

# Het tekort : studies over de arbeidsmarkt voor mijnwerkers in het Luikse kolenbekken vanaf het einde van de negentiende eeuw tot 1974

## Citation for published version (APA):

Roels, L. (2014). *Het tekort : studies over de arbeidsmarkt voor mijnwerkers in het Luikse kolenbekken vanaf het einde van de negentiende eeuw tot 1974*. Verloren.

## Document status and date:

Published: 01/01/2014

## 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](http://www.umlib.nl/taverne-license)

## Take down policy

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

[repository@maastrichtuniversity.nl](mailto:repository@maastrichtuniversity.nl)

providing details and we will investigate your claim.

# Summary and conclusion

The Liege coal basin was one of the oldest mining regions in Europe, and that long prehistory determined the structure and scale of the mining companies, the layout and organisation of the work underground, the productivity, and the development of the labour market. During the course of the twentieth century, the Liege mines encountered increasingly greater challenges in the size of their labour force. This increasing shortage is the central theme of this book. How large was the labour shortage, and how did it evolve? What were the causes and how was it resolved?

We have gained insight into the strategies and behaviour of the actors on the labour market by combining micro data about the miners and their careers at the individual level with the development of employment in the coal industry and in the Liege region.

We approached the labour shortage issue from both the supply and demand sides. Concerning the demand side, we posed the following questions: How did the mining companies attempt to resolve the labour shortage? What challenges and problems did they face therein? What was the role of the government? Were there separate market segments for particular groups of miners? Did the employers manage to retain sufficient miners once they were hired?

We posed the following questions concerning the supply side: Which groups of labourers chose to become miners? What was their geographic and social background, and how did their careers develop? How did their demographic behaviour affect the supply on the labour market? How was the labour turnover and what were the differences in labour market behaviour between groups of miners?

The starting point of this research is situated at the end of the nineteenth century. The Liege coal industry had already been well established at that time. From around 1890, developments on the demand side as well as the supply side of the labour market led to structural changes in the composition of the labour force. Reflected in that evolution was an increasing shortage of local and regional labour for the Liege mines.

Five separate studies each highlight a different aspect of the labour shortage. The first study, presented in Chapter 1, focused on structural developments on the labour market. By identifying the evolution in the Liege mining industry, it became apparent that the demand side was continuously evolving. From the start of the twentieth century on, a number of Liege mines ceased production and a number of small extraction sites merged into larger coalmines, which in turn ceased production in a later phase. Of the nearly 80 coalmines in production around 1900, there were only 22 left in 1958. The last mine to close was the *Argenteau-Trembleur* (Blegny) mine, in 1980.

Developments on the supply side were also of great influence on the labour market. The

subject of the second part of this first chapter was demography. Due to structural changes in demographic behaviour, the available labour supply decreased drastically during the course of the twentieth century.

The theme of the study in Chapter 2 was female labour. In 1900, women formed a substantial part of the labour force in the Liege mines. In 1892, Belgium was one of the last Western European countries that introduced a law to forbid female labour in the mines. The prohibition meant a substantial loss for the labour provision in the Liege mines.

Since the coal mining industry was an established industry in the Liege region around 1900, the mining companies were able to draw from a steady regional labour force. The Liege mines were able to count on the fact that miners would succeed one another from generation to generation. In that situation, not many foreign workers were needed. That changed during the course of the twentieth century. Chapter 3 presents the development of a labour market, which increasingly had to attract foreign labourers. Especially after World War II, the employ of migrant workers from abroad took up large proportions. In the 1970s, there were even Liege mines where there were no longer Belgians doing the underground work.

The specific causes of this large shortage of Belgian labourers immediately after World War II is detailed in Chapter 4. It is argued that the so-called 'battle for coal', declared by Prime Minister Achille Van Acker, had to be fought with a legion of foreigners, because their own troops had 'deserted'. The disappearance of regional labourers from the Liege mines analysed in detail in Chapter 5, was mostly because of the bad reputation of the out-of-date Liege mines, in combination with alternative forms of employment in the Liege industry, well available in those years of economic prosperity. A positive effect of the previously noted process of industrial concentration in the mining sector was a decline in labour turnover.

## STRUCTURAL ELEMENTS

As described above in short, it became apparent that problems with the labour supply in the Liege mines increased during the course of the twentieth century. We found concerns about this in all kinds of contemporary reports and this could be deduced from the increasingly larger share of migrant labour in the Liege mines. While only 5,7 percent of the labour force in the Liege mines in 1923 had non-Belgian nationality, it increased to almost 25 percent leading up to World War II. After the war, that percentage increased considerably from 50 percent in 1947 to more than 70 percent at the start of the 1970s. The analyses presented in the different studies give us insight into the causes of the shortage, which were found in a combination of factors on the supply and demand sides, and date back to the 1900s.

The sociological approach to the labour market that was applied in this book searches for the conditions and forms of labour market behaviour. The concept of 'strategy' is important in this approach. However, opportunities for strategic behaviour are not unlimited. Economic, social, and ideological boundaries limit the freedom of action of the actors, on both the supply and demand sides. The miners and mining companies operated in an environment that they could not (completely) control. A number of structural elements formed the context, the space where the miners and employers manoeuvred on the labour market.

The demand for coal increased for the first time at the start of the research period, in the last quarter of the nineteenth century, when the market for domestic coal became much greater due to changing heating practices. In Liege, where a lot of coal for domestic use was extracted, the employment for miners quickly expanded during the last decade of the nineteenth century, and reached a climax in the first decades of the twentieth century. The market for domestic coal was much more stable than the market for bituminous coal. In the interwar period, the demand for coal decreased due to the competition of petroleum, hydraulic energy and electricity, and the crisis of the 1930s.

Just after World War II, there was once again a strong increase in the demand for coal, as part of the 'battle for coal'. In contrast to the French and Dutch mines, the Belgian mines were largely undamaged by the war. Belgium provided the supply of coal, which was an essential fuel for post-war European reconstruction. However, towards 1948, the demand for coal quickly returned to normal levels. Surrounding countries started their coal production again.

Mining labour was generally known as heavy, unsafe, unhealthy, and dirty. That was especially true for the work underground, for which the labour demand was always the greatest. Moreover, the Liege basin had specific and difficult geological circumstances: thin and rumpled coal layers with a lot of flooding. Due to the Liege mines starting early, exploitation became increasingly difficult and more labour-intensive. Mining companies had to dig ever deeper since the accessible layers were exhausted. This made productivity fairly low. The Liege basin was initially divided into many small concessions. The way in which most mines were organised in the nineteenth century created a certain 'path dependency': it was difficult to transform the often traditional family companies into modern, twentieth century enterprises. The development of the Liege coal industry, while strong and fast during the second half of the nineteenth century, slowed down after World War I.<sup>2</sup> The *law of the handicap of a head start* applies here.

Rationalisation and mechanisation was only partially successful due to the aforementioned geological circumstances and the nineteenth century legacy, but also due to a lack of investments. The Liege coal industry was characterised by small-scale operations, especially in comparison with the coal basins in Belgian and Dutch Limburg. There were a few large mining companies with thousands of miners, but on the eve of World War II, a large part of the Liege mines only employed a few hundred labourers. An enterprise's production was often spread out over several extraction sites, at least until the coal crisis in 1958. Nearly two-thirds of the mining companies were still completely financially independent in that period. The influence, and therefore also the investments, of large holdings and banks was limited in the Liege basin, and the fragmented ownership structures hampered heavy investments. Furthermore, the coal prices that were kept artificially low by the government after World War II, in combination with high wages and expensive social security, generated a lot of revenue but there was little profit. Hence, there was no accumulation of reserves for rationalisation and modernisation. The entrepreneurial climate in the Liege mining industry was characterised by competition, rivalry, and isolation, also towards other coal basins. A further concentration of the production by mergers and take-overs did not occur or

<sup>2</sup> Sporeck, *L'activité industrielle*, 102; Conseil Économique Wallon, *Economie wallonne*, 156-157.

did not happen in time.

As long as the labour supply was sufficient, these circumstances did not cause too many problems for the mining companies. In the heavily industrialised Liege basin however, there were many other sectors also looking for sufficient labour forces. Already in the nineteenth century different industries, such as the metallurgical industry and the corresponding coke and blast furnaces, the machine industry, the arms industry, the glass industry, and the wool industry (in Verviers) offered many possibilities for people seeking employment. In the twentieth century the services and trade sectors grew and they too looked for and attracted workers.

The supply for the Liege mines not only declined due to this competition with other branches and sectors. From the second half of the nineteenth century secularisation, urbanisation, and improved education influenced labourers to use birth control. Metalworkers and miners were pioneers in family planning. Demographic behaviour changed and was characterized by a low fertility rate. This instigated a decline in births from the beginning of the twentieth century on, which even turned into an excess of deaths after World War I.

#### THE DEMAND SIDE: THE SEARCH FOR MINERS

The demand for miners increased when the demand for domestic coal increased sharply at the end of the nineteenth century. It was during that time that mining companies could no longer employ female labour to strengthen the underground labour force. Until then, women had filled an important portion of the Liege labour market for miners. The advantages for the mining companies to use women's labour were diverse: the considerably lower wages for women in a trade where the cost of production was largely made up of the cost of wages, and the impossibility of mechanising certain 'women's' tasks due to the costs or the difficult geological circumstances. Before the implementation of the ban on underground female labour, there was a vertical segregation: women had specific roles within the mining company. Due to the implementation of the ban in 1892, women gradually disappeared from underground mining, thereby causing a horizontal segregation: women were no longer found in the underground labour market segment.

In that period and in the first decades of the twentieth century, the Liege mines made a great effort to recruit sufficient labourers on the local, regional, and national labour market. Liege miners were generally supplemented by labourers from other parts of Belgium: especially the rural districts of the Liege province and the Southern Limburg Haspengouw region were interesting recruitment areas. Mining companies attracted these workers by offering high wages, especially in comparison with the wages in the agrarian sector, and by facilitating the transport to and from the mines. The government contributed by developing and subsidising suitable rail passes and commutation tickets.

The arrival of the Flemish labourers was, however, insufficient to cover the shortage of local miners. After the chaotic intermezzo of World War I, the mining companies could quickly produce normally again, but the necessary miners were difficult to find. The Liege mines had competition from the more modern coalmines in Belgian and Dutch Limburg that sometimes offered more favourable conditions of employment and were often more

accessible. They attracted many Flemings that used to commute to the Liege basin. The commuting to the Liege basin did not disappear, but the recruitment area expanded even more during the course of the twentieth century. The fact that commuters had to come from further away reveals that it was becoming more and more difficult to find local and regional miners. The employers were not successful in preventing traditional, local miners from leaving the mines.

Just as in most other mining basins, management of the Liege mines had to appeal to miners from outside the national borders. In the years between the first and second world wars, targeted recruitment campaigns were organised by the employers' organisation FE-DECHAR to provide the Liege mines with Italian and Polish labourers. The Italian workers were usually inexperienced. The Poles came from the mining region of Silesia or the Ruhr region, and generally had mining experience. Another mostly experienced group of migrant labourers were the Maghrebs coming from the French coal basins. The portion of foreign labourers on the Liege market gradually grew from less than 6 percent in 1923 to more than 22 percent on the eve of World War II.

In the interwar period, the Liege mining companies tried to rationalise in order to increase productivity. There were mergers between enterprises, which allowed for the concentration of financial means in order to modernise. Due to geological circumstances, complete mechanisation was not possible, but rationalisation resulted in a rise in productivity in the first half of the 1930s. This is why, for the time being, the decline in labourers during the economic crisis did not result in a decreased production.

It is remarkable that the decreasing employment opportunities were not passed on to foreigners, as was the case in neighbouring mining regions. Between 1930 and 1934, more Belgians than foreigners left the Liege mines. In both Dutch and Belgian Limburg, that ratio was the other way around. This makes clear that a policy to attract local labour could be successful in Limburg.

In contrast, in the Liege mines the dependency on foreign labourers increased from the economic revival in 1936 on. Cross-border labourers also played an important role. The Liege mines generally offered good employment conditions and high wages and had less strict selection criteria than for example the Dutch mines. World War II worked as a catalyst for the labour shortage: during and after the war, mining companies and the Belgian government were confronted with a mass exodus of labour forces from the mines, and the ensuing sharp drop in production. They had to find new miners quickly.

Directly after World War II, there was still hope to attract labourers from Belgium to expand coal production for the post-war reconstruction, but the special regulations for miners and the accompanying advantages did not ensure that more Belgians went to the mines. On the contrary, many miners used the new social legislation to bid the mine farewell prematurely. Therefore, these measures had an adverse effect.

Professional training for miners was also one of the possible remedies to counteract the 'flight from the mines': training could increase the prestige of the mining profession and stabilise the labour force. The existing training programs however had little success, because initially in most Liege mines, knowledge and skills were acquired and passed on traditionally: from father to son and from an experienced to a novice miner. After the war, an attempt was made to give the professional training new impetus, under the State Super-



vision of Mines. The number of students that followed the training program in the early 1950s, however, was negligible. Eventually, the Belgian government and the mining companies did not succeed in convincing the favoured Belgian labourers to resume their work in the coalmines, despite the attractive employment conditions and high wages.

Temporary employment of German prisoners of war could alleviate the need during a short period, but recruitment across the borders was inevitable to resolve the structural problem of labour shortage. Because of the Belgians' mass 'desertion', the 'battle for coal' declared by Prime Minister Achille Van Acker in 1945, was fought largely by a foreign legion in the Liege mines.

The presence of an increasingly large percentage of foreigners on the labour market of the Liege coal industry clearly indicates that the supply on the local labour market was insufficient. In order to attract foreign labourers, mining companies went looking abroad. Later, the government stepped in to conclude treaties with the emigration countries concerned. To make the mining work attractive, promises were made in terms of housing and wages. A bilateral treaty between Italy and Belgium ensured that from 1946 onwards, large contingents of Italians made their way to the Liege mines. Via an agreement with the allies, the Belgian government also succeeded in recruiting thousands of so-called *Displaced Persons* for the mines. After the mining disaster in Marcinelle in 1956, official migration was halted by the Italian government. New recruiting agreements were concluded with Spain (1956) and Greece (1957).

However, it was not possible to establish a stable labour force from the foreign migrants. Due to the fact that there was a large labour turnover among migrants, the Liege mines came into a vicious cycle in terms of labour supply. They continually had to recruit and train new groups of inexperienced migrant labourers, which left the mining industry again as quickly as possible. Years of mass recruitment of new migrant groups were generally followed by a peak in the outflow. After Italian, Spanish, and Greek treaties, bilateral treaties with Morocco, Turkey (1964), Tunisia (1969), and Algeria (1970) followed. Finding sufficient migrant labourers was a constant concern, and their presence on the labour market became a structural phenomenon.

#### THE SUPPLY SIDE: THE 'FLIGHT' FROM THE MINES

The increase in demand for miners at the end of the nineteenth century occurred at the same time as certain developments on the supply side with great influence on the evolution of labour supply for the mines. The ban on underground labour for women and children mentioned previously played a part, but in the long term, other developments turned out to be more important.

In the old Liege mining basin at the end of the nineteenth century, there was a steady core of local and regional families, in which the mining trade was passed on from generation to generation. The tradition of descending into the pit, passed on from father to son, began to disappear however. The decline in fertility proved to be significant. Initially, the fertility rate of mining families had been remarkably high. Children went to work in the mines at a young age in order to contribute to the household income. Living standards of mining

families were high, but they were affected due to the economic downfall in the last quarter of the nineteenth century. Especially the uneducated, women, and children were afflicted by unemployment. There occurred a distinct change of mentality in the traditional mining population, which was expressed in an altered demographic behaviour. Miners chose a different career for their children, less heavy, and with more social prestige. To achieve that, they limited the number of children, as a result of which there was more financial room to provide their children with more and long-term education, in order to have better chances on the labour market. These strategies of working class families resulted in a decrease in supply on the labour market. The decline in birth rate provoked a deviant age distribution in the long run. Compared with Belgium as a whole, the Liege region had a shortage of youth, a so-called 'dejuvenation'.

During the crisis of the 1930s, the exodus of local labourers continued. Their aversion to the mining trade remained strong, especially for the underground work that was much less attractive than the many alternatives, for example in steel or construction trades. Due to the disappearance of the professional pride as a result of technological developments and rationalisation, the mining trade changed to such an extent that even more traditional miners resigned. Moreover, from that period onwards, there was actually excess mortality, in the Liege region: fewer children were born than people died, which resulted in an even greater decrease in potential labour force.

At the outbreak of World War II, even more labourers left the Liege mines. Just before and during the war, many foreigners were called upon by their own countries, or demanded to work in the German mines. Experienced Belgian miners also deserted the Liege mines, initially to serve their country, but later also to work in the German mines, which offered better employment conditions. The fact that the number of Belgian miners in the Liege mines did not decline drastically had to do with the supply of 'temporary labourers'. They were generally inexperienced labourers, who volunteered as miners in order to escape forced labour in Germany. When the war ended, these 'temporary labourers' left just as quickly as they had arrived. The so-called 'flight from the mines' that had presented itself already before the war, continued in force after liberation. At a time when the Belgian coal industry needed a great number of miners to win the 'battle for coal', the Belgians left the mines en masse. This was referred to as the 'desertion of the sons' by analogy with dominant war terminology.

The analysis of the sample from the pension fund shows that between 30 and 40 percent of the Belgium-born miners ended their employment contracts each year. More Belgians resigned than there were Belgians recruited, and less and less workers considered mining a lifelong career. Instead, working in the mine was rather seen as a temporary career choice, a necessary evil in times that were not as economically prosperous; an option when there was nothing else available.

Miners from other Belgian provinces than Liege, especially commuters from Belgian Limburg and Brabant, in due course also became less dedicated to the miners' trade. In the period after World War II, they show the highest labour turnover and the shortest employment contracts. One could consider the commuters to be 'temporary labourers': for them, mining was a temporary occupation, a way of earning money quickly.

Dutch cross-border labourers were attracted at the end of the 1940s by the favourable



primary and secondary employment conditions and the favourable exchange rate of the Belgian Franc. Moreover, the selection criteria of the Liege mines were less strict. Many Dutchmen who were rejected in the Dutch mines because they were too old, had little or no experience, were absent too often or too militant, were engaged in the Liege basin.

While the total number of employees in the Liege mines continually declined from the end of the 1920s onwards, after 1947 the number of foreign labourers grew steadily. The necessary expansion of the recruitment area brought diverse nationalities to the Liege basin. The Italians had the largest share: in the 1950s, they formed nearly one-third of the immigrated labour force. After a pause in recruitment during the coal crisis, new groups of migrants were recruited in the 1960s (Greeks, Spaniards, Moroccans, and Turks).

The promises made by the employers concerning housing and wages for migrant workers were not always fulfilled, as a result of which a large proportion quickly went looking for better employment conditions. Moreover, a part of the post-war migrants could not get accustomed to the work underground and quickly left the coalmines; another part turned out to be unsuitable for the trade, despite the selection criteria. New groups of inexperienced foreigners arrived continuously. The majority of the foreign migrants worked in the Liege mines one to five years. They were bound to work at least one year for a specific mining company by their employment contract; after five years, they were allowed to look for work outside of the coal industry. A lifelong career in the Liege mines was not the aim for most migrant labourers.

#### **LABOUR MARKET BEHAVIOUR AND THE LAW OF THE HANDICAP OF A HEAD START**

The Liege labour market for miners illustrates Van Hoof's position that there can be market segments in which certain categories of labourers acquire a relatively strong position on the labour market. The shortage of miners in the Liege region ensured that the native labourers had an advantage on the labour market. For the employers, it was a tight labour market: the demand for labour was larger than the local supply. In that situation, a wage increase was inevitable and those offering their labour were in the position to be selective. The shortage on the labour market was initially 'resolved' by recruiting commuters, cross-border labourers, and migrant labourers, whereby the Liege employers to some extent managed to reverse the uneven power relations. The problem of the labour shortage escalated after World War II, and the Liege mining companies were forced to look for their miners further away, and in greater numbers. The portion of foreign miners on the total labour force in the Liege mines became increasingly important.

A traditional explanation for the presence of foreigners on the labour market is the dual labour market theory. Migrant labourers are found in the lowest market segment, with low wages, and with little or no job security or mobility. They fulfil a buffer function, and the migration politics are aimed at offering temporary employment contracts in order to absorb periods of labour shortage. In short, attracting foreign labourers is cyclically directed. This theory of a divide on the labour market presents the situation of the Liege miners too straightforward. After World War II, the recruitment of migrant labourers on the Liege labour market for miners became a structural phenomenon. Moreover, we could distinguish

several groups, each with their own labour market behaviour.

The behaviour of the Liege miners was primarily characterised by a desertion of the mines; commuters from other provinces manifested themselves increasingly as temporary labourers. It was also not possible to establish a stable labour force among the foreign migrants who continually had to be recruited.

The Liege mine employers held on to a rather short-term vision. After World War II, mining companies were mainly focusing on attracting new contingents of migrant labourers that quickly started working after a short professional training course. These actions continually attracted new miners to the Liege basin, but the employers were not able to get them to commit to the Liege mines for the long term.

It is remarkable that the Liege mines with their stable labour force at the end of the nineteenth century could not manage to consolidate a work force in the twentieth century. The *law of the handicap of a head start* that applied to the structure and production possibilities in the Liege basin was also manifested in the Liege employment policies. The traditional miner culture played an inhibiting part in the innovation of personnel policy. Gaining labourers' loyalty by means of professional training for boys was not successful. In addition, the established miners' class could identify less and less with the rationalised and modernised mines.

Whether the mining companies could have or should have taken different or more measures is difficult to say after the fact. Mining remained, despite modernisation and mechanisation, a heavy, dirty, and unhealthy profession. In all mining basins, it was a challenge to find sufficient and experienced labourers. The fact that coal basins in both Belgian and Dutch Limburg succeeded in developing a more or less stable labour force nevertheless indicates that it was possible to implement a successful personnel policy in the mining industry. In the mid-1930s, there was a breaking point in the labour market strategies of these mining companies and miners. Their labour market became more and more institutionalized and structured, and more stable labour relations developed. In Liege there was also a breaking point in the mid-1930s, however this marked the end of stable relationships.

In a comparison of the Euregional mining basins, there are a number of differences to point out: the Liege mining companies, in contrast with the Limburg companies, experienced a lot of competition from other sectors that offered more attractive alternatives; the Liege region also had a negative demographic development, in contrast with the coal basins in Belgian and Dutch Limburg, where the labour market attracted sufficient young people, and the Liege mining companies didn't manage to invest sufficiently in professional training in a way that a stable group of miners could emerge, as in the Limburg mines. However, it is a question of whether other strategies would have been possible with the given structural elements.

# Résumé et conclusion

Le bassin houiller de Liège faisait partie des régions minières les plus anciennes de l'Europe occidentale et cette longue histoire fut décisive dans la structuration et la taille des houillères, pour l'établissement et l'organisation des travaux souterrains, pour la productivité et pour l'évolution du marché du travail. Au cours du XX<sup>e</sup> siècle, les charbonnages liégeois éprouvaient de plus en plus de difficultés en matière de recrutement de main-d'œuvre. Cette pénurie croissante est le thème central de cet ouvrage. Quelle était l'ampleur de cette pénurie de main-d'œuvre et comment évoluait-elle? Quelles en étaient les causes et comment auront-elles été résolues?

La combinaison des micro-données recueillies au niveau individuel sur les mineurs et leurs carrières avec les macro-données relatives à l'évolution de l'emploi dans l'industrie houillère, et dans la région liégeoise en particulier, a permis de mieux comprendre les stratégies et le comportement des acteurs du marché du travail.

La question de la pénurie de main-d'œuvre a été abordée tant du point de vue de la demande que de celui de l'offre. En ce qui concerne la demande, les questions suivantes ont été posées: Comment les employeurs des mines essayaient-ils de résoudre la pénurie de main-d'œuvre? Devant quels problèmes et défis se retrouvaient-ils? Quel était le rôle du gouvernement? Était-il question d'une segmentation du marché pour des groupes particuliers de mineurs? Dans quelle mesure les employeurs arrivaient-ils à attirer suffisamment de mineurs?

Du côté de l'offre, nous nous sommes posés les questions suivantes: Quels groupes de travailleurs choisissaient un emploi en tant que mineur? Quelles étaient leurs origines géographiques et sociales et comment leurs carrières se déroulaient-elles? Quel était l'impact de leur comportement démographique sur l'offre de travail? Comment évoluait la rotation du personnel et dans quelle mesure le comportement du marché du travail au sein de différents groupes de mineurs se distinguait-il?

L'étude débute à la fin du dix-neuvième siècle. A ce moment-là, les charbonnages de la région liégeoise étaient déjà une industrie établie de longue date. Vers 1890, des évolutions au sein du marché du travail, tant du côté de la demande que du côté de l'offre, avaient structurellement changé la composition du personnel. La pénurie croissante de main-d'œuvre locale et régionale dans les charbonnages de Liège en fut le reflet.

Chacune des cinq études partielles de cet ouvrage a mis en évidence un aspect différent lié à la pénurie de main-d'œuvre. La première étude partielle, qui est abordée dans le chapitre 1, est consacrée aux éléments structurels présents sur le marché du travail. En réalisant l'inventaire de l'évolution du paysage minier de la région liégeoise, il y est démontré que les facteurs propres à la demande étaient constamment en mouvement. Dès le début

du vingtième siècle, un certain nombre de charbonnages liégeois avaient cessé leurs activités tandis que des sièges d'extraction de taille plus modestes avaient fusionné pour former des entités plus grandes avant, elles aussi, de mettre un terme à leur exploitation dans une phase ultérieure. Ainsi, des 80 sièges d'extraction qui existaient vers 1900, seuls 22 subsistaient toujours en 1958 et la dernière houillère liégeoise, celle d'Argenteau-Trembleur (Blegny), fermait ses portes en 1980.

L'offre avait également une grande influence sur le marché du travail. La démographie est d'ailleurs le sujet de la deuxième partie du premier chapitre. Suite à des changements structurels dans le comportement démographique, l'offre de main-d'œuvre disponible s'était considérablement réduite au cours du vingtième siècle.

L'étude partielle du chapitre 2 est consacrée au travail des femmes. En 1900, une large part de la main-d'œuvre des charbonnages de la région liégeoise était encore composée de femmes. En 1892, une loi interdisant le travail des femmes dans les charbonnages était cependant entrée en vigueur en Belgique, qui fut l'un des derniers pays d'Europe occidentale à adopter une telle législation. Cette interdiction représentait une perte substantielle pour l'effectif des charbonnages liégeois.

A l'époque, les mines de charbon du bassin houiller de Liège étaient une industrie bien établie. Les houillères pouvaient faire appel à une réserve fixe de travailleurs régionaux et les charbonnages de la région liégeoise pouvaient compter sur des mineurs qui se succédaient de génération en génération. De ce fait, il n'était pas indispensable de faire appel à des travailleurs migrants. Cette situation changera au cours du vingtième siècle. Le chapitre 3 décrit l'évolution d'un marché du travail nécessitant de plus en plus de travailleurs étrangers, surtout après la Seconde Guerre mondiale. Dans les années 1970, il existait même des charbonnages liégeois où plus aucun Belge n'était employé dans les travaux souterrains.

Les causes spécifiques de la grande pénurie de main-d'œuvre belge juste après la Seconde Guerre mondiale sont largement discutées dans le chapitre 4. Il y est détaillé que la dite Bataille du charbon, lancée par le Premier Ministre Achille Van Acker, devait être menée par une 'légion étrangère', assimilant par cette assertion les troupes ouvrières belges à des 'déserteurs'. Le départ de la main-d'œuvre régionale des charbonnages liégeois, analysé en détails dans le chapitre 5, était surtout dû à la mauvaise réputation des houillères liégeoises vieillissantes ainsi qu'aux possibilités d'emplois qu'offraient d'autres industries liégeoises dans ces années de croissance économique. Un effet positif du processus de concentration industrielle constaté antérieurement dans le secteur minier était que l'on remarquait moins de rotation de main-d'œuvre entre les sièges d'extraction.

## ÉLÉMENTS STRUCTURELS

Les études partielles, telles que brièvement décrites ci-dessus, démontrent bien qu'au cours du vingtième siècle les problèmes de recrutement dans les charbonnages liégeois n'avaient fait que s'accroître. Les préoccupations qui en résultaient étaient décrites dans toutes sortes de rapports contemporains et pouvaient être déduites de l'augmentation du nombre de travailleurs migrants dans les charbonnages liégeois. Tandis qu'en 1923 seuls 5,7 pour cent de la main-d'œuvre des charbonnages principaux étaient des 'non-Belges', cette propor-

tion s'était portée à près de vingt-cinq pour cent avant la Seconde Guerre mondiale. Après ce conflit, le pourcentage s'accroîtra considérablement, de 50 pour cent en 1947 à plus de 70 pour cent au début des années 1970! Les analyses présentées dans les études partielles expliquent les causes de cette pénurie. Celles-ci étaient à trouver dans une combinaison de facteurs présents tant du côté de la demande et que du côté de l'offre et remontaient à l'aube du XXe siècle.

L'approche sociologique du marché du travail, décrite dans ce livre, recherche les conditions et les formes du comportement du marché du travail. Dans cette approche, le mot 'stratégie' est une notion importante. Les alternatives d'un comportement stratégique n'étaient cependant pas illimitées. Des frontières économiques, sociales et idéologiques restreignaient la liberté d'action des acteurs, aussi bien du côté de la demande que du côté de l'offre. Le patronat des mines et les mineurs opéraient dans un environnement qu'ils ne dominaient pas (complètement). Un certain nombre d'éléments structurels constituait le contexte, la marge dans laquelle le patronat et les mineurs évoluaient sur le marché du travail.

Au début de la période d'étude, la demande de charbon avait augmenté une première fois lorsqu'à partir du dernier quart du dix-neuvième siècle, le marché du charbon à usage domestique s'élargissait considérablement en raison de l'évolution des habitudes de chauffage. A Liège, où l'on produisait beaucoup de charbon de ce type, les possibilités d'emplois pour les mineurs augmentaient à un rythme rapide dans la dernière décennie du dix-neuvième siècle pour atteindre un pic dans les premières décennies du vingtième siècle. Le marché du charbon à usage domestique était beaucoup plus stable que celui du charbon gras mais, durant l'entre-deux-guerres, la demande s'effondrait face à la concurrence du pétrole, de l'énergie hydraulique et de l'électricité et, surtout, en raison de la crise des années 1930.

A l'issue de la Seconde Guerre mondiale, dans le contexte de la Bataille du charbon, la demande de charbon gonflait de nouveau fortement. Contrairement aux houillères françaises et allemandes, les houillères belges étaient sorties presque indemnes de la guerre. Pour le ravitaillement en charbon, un combustible plus que nécessaire pour la reconstruction, les yeux se tournaient vers la petite Belgique. Peu de temps après, vers 1948, la demande de ce combustible chutait une nouvelle fois pour atteindre son niveau normal tandis que les pays voisins redémarrèrent leur production de charbon.

Il avait toujours été reconnu que travailler dans une exploitation minière était dur, dangereux, mauvais pour la santé et sale. Cela s'appliquait surtout au travail souterrain, pour lequel la demande de main-d'œuvre était toujours la plus forte. Le bassin de Liège était en outre affecté par des circonstances géologiques spécifiques et difficiles: des veines de charbon minces et accidentées avec d'importants problèmes d'eau. Les charbonnages liégeois étaient en activité depuis longtemps déjà et l'extraction y devenait plus difficile. Les veines de charbon facilement accessibles s'épuisaient et il était alors nécessaire de creuser plus profondément, ce qui réduisait considérablement la productivité du travail. Le bassin de Liège était initialement divisé en plusieurs petites concessions. L'agencement de la plupart des charbonnages au dix-neuvième siècle créait une certaine 'dépendance au sentier' (*path dependence*): il n'était pas facile de transformer de petites entreprises familiales, souvent agencées de façon artisanale et imbriquées les unes dans les autres, en entreprises modernes du vingtième siècle. L'industrie houillère liégeoise, qui dans la seconde moitié

du dix-neuvième siècle avait connu un développement rapide et important, entrant dans un rythme plus lent après la Première Guerre mondiale.<sup>1</sup> 'La loi sur l'avance freinante' (*Wet van de remmende voorsprong*) y est d'application.

En raison des circonstances géologiques précitées et de l'héritage du dix-neuvième siècle, conjugué au manque d'investissements, la rationalisation et la mécanisation ne s'était imposée que partiellement. L'industrie houillère liégeoise se caractérisait par une structure modeste, surtout lorsqu'on la comparait avec les bassins charbonniers limbourgeois. Il y avait bien quelques grandes compagnies qui employaient des milliers de mineurs mais, au seuil de la Seconde Guerre mondiale, la majeure partie des charbonnages liégeois n'occupait que quelques centaines de mineurs chacune. Souvent, la production d'une entreprise était répartie sur plusieurs sièges d'extraction, du moins jusqu'à la crise du charbon en 1958. Durant cette période, près de deux tiers des entreprises étaient encore complètement indépendantes financièrement parlant. Dans le bassin liégeois, l'influence, et de ce fait aussi les investissements, des grands holdings et des banques étaient limités et les structures de propriétés fragmentées compliquaient des investissements plus conséquents. Le prix du charbon maintenu artificiellement bas, mesure que le gouvernement avait introduite après la Seconde Guerre mondiale, couplé aux salaires et charges sociales élevés, faisait augmenter le chiffre d'affaires mais les bénéfices restaient limités. Il était donc difficile voire impossible de constituer des réserves en vue de rationaliser et de moderniser. La concurrence, la rivalité et l'isolement étaient également des caractéristiques typiques du climat des affaires dans l'industrie houillère liégeoise, caractéristiques que l'on retrouvait aussi vis-à-vis des autres bassins charbonniers. Ceci explique qu'aucune concentration de la production ne fut poussée plus loin, sinon tardivement, au travers de fusions ou de reprises.

Tant que l'offre d'emplois était suffisante, cela ne posait pas de problèmes aux demandeurs de main-d'œuvre. Cependant, dans un bassin hautement industrialisé comme celui de Liège, beaucoup d'autres secteurs étaient aussi à la recherche de main-d'œuvre en suffisance. Au dix-neuvième siècle déjà, plusieurs industries, dont la métallurgie avec les fours à coke et les hauts fourneaux y associés, l'ingénierie, l'industrie de l'armement, l'industrie du verre et l'industrie lainière (à Verviers) offraient bon nombre de possibilités aux personnes à la recherche d'un emploi. Au vingtième siècle, les secteurs des services et du commerce s'y étaient ajoutés.

Mais, pour les charbonnages liégeois, l'offre ne diminuait pas uniquement à cause de cette concurrence avec les autres industries et secteurs. A partir de la seconde moitié du dix-neuvième siècle, la sécularisation, l'urbanisation et une meilleure éducation avaient eu pour conséquence une baisse de la natalité parmi la main-d'œuvre, avec à la tête de ce «mouvement» les métallurgistes et les mineurs. Le comportement démographique changeait et se caractérisait par une fertilité conjugale plus faible. Dès le début du vingtième siècle, le taux de natalité plongeait, ce qui se traduira même, après la Première Guerre mondiale, par un excédent de décès.

1 Sporck, *L'activité industrielle*, 102; Conseil Économique Wallon, *Economie wallonne*, 156-157.



## LE CÔTÉ DE LA DEMANDE: À LA RECHERCHE DE MINEURS

Quand, à la fin du dix-neuvième siècle, la demande de charbon à usage domestique avait fortement augmenté, la demande de mineurs s'était, elle aussi, accrue. Cependant, à cette période, les employeurs des mines ne pouvaient plus compter sur les femmes pour renforcer l'effectif souterrain. Jusque-là, elles avaient joué un rôle important sur le marché du travail des mineurs. Les employeurs en avaient tiré plusieurs avantages: des paiements de salaires nettement inférieurs pour les femmes dans une industrie où le coût de la main-d'œuvre représentait une grande partie des frais de production et l'impossibilité de mécaniser certaines tâches 'féminines' en raison du coût ou des circonstances géologiques difficiles. Avant l'entrée en vigueur de l'interdiction du travail souterrain des femmes, il était question de ségrégation verticale: les femmes exerçaient certaines fonctions dans les charbonnages. L'entrée en vigueur de leur interdiction au fond en 1892 entraînait leur disparition progressive du monde souterrain des charbonnages. On parle alors d'une ségrégation horizontale du marché du travail: les femmes ne se trouvaient plus sur le marché segmenté du travail souterrain.

A cette période et durant les premières décennies du vingtième siècle, les charbonnages liégeois s'étaient efforcés de s'approvisionner en personnel sur le marché local, régional et national. En général, les effectifs liégeois pouvaient être complétés par des travailleurs issus d'autres régions belges: étaient surtout concernés les districts ruraux de la province de Liège et de la Hesbaye sud-limbourgeoise que l'on considérait alors comme des zones de recrutement intéressantes. Les employeurs attiraient ces travailleurs en leur offrant des salaires plus élevés, surtout en comparaison des salaires appliqués dans le secteur agricole, et en facilitant leur mobilité entre leurs domiciles et leurs lieux de travail. Le gouvernement y contribuera par la suite en créant et en subventionnant des abonnements de train adaptés.

L'arrivée de la main-d'œuvre flamande ne suffisait cependant pas à résorber la pénurie de mineurs locaux. Certes, après l'intermède chaotique de la Première Guerre mondiale, la production s'était rapidement rétablie pour atteindre un niveau normal, mais il semblait difficile de trouver les mineurs nécessaires. Les charbonnages de Liège étaient confrontés à la concurrence des charbonnages modernes du Limbourg, qui offraient souvent de meilleures conditions de travail et étaient plus aisément accessibles. Ces mines attiraient beaucoup de Flamands qui effectuaient auparavant la navette vers le bassin liégeois. La navette n'avait pas disparu pour autant car, au cours du vingtième siècle, les zones de recrutement s'étendaient toujours plus. Le fait que les navetteurs provenaient toujours de régions de plus en plus éloignées démontrait qu'il devenait plus difficile de s'approvisionner en mineurs locaux et régionaux. Les employeurs ne parvenaient pas à juguler le départ des mineurs autochtones traditionnels.

Tout comme dans la plupart des autres bassins, les directions des charbonnages de Liège allaient devoir faire appel à des mineurs étrangers. Durant l'entre-deux-guerres, des campagnes de recrutement menées par l'association patronale FEDECHAR avaient entraîné l'embauche de mineurs italiens et polonais dans les charbonnages liégeois. Les Italiens n'avaient généralement pas d'expérience mais les Polonais venaient des régions minières de la Silésie ou du bassin de la Ruhr et bénéficiaient d'un certain savoir-faire. Les Maghrébins recrutés dans les bassins houillers français formaient un autre groupe de migrants gé-

néralement bien qualifiés. Le nombre de mineurs étrangers présents sur le marché liégeois qui représentait 6 pour cent de la main-d'œuvre en 1923 avait progressivement atteint puis dépassé la cote des 22 pour cent juste avant la Seconde Guerre mondiale.

Dans l'entre-deux-guerres toujours, les employeurs des mines liégeoises avaient tenté de rationaliser cette industrie afin d'en augmenter la productivité. Des entreprises avaient fusionné, concentrant les moyens financiers en vue de procéder à la mécanisation des installations. En raison des circonstances géologiques citées précédemment, une mécanisation complète s'avérait impossible mais la première moitié des années 1930 voyait les efforts de rationalisation porter leurs fruits et contribuer à une hausse de la productivité du travail. De ce fait, la diminution du nombre d'ouvriers pendant la crise économique n'entraîna pas directement une réduction de la production.

Il est frappant de constater que la baisse de l'emploi ne s'était pas projetée sur les migrants, comme cela s'était pourtant produit dans les zones minières voisines. Entre 1930 et 1934, on remarque que proportionnellement plus de Belges quittaient les charbonnages liégeois par rapport aux migrants. Cette proportion était complètement inversée dans les deux Limbourg.

Dans les charbonnages de Liège par contre, la dépendance aux travailleurs étrangers avait été ressentie plus durement dès la relance économique de 1936. C'est ici que les travailleurs frontaliers entrèrent en scène. Les charbonnages de Liège leur offraient en général de meilleures conditions de travail et des salaires plus élevés que dans leur pays d'origine. De plus, les critères de sélection y étaient moins sévères que, par exemple, dans les charbonnages néerlandais. La Seconde Guerre mondiale a joué un rôle de catalyseur dans la pénurie de main-d'œuvre: pendant et après la guerre, les employeurs des mines et le gouvernement belge étaient confrontés à un grand exode de la main-d'œuvre de charbonnages ainsi qu'à une forte baisse de la production qui l'avait accompagné. Il était nécessaire de trouver rapidement de nouveaux mineurs.

À l'issue du deuxième conflit mondial, l'espoir existait toujours de pouvoir attirer des ouvriers belges afin d'augmenter la production de charbon et relancer ainsi la reconstruction du pays mais le statut du mineur et les avantages y associés n'auront pas l'effet escompté. Au contraire, beaucoup de mineurs se servaient de la législation sociale pour quitter le charbonnage précocement.

La formation professionnelle des mineurs fut un autre moyen étudié pour éviter la désertion des mines: cet enseignement aurait pu rendre le métier de mineur plus prestigieux et stabiliser ainsi l'effectif du personnel. Les formations existantes ne rencontraient cependant qu'un succès négligeable notamment parce que, dans la plupart des charbonnages de Liège, les connaissances et les compétences se transmettaient de père en fils et d'un mineur expérimenté à un novice. Après la guerre, une tentative de relance de la formation professionnelle voyait le jour, sous l'égide de l'Administration des Mines. Le nombre d'élèves suivant cette formation au début des années 1950 était cependant très modeste. Au bout du compte, le gouvernement belge et le patronat minier, malgré des conditions de travail attractives et des salaires élevés, ne parvenaient toujours pas à convaincre les ouvriers belges de reprendre le travail dans les charbonnages.

Pendant une courte période, le travail temporaire de prisonniers de guerre allemands avait pu soulager la détresse, mais le recrutement à l'étranger s'avérait inévitable pour faire

face au problème structurel de la pénurie de main-d'œuvre. En raison de la 'désertion' massive des Belges, 'la Bataille du charbon', que le Premier Ministre Achille Van Acker avait lancée en 1945, était, de ce fait, menée, dans les charbonnages liégeois, par une 'légion étrangère'.

La présence d'un nombre croissant d'étrangers sur le marché du travail de l'industrie du charbon liégeoise indique clairement que l'offre sur le marché du travail local n'était pas suffisante. Pour attirer des travailleurs étrangers, les directions minières lançaient des actions de recrutement à leur propre initiative et avec leurs propres moyens. Elles seront relayées par la suite par le gouvernement belge qui prendra le problème à bras-le-corps en signant des accords avec les pays d'émigration en question. Pour que le travail dans les charbonnages fût plus attrayant, on promettait des logements et des salaires intéressants. A partir de 1946, grâce à une convention bilatérale signée entre l'Italie et la Belgique, un grand nombre d'Italiens se retrouvaient intégrés dans des charbonnages liégeois. Grâce à un accord avec les Alliés, le gouvernement belge avait également réussi à embaucher des milliers de 'personnes déplacées' pour les charbonnages. Mais après la catastrophe minière de Marcinelle en 1956, le gouvernement italien mit un terme à la migration officielle de ses ressortissants. De nouvelles conventions de recrutement furent alors conclues avec l'Espagne (1956) et la Grèce (1957).

Les migrants étrangers ne permettaient cependant pas de constituer un effectif stable. Face à une rotation du personnel migrant très importante, les charbonnages de Liège se retrouvaient dans un cercle vicieux. Ils étaient contraints d'embaucher et d'initier continuellement de nouveaux groupes d'immigrés sans expérience, qui quittaient l'industrie du charbon aussitôt que possible. Le recrutement massif de nouveaux migrants était généralement suivi d'un pic de sortie. Les conventions italiennes, espagnoles et grecques seront encore suivies de conventions bilatérales avec le Maroc et la Turquie (1964), la Tunisie (1969) et l'Algérie (1970). La recherche de travailleurs migrants en nombre suffisant était une préoccupation constante et leur présence sur le marché du travail deviendra un phénomène structurel.

#### LE CÔTÉ DE L'OFFRE: L'ABANDON DE LA MINE

L'augmentation de la demande de mineurs à la fin du dix-neuvième siècle s'était manifestée au moment où l'offre connaissait des mutations d'une grande importance dans l'évolution de l'offre d'emplois pour les charbonnages du vingtième siècle. L'interdiction susmentionnée du travail souterrain des femmes et des enfants y avait contribué mais, à long terme, d'autres causes prendront plus d'effet.

A la fin du dix-neuvième siècle, il existait un noyau solide de familles locales et régionales dans l'ancien bassin houiller de Liège, dans lesquelles le métier de mineur se transmettait de génération en génération. La tradition de descendre dans la fosse de père en fils tendait néanmoins à disparaître. La réduction de la fertilité conjugale n'y était pas étrangère. Dans les familles de mineurs, la fertilité conjugale était auparavant particulièrement élevée. Dès leur plus jeune âge, les enfants travaillaient dans les mines et contribuaient ainsi aux revenus du ménage. Des familles de mineurs avaient un niveau de vie plus élevé mais le ralen-

tissement économique du dernier quart du dix-neuvième siècle risquait d'y mettre fin. Le chômage touchait surtout les non-qualifiés, les femmes et les enfants. Un changement de mentalité qui se traduisait dans le comportement démographique de la classe ouvrière minière. Les mineurs envisageaient pour leurs enfants un autre métier, moins lourd et avec plus de prestige social. Pour y parvenir, ils limitaient le nombre de descendants, pour qu'il y ait plus d'espace financier permettant à leurs enfants de suivre un enseignement et ainsi bénéficier d'opportunités plus nombreuses sur le marché du travail. Cette stratégie des familles ouvrières avait engendré une réduction de l'offre sur le marché du travail. Quant à la baisse du taux de natalité, elle mènera à la longue à une répartition par âge différente de la main-d'œuvre. Par rapport à l'ensemble de la Belgique, la région liégeoise comptait trop peu de jeunes et se trouvait donc confrontée à un vieillissement de ses effectifs.

Pendant la crise des années 1930, la renonciation au travail de la mine par les travailleurs locaux s'était poursuivie. Les ouvriers continuaient à ressentir une forte aversion pour le métier de mineur, d'autant plus pour le travail souterrain, beaucoup moins attractif que les nombreuses alternatives proposées par exemple dans la sidérurgie ou la construction. Avec la disparition de la probité professionnelle suite aux progrès technologiques et à la rationalisation, le métier de mineur se métamorphosait de telle sorte que des mineurs de longue date délaissaient eux aussi les chantiers. Ces années étaient en outre caractérisées par une surmortalité. Dans la région de Liège, il y avait moins de naissances que de décès, ce qui concourrait, là aussi, à réduire l'offre de main-d'œuvre potentielle.

Le déclenchement de la Seconde Guerre mondiale n'aura fait qu'accentuer plus encore l'abandon des charbonnages par les ouvriers. Beaucoup d'étrangers s'en allaient parce qu'ils étaient rappelés dans leur pays d'origine ou parce qu'ils étaient réquisitionnés pour aller travailler dans les charbonnages allemands. Des mineurs belges expérimentés quittaient également les charbonnages de Liège, initialement pour se mettre en service du pays, et par la suite pour aller aussi travailler dans les charbonnages allemands qui offraient de meilleures conditions de travail. Que la chute du nombre de mineurs belges dans les charbonnages de Liège ne fût pas si spectaculaire s'expliquait par le nombre d'ouvriers dits 'temporaires'. Ces ouvriers, généralement inexpérimentés, se présentaient comme mineurs pour échapper au travail forcé en Allemagne. Après la guerre, ces 'temporaires' partaient aussi vite qu'ils étaient venus. Cet 'abandon de la mine', amorcé dès avant la guerre, se poursuivra avec une ampleur considérable après la libération. Au moment où l'industrie houillère belge réclamait beaucoup de mineurs pour gagner la Bataille du charbon, les Belges lâchaient en grand nombre les charbonnages. Par analogie avec la terminologie de guerre en vogue, on appelait ce phénomène 'la désertion des fils'.

Une analyse du sondage effectué au fonds de pension a démontré que, chaque année, 30 à 40 pour cent des mineurs nés en Belgique mettaient fin à leur contrat de travail. La balance des mineurs d'origine belge montre un excédent de départs par rapport aux arrivées. De moins en moins de personnes considéraient le travail à la mine comme un métier à vie mais plutôt comme un choix de carrière temporaire, un mal nécessaire en période de ralentissement économique, une option par défaut.

Avec le temps, les mineurs des provinces belges autres que Liège délaissèrent progressivement la région liégeoise, surtout des navetteurs provenant du Limbourg belge et du Brabant. Pour ces derniers, leur rotation était la plus élevée et la durée de leur carrière la plus

courte dans l'immédiat après-guerre. Les navetteurs pouvaient également être considérés comme des 'ouvriers temporaires': le travail à la mine n'était pour eux qu'une occupation temporaire, un moyen rapide de gagner de l'argent.

À la fin des années 1940, les conditions de travail primaires et secondaires favorables et le taux avantageux du franc belge attiraient des ouvriers frontaliers néerlandais. De plus, les critères de sélection en vigueur dans les charbonnages de Liège étaient moins sévères. Beaucoup de Néerlandais qui ne trouvaient pas de travail dans leurs charbonnages parce qu'ils étaient soit trop vieux, soit trop peu expérimentés, soit trop souvent absents, soit trop revendicatifs, pouvaient espérer être engagés dans le bassin de Liège.

Tandis qu'à partir de la fin des années 1920 le nombre total d'ouvriers dans les charbonnages liégeois diminuait sans cesse, le nombre de travailleurs étrangers augmentait de façon presque constante à partir de 1947. L'expansion nécessaire de la zone de recrutement rassemblait un large panel de nationalités au cœur du bassin liégeois. Les Italiens étaient les plus nombreux: dans les années 1950, ils représentaient presque deux tiers des ouvriers immigrés. Après une interruption du recrutement pendant la crise du charbon, de nouvelles vagues de migrants seront attirées dans les années 1960 (des Grecs, des Espagnols, des Marocains et des Turcs).

Les promesses que les employeurs des mines avaient faites aux migrants quant au logement et au salaire n'étaient pas toujours tenues et un grand nombre de nouveaux venus s'était déjà mis en quête de meilleures conditions de travail peu de temps après leur arrivée. Une partie des migrants de l'après-guerre ne parvenait pas à s'adapter au travail souterrain et abandonnait vite les charbonnages; une autre partie, malgré les critères de sélection, se révélait physiquement inapte au métier. Il y avait constamment de nouveaux groupes d'étrangers inexpérimentés qui arrivaient. La plupart des migrants étrangers travaillait entre un et cinq ans dans les charbonnages (leur contrat de travail ne les liait pas plus d'un an à un charbonnage spécifique); après ces cinq années, ils pouvaient choisir de quitter les mines et se diriger vers d'autres industries. L'essentiel des migrants ne visaient pas, eux non plus, une carrière à vie dans les charbonnages de Liège.

#### **LE COMPORTEMENT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET 'LA LOI SUR L'AVANCE FREINANTE'**

Le marché liégeois du travail des mineurs illustre la thèse de Van Hoof selon laquelle il peut y avoir des segmentations du marché où certaines catégories d'ouvriers obtiennent une position relativement forte. En conséquence de la pénurie de mineurs dans la région liégeoise, les ouvriers autochtones se trouvaient plus avantagés sur le marché du travail. Les employeurs avaient dû faire face à une insuffisance de l'offre de main-d'œuvre, la demande de travail étant plus grande que l'offre locale. Dans ce contexte, une hausse des salaires paraissait inévitable tandis que, pour les prestataires de travail, les occasions d'emploi étaient légion. La question de la pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail fut, dans un premier temps, 'résolue' par le recrutement de navetteurs, d'ouvriers frontaliers et de travailleurs migrants, ce qui aidait les employeurs liégeois à atténuer dans une certaine mesure les inconvénients de leur position de force inégale. Après la Seconde Guerre mondiale, le problème de la pénurie de main-d'œuvre était cependant plus criant que jamais et les employ-

eurs liégeois s'étaient trouvés forcés de chercher leurs mineurs de plus en plus loin et de les attirer en masse. Le pourcentage de mineurs étrangers sur la main-d'œuvre totale dans les charbonnages de Liège allait devenir de plus en plus important.

Une explication commune à la présence d'étrangers sur le marché du travail est la théorie d'un marché de travail dual. Les travailleurs migrants se trouvent dans le segment inférieur, où se situent les emplois à bas salaires, avec peu ou pas de sécurité de maintien ou de possibilités de promotion. Ils remplissent une fonction de réserve et la politique de migration vise uniquement à offrir des contrats de travail temporaires permettant de sortir d'une période de pénurie de main-d'œuvre. Bref, l'attraction de main-d'œuvre étrangère est cycliquement réglée. Mais cette théorie de la dichotomie du marché du travail est une représentation trop simpliste de la situation des mineurs liégeois. Après la Seconde Guerre mondiale, le recrutement de travailleurs migrants allait constituer un phénomène structurel sur le marché du travail liégeois. De plus, plusieurs groupes pouvaient être distingués, chacun avec son comportement propre sur le marché du travail.

Le comportement des mineurs liégeois était substantiellement caractérisé par l'abandon de la mine; les navetteurs provenant d'autres provinces se manifestaient de plus en plus comme des travailleurs temporaires. Les migrants étrangers, devant être renouvelés régulièrement, ne permettaient pas de constituer un effectif de personnel stable.

Les employeurs des mines liégeoises faisaient preuve d'une vision à court terme. Après la Seconde Guerre mondiale, ils visaient surtout à renouveler systématiquement les contingents de travailleurs migrants, qui, après une formation professionnelle de courte durée, pouvaient se rendre au travail. Il est évident que ces actions amenaient toujours de nouveaux mineurs dans le bassin de Liège, mais les employeurs n'arrivaient pas à les y maintenir à long terme.

Il est surprenant qu'avec le nombre de mineurs qualifiés qu'ils avaient rassemblés au crépuscule du XIXe siècle, les charbonnages liégeois avaient été incapables de conserver un effectif durable au vingtième siècle. 'La loi sur l'avance freinante' qui s'appliquait à la structure et aux méthodes de production du bassin liégeois, se manifestait aussi dans la gestion liégeoise du personnel. La culture traditionnelle des mineurs avait un rôle inhibiteur face à l'innovation dans la gestion du personnel. Maintenir des ouvriers en place grâce à la formation professionnelle des hommes ne rencontrait pas de succès. En plus, cette classe établie de mineurs soutenait de moins en moins les charbonnages plus rationalisés et modernisés.

A posteriori, il est difficile de dire si les employeurs des mines auraient dû prendre d'autres mesures ou en adopter plus. Malgré la modernisation et la mécanisation, travailler dans les mines restait un métier lourd, sale et mauvais pour la santé. Trouver suffisamment d'ouvriers expérimentés constituait un défi dans tous les bassins houillers. Au vingtième siècle, les deux bassins limbourgeois étaient tout de même parvenus à constituer un effectif relativement stable, ce qui prouve que, dans l'industrie houillère, mettre en place et réussir une politique de gestion des ressources humaines réussie était possible. Le milieu des années 1930 marque une transition dans les stratégies d'emploi du patronat des mines et des mineurs. Le marché du travail allait être de plus en plus institutionnalisé, structuré, et les relations collectives allaient gagner en stabilité. Cette période est aussi un tournant pour Liège mais dans le sens contraire car elle s'y inscrit la fin des relations stables. Lorsqu'on compare les bassins houillers eurégionaux, on peut mettre en exergue un grand nombre de



différences: contrairement aux employeurs limbourgeois, les employeurs liégeois devaient faire face à une rude concurrence d'autres secteurs offrant des alternatives plus attrayantes; contrairement aux bassins charbonniers limbourgeois où des jeunes entraient sur le marché du travail, la région de Liège se trouvait confrontée à une évolution démographique négative et les houillères liégeoises n'arrivaient pas à investir suffisamment dans la formation professionnelle, de telle sorte qu'il était impossible de créer un ensemble de mineurs fixes, comme c'était le cas dans les houillères du Limbourg. Toutefois, en considération des éléments structurels, il est douteux que d'autres stratégies aient été possibles.

# Samenvatting en conclusie

Het Luikse steenkolenbekken behoorde tot de oudste mijnbouwregio's in Europa en die lange voorgeschiedenis was bepalend voor de structuur en de omvang van de mijnbedrijven, voor de inrichting en de organisatie van het werk ondergronds, voor de productiviteit, en ook voor de ontwikkeling van de arbeidsmarkt. In de loop van de twintigste eeuw onderzochten de Luikse mijnen steeds grotere problemen bij hun arbeidsvoorziening. Dit toenemende tekort is het centrale thema van dit boek. Hoe groot was dit arbeidstekort en hoe evolueerde het? Wat waren de oorzaken en hoe werd het opgelost?

Er is inzicht verkregen in de strategieën en het gedrag van de actoren op de arbeidsmarkt door op individueel niveau verzamelde microgegevens over de mijnwerkers en hun carrières te combineren met macrogegevens over de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de steenkoolnijverheid en in de Luikse regio in het algemeen.

Het vraagstuk van het arbeidstekort is benaderd vanuit zowel de vraag- als de aanbodzijde. Wat betreft de vraagzijde zijn volgende vragen gesteld: Hoe trachtten de mijnwerkgevers het arbeidstekort op te lossen? Met welke problemen en uitdagingen werden zij daarbij geconfronteerd? Wat was de rol van de overheid? Was er sprake van deelmarkten voor bijzondere groepen mijnwerkers? In hoeverre slaagden werkgevers erin voldoende mijnwerkers aan zich te binden?

Aan de aanbodzijde stelden we deze vragen: Welke groepen arbeiders kozen voor een beroep als mijnwerker? Wat was hun geografische en sociale afkomst en hoe verliepen hun carrières? Welke rol speelde hun demografische gedrag voor het aanbod op de arbeidsmarkt? Hoe was het arbeidsverloop en in hoeverre verschilden groepen mijnwerkers in hun arbeidsmarktgedrag?

Het beginpunt van het onderzoek situeert zich aan het einde van de negentiende eeuw. De steenkolenwinning in Luik was op dat moment al lang een gevestigde industrie. Vanaf omstreeks 1890 leidden ontwikkelingen aan zowel de vraag- als aanbodzijde van de arbeidsmarkt tot structurele wijzigingen in de personeelssamenstelling. In die evolutie weerspiegelde zich een toenemend tekort aan lokale en regionale arbeidskrachten voor de Luikse mijnen.

In vijf deelstudies werd telkens een ander aspect van het tekort aan arbeidskrachten belicht. In de eerste deelstudie, die in hoofdstuk 1 werd gepresenteerd, stonden structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt centraal. Door het in kaart brengen van de evolutie in het Luikse mijnbouwlandschap werd inzichtelijk gemaakt dat de vraagzijde voortdurend in beweging was. Vanaf het begin van de twintigste eeuw stopte een aantal Luikse mijnen met produceren en gingen kleine zetels op in grotere eenheden, die op hun beurt in een latere fase de productie beëindigden. Van de bijna 80 mijnzetels omstreeks 1900 waren er in 1958

nog 22 over. In 1980 sloot de mijn *Argenteau-Trembleur* (Blegny) als laatste.

Ook aan de aanbodzijde deden zich ontwikkelingen voor die van grote invloed waren op de arbeidsmarkt. Het tweede deel van dit eerste hoofdstuk had demografie als onderwerp. Door structurele veranderingen in demografisch gedrag nam het beschikbare aanbod aan arbeidskracht in de loop van de twintigste eeuw drastisch af.

Het thema van de deelstudie in hoofdstuk 2 was de vrouwenarbeid. Nog in 1900 maakten vrouwen een aanzienlijk deel uit van de arbeidskracht in de Luikse mijnen. In 1892 was er in België, als één van de laatste West-Europese landen, echter een wet in werking getreden die de arbeid van vrouwen in de mijnen (op termijn) verbood. Voor de personeelsvoorziening van de Luikse mijnen betekende het verbod een forse aderlating.

Doordat de steenkolenmijnbouw in het Luikse bekken omstreeks 1900 reeds een gevestigde industrie was, konden de mijnen putten uit een vast aanbod van regionale arbeidskrachten. De Luikse mijnen konden erop rekenen dat mijnwerkers elkaar van generatie op generatie opvolgden. Arbeidsmigranten uit den vreemde waren in die situatie niet in groten getale nodig. Dat veranderde in de loop van de twintigste eeuw. In hoofdstuk 3 werd de ontwikkeling geschetst van een arbeidsmarkt die in toenemende mate een beroep moest doen op buitenlandse arbeidskrachten. Vooral na de Tweede Wereldoorlog nam de inzet van arbeidsmigranten uit het buitenland een grote omvang aan. In de jaren 1970 waren er zelfs Luikse mijnen waar ondergronds geen Belg meer te vinden was.

De specifieke oorzaken van het grote tekort aan Belgische arbeidskrachten onmiddellijk na de Tweede Wereldoorlog kwamen uitgebreid aan bod in hoofdstuk 4. Betoogd werd dat de zogenaamde kolenslag die premier Achille Van Acker uitriep, moest worden gestreden met een vreemdelingenlegioen, omdat de eigen troepen 'deserteerden'. Dat vertrek van regionale arbeidskrachten uit de Luikse mijnen, dat in hoofdstuk 5 in detail werd geanalyseerd, was vooral het gevolg van de slechte reputatie die de verouderde Luikse mijnen inmiddels hadden, in combinatie met de alternatieve werkgelegenheid die er in die jaren van economische opgang elders in de Luikse industrie te vinden was. Een positief effect van het eerder geconstateerde proces van bedrijfsconcentratie in de mijnbouwsector was dat het verloop van arbeidskrachten tussen de mijnzetels afnam.

## STRUCTUURELEMENTEN

Uit de deelonderzoeken zoals hierboven kort geschetst kwam duidelijk naar voren dat de problemen met de arbeidsvoorziening bij de Luikse mijnen in de loop van de twintigste eeuw steeds groter werden. De zorgen daarover vonden we terug in allerlei contemporaine rapporten en konden we afleiden uit het steeds belangrijker aandeel arbeidsmigranten in de Luikse mijnen. Terwijl in 1923 nog slechts 5,7 procent van de arbeidskrachten in de Luikse mijnen een niet-Belgische nationaliteit had, was dat aan de vooravond van de Tweede Wereldoorlog toegenomen tot bijna een kwart. Na de oorlog steeg dat percentage aanzienlijk van 50 procent in 1947 tot meer dan 70 procent in het begin van de jaren 1970. De in de deelonderzoeken gepresenteerde analyses geven inzicht in de oorzaken van het tekort. Die werden gevonden in een combinatie van factoren aan de vraag- en aanbodzijde en gaan terug tot de tijd rond 1900.

In de sociologische benadering van de arbeidsmarkt die in dit boek werd gevolgd, wordt gezocht naar de voorwaarden en vormen van arbeidsmarktgedrag. Het begrip 'strategie' vormt in deze benadering een belangrijk concept. De mogelijkheden van strategisch gedrag zijn echter niet onbegrensd. Economische, maatschappelijke en ideologische grenzen beperken de handelingsvrijheid van de actoren, zowel aan de vraag- als aan de aanbodzijde. De mijnwerkgevers en de mijnwerkers opereerden in een omgeving die ze niet (volledig) naar hun hand konden zetten. Een aantal structurele elementen vormde de context, de speelruimte waarin de mijnwerkgevers en mijnwerkers zich op de arbeidsmarkt bewogen.

De vraag naar steenkool steeg bij aanvang van de onderzoeksperiode een eerste maal toen in het laatste kwart van de negentiende eeuw de markt voor huisbrandkolen door veranderende stookgewoonten veel groter werd. In Luik, waar veel steenkool voor huishoudelijk gebruik werd gewonnen, nam de werkgelegenheid voor mijnwerkers in het laatste decennium van de negentiende eeuw snel toe om in de eerste decennia van de twintigste eeuw een hoogtepunt te bereiken. De markt voor huisbrandkolen was een stuk stabielere dan die voor vetkolen. In het interbellum liep de vraag naar steenkool weer terug door de concurrentie van petroleum, hydraulische energie en elektriciteit, en de crisis van de jaren 1930.

Net na de Tweede Wereldoorlog steeg de vraag naar steenkool opnieuw bijzonder sterk in het kader van de kolenslag. In tegenstelling tot de Franse en Duitse mijnen waren de Belgische mijnen vrijwel onbeschadigd uit de oorlog gekomen. Voor de aanvoer van steenkool, broodnodige brandstof voor de wederopbouw, werd naar het kleine België gekeken. Al snel, tegen 1948, daalde de vraag naar steenkool echter weer tot het normale niveau. Omringende landen startten hun steenkoolproductie weer op.

Mijnarbeid stond in het algemeen bekend als zwaar, onveilig, ongezond en vuil. Dat gold vooral voor het ondergrondse werk, waarvoor de vraag naar arbeidskrachten steeds het grootst was. Bovendien had het Luikse bekken te kampen met specifieke en moeilijke geologische omstandigheden: dunne en verkreukelde steenkolenlagen met veel wateroverlast. Doordat de Luikse mijnen reeds vroeg waren begonnen, werd de ontginning moeilijker en arbeidsintensiever. Men moest steeds dieper graven aangezien de makkelijk toegankelijke steenkolenlagen uitgeput raakten. Hierdoor was de arbeidsproductiviteit vrij laag. Het Luikse bekken was aanvankelijk verdeeld in vele kleine concessies. De manier waarop de meeste mijnen in de negentiende eeuw waren ingericht zorgde voor een zekere 'padafhankelijkheid': het viel niet mee de vaak artisanale ingerichte familiebedrijfjes om te bouwen tot moderne twintigste-eeuwse ondernemingen. De Luikse steenkoolindustrie, die zich in de tweede helft van de negentiende eeuw zo sterk en snel had ontwikkeld, kwam na de Eerste Wereldoorlog in een trager tempo terecht.<sup>1</sup> De wet van de remmende voorsprong is hier van toepassing.

Rationalisering en mechanisering lukten maar ten dele door genoemde geologische omstandigheden en de negentiende-eeuwse erfenis, maar ook door een gebrek aan investeringen. De Luikse steenkoolindustrie werd gekenmerkt door een kleinschalige opzet, zeker in vergelijking met de Limburgse bekkens. Er waren enkele grote mijnbedrijven met duizenden mijnwerkers, maar aan de vooravond van de Tweede Wereldoorlog stelde een groot deel van de Luikse mijnen slechts enkele honderden arbeiders te werk. Vaak was de productie

<sup>1</sup> Sporck, *L'activité industrielle*, 102; Conseil Économique Wallon, *Economie Wallonne*, 156-157.

van een onderneming verdeeld over verschillende mijnzetels, althans tot aan de kolencrisis in 1958. Bijna twee derde van de ondernemingen was in die periode nog steeds volledig financieel onafhankelijk. De invloed, en daardoor ook de investeringen, van grote holdings en banken bleef beperkt in het Luikse bekken en de versnipperde eigendomsstructuren bemoeilijkten zware investeringen. De kunstmatig laag gehouden steenkoolprijs die de overheid na de Tweede Wereldoorlog invoerde in combinatie met de hoge lonen en sociale lasten, zorgde er bovendien voor dat er wel veel omzet werd gedraaid, maar weinig winst werd gemaakt. Reserves om te kunnen rationaliseren en moderniseren werden zo niet opgebouwd. Het ondernemersklimaat in de Luikse mijnindustrie werd gekenmerkt door concurrentie, rivaliteit en isolement, ook ten opzichte van andere bekkens. Een verdere concentratie van de productie door fusies en overnames kwam niet of pas laat op gang.

Zolang het arbeidsaanbod voldoende was, hoefde dit voor de vragers van arbeid, de werkgevers, geen probleem te vormen. In het sterk geïndustrialiseerde Luikse bekken waren echter veel andere sectoren evengoed op zoek naar voldoende arbeidskrachten. Verschillende industrieën, zoals de metaalnijverheid en de bijhorende cokes- en hoogovens, de machinebouw, de wapennijverheid, de glasnijverheid en de wolnijverheid (te Verviers) boden al in de negentiende eeuw veel mogelijkheden voor mensen op zoek naar werk. In de twintigste eeuw kwam daar nog de diensten- en handelssector bij.

Het aanbod voor de Luikse mijnen nam niet alleen door deze concurrentie met andere bedrijfstakken en sectoren af. Vanaf de tweede helft van de negentiende eeuw zorgden secularisering, verstedelijking en beter onderwijs ervoor dat arbeiders, met als pioniers de metaalbewerkers en mijnwerkers, geboortebeperving gingen toepassen. Het demografisch gedrag veranderde en werd gekenmerkt door een lage huwelijksvruchtbaarheid. Dit zorgde vanaf het begin van de twintigste eeuw voor een dalend geboorteoverschot, om na de Eerste Wereldoorlog zelfs te veranderen in een sterfteoverschot.

#### DE VRAAGZIJDDE: DE ZOEKTOCHT NAAR MIJNWERKERS

De vraag naar mijnwerkers nam toe toen de vraag naar huisbrandkolen aan het eind van de negentiende eeuw sterk steeg. Net in die periode konden mijnwerkgevers niet langer een beroep doen op vrouwen om het ondergronds personeelsbestand te versterken. Tot die tijd hadden zij een belangrijk aandeel in de Luikse arbeidsmarkt voor mijnwerkers. De voordelen voor de mijnwerkgevers waren divers: de aanzienlijk lagere lonen voor vrouwen in een nijverheid waar de productiekosten in belangrijke mate uit loonkosten bestonden, en de onmogelijkheid om bepaalde 'vrouwelijke' taken te mechaniseren vanwege de kosten of de moeilijke geologische omstandigheden. Vóór het in werking treden van het verbod op ondergrondse vrouwenarbeid was er sprake van verticale segregatie: vrouwen oefenden bepaalde functies in het mijnbedrijf uit. Door het in werking treden van het verbod in 1892 verdwenen vrouwen geleidelijk aan uit het ondergronds mijnbedrijf, zodat er ook sprake was van een horizontale arbeidsmarktsegregatie: vrouwen bevonden zich niet langer op de deelmarkt van ondergrondse arbeid.

De Luikse mijnen spanden zich in die periode en in de eerste decennia van de twintigste eeuw in om op de lokale, maar ook regionale en nationale arbeidsmarkt voldoende arbeids-

krachten te rekruteren. Luikse mijnwerkers konden over het algemeen worden aangevuld met arbeidskrachten uit andere delen van België: vooral de rurale arrondissementen van de Luikse provincie en het Zuid-Limburgse Haspengouw vormden interessante rekruteringsgebieden. De werkgevers lokten deze arbeiders door hoge lonen te bieden, vooral in vergelijking met de lonen in de agrarische sector, en door het transport van en naar de mijnen te vergemakkelijken. De overheid droeg zijn steentje bij door geschikte treinabonnementen te ontwikkelen en te subsidiëren.

De komst van de Vlaamse arbeidskrachten was echter niet voldoende om het tekort aan lokale mijnwerkers te dekken. Na het chaotische intermezzo van de Eerste Wereldoorlog kon er weliswaar snel weer normaal geproduceerd worden, maar de benodigde mijnwerkers bleken moeilijk te vinden. De Luikse mijnen kregen te maken met concurrentie van de modernere Limburgse mijnen, die soms betere arbeidsvoorwaarden aanboden en vaak beter bereikbaar waren. Zij trokken veel Vlamingen aan die voordien naar het Luikse bekken hadden gependeld. De pendel naar het Luikse bekken verdween daardoor niet, maar het rekruteringsgebied breidde zich in de loop van de twintigste eeuw nog verder uit. Uit het feit dat de pendelaars van steeds verder weg moesten komen blijkt dat het moeilijker werd om lokaal en regionaal voldoende mijnwerkers te vinden. Het lukte de werkgevers niet het vertrek van de traditionele autochtone mijnwerkers tegen te houden.

Zoals in de meeste andere mijnbekkens moesten de directies van de Luikse mijnen ook een beroep doen op mijnwerkers van buiten de landsgrenzen. In de jaren tussen de Eerste en Tweede Wereldoorlog zorgden gerichte wervingsacties door patroonsorganisatie FEDERCHAR ervoor dat er ook in de Luikse mijnen Italiaanse en Poolse arbeiders werden tewerkgesteld. De Italianen waren doorgaans onervaren. De Polen waren afkomstig uit de mijnbouwregio's in Silezië of het Ruhrgebied en hadden over het algemeen wel ervaring in het mijnwerk. Een andere grotendeels ervaren groep arbeidsmigranten waren de Maghrebijnen die werden aangetrokken vanuit de Franse kolenbekkens. Het aandeel van buitenlandse werkkrachten op de Luikse markt voor mijnwerkers groeide geleidelijk van minder dan 6 procent in 1923 tot meer dan 22 procent aan de vooravond van de Tweede Wereldoorlog.

In het interbellum trachtten de Luikse mijnwerkgevers te rationaliseren om de productiviteit op te drijven. Er vonden fusies plaats tussen ondernemingen waardoor de financiële middelen werden geconcentreerd om te mechaniseren. Wegens de geologische omstandigheden was een volledige mechanisatie niet mogelijk, maar de rationalisatie resulteerde wel in een stijging van de arbeidsproductiviteit in de eerste helft van de jaren 1930. Hierdoor ging de daling van het aantal arbeiders tijdens de economische crisis vooralsnog niet gepaard met een productiedaling.

Opvallend is dat de afnemende werkgelegenheid niet op de buitenlanders werd afgewenteld, zoals in naburige mijnstreken gebeurde. Tussen 1930 en 1934 vertrokken er naar verhouding meer Belgen dan buitenlanders uit de Luikse mijnen. In de beide Limburgen was die verhouding andersom. Daaruit blijkt dat het mogelijk was een voorkeursbeleid te voeren voor lokale Limburgse arbeiders.

In de Luikse mijnen nam de afhankelijkheid van buitenlandse werkkrachten daarentegen vanaf de economische heropleving in 1936 verder toe. Ook grensarbeiders speelden hierbij een belangrijke rol. De Luikse mijnen boden over het algemeen goede arbeidsvoorwaarden en hoge lonen en hadden minder strenge selectiecriteria dan bijvoorbeeld de Ne-



derlandse mijnen. De Tweede Wereldoorlog werkte als katalysator voor het arbeidstekort: tijdens en na de oorlog zagen de mijnwerkgevers en de Belgische regering zich geconfronteerd met een massaal vertrek van arbeidskrachten uit de mijnen en de daaropvolgende scherpe daling in de productie. Er moesten snel nieuwe mijnwerkers worden gezocht.

Net na de Tweede Wereldoorlog hoopte men nog arbeiders uit België zelf aan te kunnen trekken om de kolenproductie te vergroten en daarmee de wederopbouw mogelijk te maken, maar het mijnwerkersstatuut en bijbehorende voordelen zorgden er niet voor dat er meer Belgen naar de mijnen trokken. Integendeel, veel mijnwerkers maakten gebruik van de nieuwe sociale wetgeving om de mijn vroegtijdig vaarwel te zeggen. Deze maatregelen pakten dus averechts uit.

Mijnbouwonderwijs vormde ook één van de mogelijke remedies om de vlucht uit de mijnen tegen te gaan: opleiding kon de prestige van het mijnwerkersberoep vergroten en het personeelsbestand stabiliseren. De bestaande opleidingen hadden echter weinig succes, omdat aanvankelijk in de meeste Luikse mijnen op een traditionele manier de kennis en vaardigheden werden doorgegeven: van vader op zoon en van een ervaren op een beginnend mijnwerker. Na de oorlog werd een poging ondernomen om, onder toezicht van het Mijnwezen, de beroepsopleiding nieuw elan te geven. Het aantal leerlingen dat de opleiding begin jaren 1950 ging volgen was echter verwaarloosbaar. Uiteindelijk slaagden de Belgische overheid en het mijnpatronaat er niet in de gewilde Belgische arbeiders over te halen om opnieuw in de steenkolenmijnen aan de slag te gaan, ondanks de aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en de hoge lonen.

Tijdelijke tewerkstelling van Duitse krijgsgevangenen kon de nood gedurende korte tijd lenigen, maar rekrutering in het buitenland werd onvermijdelijk om het structurele probleem van het arbeidstekort het hoofd te bieden. Omdat de Belgen massaal 'deserteerden', werd de 'kolenslag', die premier Achille Van Acker in 1945 had uitgeroepen, in de Luikse mijnen daarom gestreden door een vreemdelingenlegioen.

De aanwezigheid van een steeds groter aandeel buitenlanders op de arbeidsmarkt voor de Luikse steenkoolnijverheid wijst er duidelijk op dat het aanbod op de lokale arbeidsmarkt ontoereikend was. Om buitenlandse werkkrachten aan te trekken gingen de mijndirecties eerst zelf op zoek. Later werd dit meer geregeld door de overheid die verdragen afsloot met de betreffende emigratielanden. Om het mijnwerk aantrekkelijk te maken werden er beloftes gedaan qua huisvesting en salaris. Het bilateraal verdrag tussen Italië en België zorgde ervoor dat vanaf 1946 grote contingenten Italianen de weg naar de Luikse mijnen vonden. Via een overeenkomst met de geallieerden slaagde de Belgische overheid er ook in om duizenden zogenaamde *Displaced Persons* voor de mijnen te werven. Na de mijnramp te Marcinelle in 1956 werd de officiële migratie door de Italiaanse regering stopgezet. Nieuwe wervingsakkoorden werden afgesloten met Spanje (1956) en Griekenland (1957).

Uit de buitenlandse migranten kon echter geen stabiel personeelsbestand worden opgebouwd. Omdat het verloop onder migranten over het algemeen groot was, kwamen de Luikse mijnen wat betreft de arbeidsvoorziening in een vicieuze cirkel terecht. Zij moesten steeds nieuwe groepen onervaren gastarbeiders aanwerven en inwerken, die de mijnindustrie in meerderheid zo snel mogelijk weer verlieten. Jaren van massale aanwerving van nieuwe migrantengroepen werden over het algemeen gevolgd door een piek in de uitstroom. Na het Italiaanse verdrag, het Spaanse en het Griekse, volgden nog tewerkstel-

lingsverdragen met Marokko en Turkije (1964), Tunesië (1969) en Algerije (1970). Het vinden van voldoende arbeidsmigranten was een constante zorg en hun aanwezigheid op de arbeidsmarkt werd een structureel verschijnsel.

### DE AANBODZIJDE: DE VLUCHT UIT DE MIJNEN

De toename van de vraag naar mijnwerkers aan het einde van de negentiende eeuw kwam net op een moment dat zich aan de aanbodzijde ontwikkelingen aftekenden die van groot belang zouden worden voor de evolutie van het arbeidsaanbod voor de mijnen in de twintigste eeuw. Het eerder genoemde verbod op ondergrondse arbeid voor vrouwen en kinderen speelde hierbij een rol, maar op langere termijn bleken andere ontwikkelingen belangrijker.

In het oude Luikse mijnbouwgebied bestond aan het eind van de negentiende eeuw een vaste kern van lokale en regionale families, waarin het beroep van mijnwerker werd overgedragen van generatie op generatie. De traditie om van vader op zoon in de put af te dalen begon echter te verdwijnen. Daarbij speelde de vermindering van de huwelijksvruchtbaarheid een rol. Aanvankelijk lag de huwelijksvruchtbaarheid bij de mijnwerkersfamilies bijzonder hoog. Kinderen gingen al op jonge leeftijd werken in de mijn en droegen zo bij aan het gezinsinkomen. De levensstandaard onder mijnwerkersgezinnen was hoog, maar door de economische neergang in het laatste kwart van de negentiende eeuw kwam deze in het gedrang. Vooral ongeschoolden, vrouwen en kinderen, werden getroffen door werkloosheid. Onder de traditionele mijnwerkersbevolking werd een mentaliteitswijziging zichtbaar die zich uitte in een veranderd demografisch gedrag. Mijnwerkers verkozen een ander beroep voor hun kinderen, minder zwaar en met meer sociaal prestige. Om dat mogelijk te maken beperkten zij het aantal nakomelingen, zodat er meer financiële ruimte kwam om de kinderen meer en langer onderwijs te laten volgen met het oog op betere kansen op de arbeidsmarkt. Deze strategie van arbeidersgezinnen resulteerde in een afnemend aanbod op de arbeidsmarkt. Het dalende geboortecijfer zorgde op termijn voor een afwijkende leeftijdsopbouw. Vergeleken met België als geheel had de Luikse regio te kampen met een tekort aan jongeren, een zogenaamde ontgroening.

Tijdens de crisis van de jaren 1930 ging de uittocht van lokale arbeiders gewoon door. Hun afkeer voor het beroep van mijnwerker bleef sterk, zeker voor het ondergrondse werk dat veel minder aantrekkelijk was dan de vele alternatieven in bijvoorbeeld de staal- en bouwnijverheid. Door het verdwijnen van de beroepseer als gevolg van technologische ontwikkelingen en rationalisatie veranderde het mijnwerkersberoep in die mate dat bovendien nog meer traditionele mijnwerkers afhaakten. Bovendien was er vanaf die jaren sprake van een sterfteoverschot. Er werden in de Luikse regio minder kinderen geboren dan er mensen stierven, zodat het aanbod aan potentiële arbeidskrachten verder afnam.

Het uitbreken van de Tweede Wereldoorlog zorgde ervoor dat nog meer arbeiders de Luikse mijnen verlieten. Net voor en tijdens de oorlog vertrokken veel buitenlanders, opgeroepen door het eigen land, of opgeëist om in de Duitse mijnen te werken. Ook ervaren Belgische mijnwerkers verlieten de Luikse mijnen, aanvankelijk om het land te dienen, later ook om in de Duitse mijnen te gaan werken die betere arbeidsvoorwaarden boden. Dat het

aandeel Belgische mijnwerkers in de Luikse mijnen niet al te drastisch daalde had te maken met het aanbod van ‘gelegenheidsarbeiders’. Deze, over het algemeen onervaren arbeiders, boden zich aan als mijnwerker om aan verplichte tewerkstelling in Duitsland te ontkomen. Toen de oorlog voorbij was vertrokken deze ‘gelegenheidsarbeiders’ even snel als ze gekomen waren. De zogenaamde ‘vlucht uit de mijnen’ die zich voor de oorlog had aangekondigd, zette zich na de bevrijding in alle hevigheid door. Op het moment dat de Belgische steenkoolnijverheid vele mijnwerkers nodig had om de steenkolenslag te winnen, verlieten de Belgen massaal de mijnen. Iets wat naar analogie met de heersende oorlogsterminologie werd omschreven als de ‘desertie van de zonen’.

Uit de analyse van de steekproef uit het pensioenfonds bleek dat jaarlijks tussen de 30 en 40 procent van de in België geboren mijnwerkers hun dienstverband beëindigden. Er gingen veel meer Belgen weg dan er in dienst traden en er bleef steeds minder personeel over dat het mijnwerk als een beroep voor het hele werkzame leven beschouwde. In plaats van een levenslange carrière werd het werken in de mijn eerder als een tijdelijke loopbaankeuze gezien, een noodzakelijk kwaad in economisch minder goede tijden, een optie bij gebrek aan beter.

Mijnwerkers afkomstig uit andere Belgische provincies dan Luik, vooral pendelaars uit Belgisch-Limburg en Brabant, werden in de loop van de tijd eveneens minder honkvast. In de periode na de Tweede Wereldoorlog kenden zij het grootste verloop en de kortste dienstverbanden. Men kan de pendelaars ook als ‘gelegenheidsarbeiders’ beschouwen: voor hen was het mijnwerk een tijdelijke bezigheid, een manier om snel geld te verdienen.

Nederlandse grensarbeiders werden eind jaren 1940 aangetrokken door de gunstige primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en de voordelige koers van de Belgische frank. Bovendien waren de selectiecriteria van de Luikse mijnen minder streng. Heel wat Nederlanders die niet in de Nederlandse mijnen aan de slag konden omdat zij te oud waren, weinig of geen ervaring hadden, te vaak verzuimden of te strijdbaar waren, werden wel aanvaard in het Luikse bekken.

Terwijl het totaal aantal tewerkgestelden in de Luikse mijnen vanaf het eind van de jaren 1920 gedurig afnam, groeide het aantal buitenlandse werkkrachten vanaf 1947 vrijwel constant. De noodzakelijke verbreding van het rekruteringsveld bracht diverse nationaliteiten naar het Luikse bekken. De Italianen hadden hierin het grootste aandeel: in de jaren 1950 vormden ze bijna twee derde van de geïmmigreerde arbeidskrachten. Na een onderbreking van de werving tijdens de kolencrisis werden in de jaren 1960 nieuwe groepen migranten aangetrokken (Grieken, Spanjaarden, Marokkanen en Turken).

De beloftes die mijnwerkgevers deden aan arbeidsmigranten in verband met huisvesting en salaris werden niet steeds waargemaakt, waardoor een aanzienlijk deel al snel weer op zoek ging naar betere arbeidsvoorwaarden. Bovendien kon een deel van de naoorlogse migranten niet wennen aan het ondergrondse werk en vertrok snel uit de kolenmijnen; een ander deel bleek ongeschikt voor het vak, ondanks de gehanteerde selectiecriteria. Er arriveerden steeds weer nieuwe groepen onervaren buitenlanders. De meerderheid van de buitenlandse migranten bleef één tot vijf jaar in de Luikse mijnen werken. Ze waren door hun arbeidscontract maar voor een jaar gebonden aan één mijn; na vijf jaar mochten ze ook buiten de steenkoolnijverheid aan de slag. Een levenslange carrière in de Luikse mijnen werd door de meeste arbeidsmigranten niet nagestreefd.

## ARBEIDSMARKTGEDRAG EN DE WET VAN DE REMMENDE VOORSPRONG

De Luikse arbeidsmarkt voor mijnwerkers illustreert de stelling van Van Hoof dat er deelmarkten kunnen zijn waarop bepaalde categorieën arbeiders een relatief sterke arbeidsmarktpositie verwerven. Het tekort aan mijnwerkers in de Luikse regio zorgde ervoor dat het voordeel op de arbeidsmarkt bij de autochtone arbeiders lag. Voor de werkgevers was er sprake van een krappe arbeidsmarkt: de vraag naar arbeid was groter dan het lokale aanbod. In die situatie was een loonstijging onvermijdelijk en hadden de aanbieders van arbeid de banen voor het uitzoeken hadden. De krapte op de arbeidsmarkt werd aanvankelijk 'opgelost' door de werving van pendelaars, grensarbeiders en arbeidsmigranten, waardoor de Luikse werkgevers de nadelen van de ongelijke machtspositie tot op zekere hoogte ongedaan wisten te maken. Het probleem van het arbeidstekort escaleerde echter na de Tweede Wereldoorlog en de Luikse mijnwerkgevers waren genoodzaakt hun mijnwerkers steeds verder weg te zoeken en steeds massaler aan te trekken. Het aandeel buitenlandse mijnwerkers op de totale arbeidskracht in de Luikse mijnen won steeds meer aan belang.

Een traditionele verklaring voor de aanwezigheid van buitenlanders op de arbeidsmarkt is de theorie van de dubbele arbeidsmarkt. Arbeidsmigranten bevinden zich dan in het onderste segment waarin de arbeidsplaatsen met lagere lonen, weinig of geen werkzekerheid en promotiekansen zich bevinden. Ze vervullen een bufferfunctie en de migratiepolitiek is erop gericht tijdelijke arbeidscontracten aan te bieden waarmee periodes van arbeidstekorten kunnen worden opgevangen. Kortom, het aantrekken van arbeidskracht uit het buitenland wordt conjunctureel gestuurd. Deze theorie over een tweedeling op de arbeidsmarkt stelt de situatie van de Luikse mijnwerkers te simpel voor. Op de Luikse mijnarbeidsmarkt werd de rekrutering van arbeidsmigranten na de Tweede Wereldoorlog namelijk een structureel verschijnsel. Bovendien konden we meerdere groepen onderscheiden met elk een eigen arbeidsmarktgedrag.

Het gedrag van de Luikse mijnwerkers werd in hoofdzaak gekenmerkt door mijnverlating; de uit andere provincies afkomstige pendelaars manifesteerden zich meer en meer als gelegenhedsarbeiders. Uit de buitenlandse migranten, die steeds opnieuw moesten worden aangeworven, kon evenmin een stabiel personeelsbestand worden opgebouwd.

De Luikse mijnwerkgevers hielden er vooral een korte termijnvisie op na. Er werd na de Tweede Wereldoorlog hoofdzakelijk ingezet op het aantrekken van steeds nieuwe contingenten arbeidsmigranten die na een verkorte beroepsopleiding snel aan de slag konden. Deze acties haalden weliswaar steeds nieuwe mijnwerkers naar het Luikse bekken, maar de werkgevers wisten ze niet voor langere termijn aan de Luikse mijnen te binden.

Het is opvallend dat de Luikse mijnen met hun tegen het einde van de negentiende eeuw opgebouwde gekwalificeerde bestand van mijnwerkers er niet in slaagden in de twintigste eeuw een duurzaam personeelsbestand in stand te houden. De wet van de remmende voor-sprong die van toepassing was op de structuur en de productiemogelijkheden van het Luikse bekken, manifesteerde zich ook in het Luikse personeelsbeleid. De traditionele mijnwerkerscultuur speelde een afremmende rol bij het innoveren van het personeelsbeleid. Het binden van arbeiders door middel van een beroepsopleiding voor jongens was niet succesvol. Bovendien kon die gevestigde mijnwerkersklasse zich steeds minder vinden in de meer generationaliseerde en gemoderniseerde mijnen.

Of de mijnwerkgevers andere of meer maatregelen hadden kunnen of moeten nemen is achteraf moeilijk te zeggen. Het mijnwerk bleef, ondanks modernisering en mechanisering, een zwaar, vuil en ongezond beroep. In alle mijnbekkens was het een uitdaging voldoende en ervaren arbeiders te vinden. Dat de beide Limburgse bekkens er in de twintigste eeuw desondanks in slaagden om een min of meer stabiel personeelsbestand op te bouwen wijst er wel op dat het mogelijk was een succesvol personeelsbeleid in de mijnindustrie te voeren. Het midden van de jaren 1930 vormde daar een breekpunt in de arbeidsmarktstrategieën van het mijnpatronaat en de mijnwerkers. De arbeidsmarkt werd meer en meer geïnstitutionaliseerd en gestructureerd en er ontstonden stabielere arbeidsmarktverhoudingen. In Luik vormde het midden van de jaren 1930 eveneens een breekpunt, maar daar luidde die periode juist het einde van de stabiele verhoudingen in.

Bij een vergelijking tussen de Euregionale mijnbekkens is een aantal verschillen aan te duiden: de Luikse werkgevers hadden in tegenstelling tot de Limburgse veel concurrentie van andere sectoren die aantrekkelijker alternatieven aanboden; de Luikse regio had te kampen met een negatieve demografische ontwikkeling, in tegenstelling tot de Limburgse bekkens waar voldoende jongeren op de arbeidsmarkt kwamen, en het lukte de Luikse mijnbedrijven niet voldoende te investeren in beroepsopleidingen zodat er geen vaste groep aan mijnwerkers kon ontstaan, zoals in de Limburgse mijnen. Het is echter de vraag of andere strategieën met de gegeven structurelementen mogelijk zouden zijn geweest.