | 0,0 | 12 | 27,9 |
| K.M.O. | 11 | 45,8 | 2 | 11,8 | 0 | 0,0 | 13 | 30,2 |
| Groot | 7 | 29,2 | 4 | 23,5 | 1 | 50,0 | 12 | 27,9 |
| Onbekend | 0 | 0,0 | 5 | 29,4 | 1 | 50,0 | 6 | 14,0 |
| Totaal | 24 | 100,0 | 17 | 100,0 | 2 | 100,0 | 43 | 100,0 |

Tabel 10: Maximaal functieniveau volgens nationaliteit (van laag = 1 naar hoog = 4)

| | Belg | | Italiaan | | Turk | | Totaal | |
|---------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % |
| 1 | 8 | 26,7 | 16 | 53,3 | 14 | 46,7 | 38 | 42,2 |
| 2 | 11 | 36,7 | 9 | 30,0 | 15 | 50,0 | 35 | 38,9 |
| 3 | 5 | 16,7 | 3 | 10,0 | 0 | 0,0 | 8 | 8,9 |
| 4 | 6 | 20,0 | 2 | 6,7 | 1 | 3,3 | 9 | 10,0 |
| Totaal | 30 | 100,0 | 30 | 100,0 | 30 | 100,0 | 90 | 100,0 |

Tabel 11: Verdeling volgens scholingsniveau en arbeidsmarktpositie na afvloeiing

| | L.S.O. | | L.S.B.O. | | L.S.T.O. | | H.S.T.O. | | Totaal | |
|---------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|----------|--------------|-----------|--------------|
| | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % |
| Werkloos | 11 | 57,9 | 18 | 66,7 | 18 | 48,7 | 0 | 0,0 | 47 | 52,2 |
| Werkend | 8 | 42,1 | 9 | 33,3 | 19 | 51,4 | 7 | 100,0 | 43 | 47,8 |
| Totaal | 19 | 100,0 | 27 | 100,0 | 37 | 100,0 | 7 | 100,0 | 90 | 100,0 |

Tabel 12: Verdeling van de Belgen volgens scholingsniveau en arbeidsmarktpositie na afvloeiing

| | L.S.O. | | L.S.B.O. | | L.S.T.O. | | H.S.T.O. | | Totaal | |
|---------------|----------|--------------|----------|--------------|-----------|--------------|----------|--------------|-----------|--------------|
| | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % |
| B.O. | 0 | 0,0 | 2 | 25,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 6,7 |
| Werkloos | 2 | 40,0 | 2 | 25,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4 | 13,3 |
| Werkend | 3 | 60,0 | 4 | 50,0 | 11 | 100,0 | 6 | 100,0 | 24 | 80,0 |
| Totaal | 5 | 100,0 | 8 | 100,0 | 11 | 100,0 | 6 | 100,0 | 30 | 100,0 |

Tabel 13: Verdeling van de Italianen volgens scholingsniveau en arbeidsmarktpositie na afvloeiing

| | L.S.O. | | L.S.B.O. | | L.S.T.O. | | H.S.T.O. | | Totaal | |
|---------------|----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|----------|--------------|-----------|--------------|
| | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % |
| B.O. | 0 | 0,0 | 2 | 18,2 | 4 | 28,6 | 0 | 0,0 | 6 | 20,0 |
| Werkloos | 0 | 0,0 | 4 | 36,4 | 3 | 21,4 | 0 | 0,0 | 7 | 23,3 |
| Werkend | 4 | 100,0 | 5 | 45,5 | 7 | 50,0 | 1 | 100,0 | 17 | 56,7 |
| Totaal | 4 | 100,0 | 11 | 100,0 | 14 | 100,0 | 1 | 100,0 | 30 | 100,0 |

NA DE MIJNSLUITING

Tabel 14: Verdeling van de Turken volgens scholingsniveau en arbeidsmarktpositie na afvloeiing

| | L.S.O. | | L.S.B.O. | | L.S.T.O. | | H.S.T.O. | | Totaal | |
|---------------|-----------|--------------|----------|--------------|-----------|--------------|----------|--------------|-----------|--------------|
| | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % |
| B.O. | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 3 | 25,0 | 0 | 0,0 | 3 | 10,0 |
| Werkloos | 9 | 90,0 | 8 | 100,0 | 8 | 66,7 | 0 | 0,0 | 25 | 83,3 |
| Werkend | 1 | 10,0 | 0 | 0,0 | 1 | 8,3 | 0 | 0,0 | 2 | 6,7 |
| Totaal | 10 | 100,0 | 8 | 100,0 | 12 | 100,0 | 0 | 100,0 | 30 | 100,0 |

Tabel 15: Bijscholingsrichting (zonder S.O.) volgens nationaliteit

| | Belg | | Italiaan | | Turk | | Totaal | |
|---------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % | A.C. | % |
| Technisch | 2 | 11,8 | 3 | 15,8 | 0 | 0,0 | 5 | 10,0 |
| Metaal | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 7,1 | 1 | 2,0 |
| Lassen | 4 | 23,5 | 5 | 26,3 | 7 | 50,0 | 16 | 32,0 |
| Hout | 1 | 5,9 | 0 | 0,0 | 1 | 7,1 | 2 | 4,0 |
| Garage | 0 | 0,0 | 1 | 5,3 | 1 | 7,1 | 2 | 4,0 |
| Sanitair | 1 | 5,9 | 1 | 5,3 | 1 | 7,1 | 3 | 6,0 |
| Bouw-ruim | 4 | 23,5 | 1 | 5,3 | 1 | 7,1 | 6 | 12,0 |
| Bouw-eng | 1 | 5,9 | 6 | 31,6 | 0 | 0,0 | 7 | 14,0 |
| Chauffeur | 2 | 11,8 | 0 | 0,0 | 1 | 7,1 | 3 | 6,0 |
| Andere | 2 | 11,8 | 2 | 10,6 | 1 | 7,1 | 5 | 10,0 |
| Totaal | 17 | 100,0 | 19 | 100,0 | 14 | 100,0 | 50 | 100,0 |

Tabel 16: Loonklasse volgens nationaliteit na afvloeiing

| | Belg | | | Italiaan | | | Turk | | Totaal | | |
|---------------|-----------|--------------|--------------|-----------|--------------|--------------|----------|--------------|-----------|--------------|--------------|
| | A.C. | % | cum. % | A.C. | % | cum. % | A.C. | % | A.C. | % | cum. % |
| 27.500 | 1 | 5,0 | | 2 | 12,5 | | 0 | 0,0 | 3 | 7,9 | |
| 32.500 | 8 | 40,0 | 45,0 | 10 | 62,5 | 75,0 | 2 | 100,0 | 20 | 52,6 | 60,5 |
| ----- | | | | | | | | | | | |
| 35.000 | 2 | 10,0 | | 0 | 0,0 | | 0 | 0,0 | 2 | 5,3 | |
| 37.500 | 5 | 25,0 | | 3 | 18,8 | | 0 | 0,0 | 8 | 21,1 | |
| 40.000 | 1 | 5,0 | | 0 | 0,0 | | 0 | 0,0 | 1 | 2,6 | |
| 42.500 | 1 | 5,0 | | 1 | 6,3 | | 0 | 0,0 | 2 | 5,3 | |
| 47.500 | 2 | 10,0 | 55,0 | 0 | 0,0 | 25,0 | 0 | 0,0 | 2 | 5,3 | 39,5 |
| Totaal | 20 | 100,0 | 100,0 | 16 | 100,0 | 100,0 | 2 | 100,0 | 38 | 100,0 | 100,0 |