

# Wat is er mis met de meritocratie?

In het mondiale sterren-kapitalisme van voetballers en popartiesten is de relatie tussen prestatie en beloning volledig zoekgeraakt. Dat geldt ook voor 'het grote graaien' door de top van het internationale bedrijfsleven. De socioloog Dick Pels noemt dit de pervertering van het meritocratisch ideaal. Hij verkent nieuwe dilemma's rondom sociale ongelijkheid, analyseert de brede tegenover de smalle meritocratie en stelt zich de fundamentele vraag wat 'verdienste' nu eigenlijk is.

DICK PELS



## Dick Pels *Wat is er mis met de meritocratie?*

*No one has any business to expect to be paid 'what he is worth',*

*for what he is worth is a matter between his own soul and God.*

– R.H. Tawney

'Het grote graaien moet afgelopen zijn', aldus een niet eens zo uitzonderlijke krantenkop in *NRC-Handelsblad* dit jaar. Wél uitzonderlijk was dat de schrijver van het felle ingezonden stuk dit keer geen linkse rakker was, maar de Amsterdamse vvd-wethouder en loco-burgemeester Geert Dales. Niet alleen in het bedrijfsleven maar ook bij de overheid was volgens Dales het zakkenvullen aan de orde van de dag. Er ging geen week voorbij of we beleefden de afgang van niet alleen zwaarbetaalde, maar dikwijls ook zwaar overschatte topmanagers uit het bedrijfsleven en de publieke en semi-publieke sector. Hun imago was dan wel beschadigd, maar ze kwamen toch maar weg met salarissen, bonussen, pensioenregelingen en gouden handdrukken van miljoenen euro's per jaar. Dales bepleitte onder andere een systematisch onderzoek naar het verband tussen prestatiegericht belonen en het feitelijke resultaat van die prestaties, en voorspelde dat dit wel eens ont-nuchterend zou kunnen werken. Het was dringend gewenst om veel steviger af te rekenen op wanprestaties: er werd teveel over bonussen en veel te weinig over malussen gepraat. Er diende immers een onderbouwde relatie te zijn tussen de hoogte van de beloningen, de zwaarte van de verantwoordelijkheden, de bijbehorende risico's en de kwaliteit en prestaties van de betreffende functionaris (*NRC-Handelsblad* 3.3.03).

Daarmee bracht Dales een radicale variant in stelling van een typisch liberale waarde: die van de meritocratie. De kwalificaties ('zakkenvul-

**Over de auteur** Dick Pels was hoogleraar sociologie aan Brunel University in Londen en is nu werkzaam als publicist; tevens auteur van *'De geest van Pim. Gedachtegoed van een politieke dandy'*, besproken in ditzelfde nummer van S&D.

**Noten** Zie pagina 18.

**Foto** David Beckham (foto Pim Ras / HH)

lerij', 'excessen', 'graaigedrag', 'kleptocraten', 'exhibitionistische zelfverrijking') die in de brede maatschappelijke verontwaardiging over het topmanagement de ronde deden (dat meteen kleinzerig sprak over 'demonisering'), verwezen stuk voor stuk naar een diepe kloof tussen prestatie en beloning, en boorden de verderliggende kwestie aan wat nu eigenlijk als een prestatie en wat als een wanprestatie kon gelden. De verbijstering van de KPN-werknemers (wier salaris eind 2001 voor twee jaar was bevroren) over Ad Scheepbouwers bonus van 2.67 miljoen euro over het jaar 2002 stoelde op een breed vermoeden dat die vergoeding in geen enkele verhouding stond tot de door hun topman geleverde prestatie. Een liberaal-populistische periodiek als *Elsevier* zag er in mei 2003 niet tegenop om ook andere 'plunderaars' met naam en toenaam (dat wil zeggen, inclusief salaris, bonussen en ander moois) te noemen en aan de schandpaal te nagelen. Een onderzoek door de Universiteit van Tilburg wees rond dezelfde tijd uit dat hoge beloningen voor ondernemingsbestuurders geen garantie vormden voor goede prestaties van het bedrijf. Er bestond zelfs geen enkele relatie tussen beide grootheden. De onderzoekers constateerden juist een negatieve samenhang met de omzet en beurswaarde van de betreffende bedrijven. Alleen de winstmarge steeg naarmate het bestuur meer verdiende. Maar die kon — zoals het Ahold-schandaal al had uitgewezen — boekhoudkundig gemakkelijk worden gemanipuleerd (*De Volkskrant* 11.7.3).

Ook in Engeland wordt inmiddels gesproken over het schandaal van de 'fat cat pay', over de 'perk ethic' die in plaats is gekomen van de 'work ethic', en over een funeste cultuur van 'rewards-for-failure' in het bedrijfsleven. De salarissen van Britse topmanagers zijn in de afgelopen tien jaar met bijna honderd procent gestegen, twee keer zoveel als de gemiddelde loonstijging van andere werknemers. In veel gevallen hebben zij zichzelf een bonus toegekend van honderd procent van hun eigen jaarsalaris. Lord Browne, de topman van BP, verdient in een kwartier hetzelfde als een Engelse minimumloner in één maand. Net als in

Dick Pels *Wat is er mis met de meritocratie?*

Nederland (maar de bedragen liggen gemiddeld een stuk hoger) verdienen managers in een maand het jaarsalaris van een *cabinet minister*. De echte top doet daar niet langer dan een week over. Ook in de Engelse discussie constateerden men dat er nauwelijks enige relatie bestond tussen de stijging van de bonussen en de *performance* van de bedrijven. Minister van Handel Patricia Hewitt bracht in reactie hierop in het voorjaar haar nota *Reward for Failure* uit, waarin zij onder meer bepleitte dat de betalingen aan bedrijfsdirecteuren sterker moesten worden gekoppeld aan prestaties, en dat aanstellingscontracten duidelijke prestatiecriteria moesten bevatten (*The Observer* 27.4.03).

#### HET FALEN VAN DE MARKT

Interessant is dat het gebruikelijke argument van de 'fat cats' dat hun collectieve beloningsinflatie door 'de markt' zou worden gedictieerd, in de discussie min of meer op zijn kop werd gezet. Niet alleen FNV-voorzitter De Waal maar ook Dales en *Elsevier* ontmaskerden dit als een vals argument. Er was immers geen sprake van een internationale arbeidsmarkt voor topmanagers, zeker niet voor Nederlanders. Integendeel, de top van het Nederlandse bedrijfsleven had alles van een 'old boys network' met een hoog onskent-ons-gehalte, waarin niet de tucht van de markt maar vriendjespolitiek en patronage de eigenlijke selectiekanalen vormden. In incestueuze onderonsjes bepaalde men min of meer elkaars salaris. De raden van commissarissen, zo schreef *Elsevier*, werden doorgaans gedomineerd door mannen die tot voor kort zelf in de raad van bestuur van een grote onderneming hadden gezeten, of daarvan nog steeds deel uitmaakten. Ze kenden en benoemden hun opvolgers in raden van bestuur, ze kenden en benoemden elkaar in raden van commissarissen (*Elsevier* 28.6.03). De econoom Van Praag vond dan ook dat er in die verhoudingen geen normaal tegenspel meer plaatsvond tussen commissarissen en bestuurders: het waren twee handen op één buik geworden (*NRC-Handelsblad* 2.6.03). Dezelfde krant

toonde in een overzicht aan dat er van een werkelijk onafhankelijke positie van de commissarissen weinig sprake was. Zo waren bij Akzo-Nobel, ING en Koninklijke/Shell directeuren na hun pensioen direct naar een commissarisplaats gepromoveerd (*NRC-Handelsblad* 23.8.03).<sup>1</sup>

Die constatering over de afhankelijkheid van de commissarissen werd op wel zeer pijnlijke wijze bevestigd door het bericht dat oud-premier Kok, die vier jaar geleden de mond nog vol had van de 'exhibitionistische zelfverrijking' van het topmanagement (maar hier als regeringsleider verder niets tegen ondernam) als kersverse ING-commissaris vaststelde dat de extreme stijging van de lonen van de ING-top (met minimaal 60% over de komende drie jaar) in zijn ogen onvermijdelijk was. 'Het is vrij simpel', aldus Kok in een bezwerende wending die altijd verraadt dat je weet (maar niet wilt weten) dat de zaak veel ingewikkelder ligt. Er bestond immers 'een grote achterstand' op gebied van loon bij het bestuur, zoals 'keurig' door een onderzoek in kaart was gebracht. Dat onderzoek was natuurlijk in opdracht van de ING zelf verricht, en wees inderdaad keurig uit dat de ING-bestuurders gemiddeld 40% minder verdienen dan hun collega's bij 19 internationale branchegenoten. Door zijn 15% opslag in eerste termijn zou de bestdienende topman Fred Hubbell op 1,58 miljoen euro per jaar uitkomen. Verder was het de bedoeling om ook de 'achterstand' van de lagerbetaalden in het bestuur ten opzichte van het blijkbaar als een aanvaardbaar gemiddelde beschouwde inkomen van 1 miljoen euro in te lopen. 'Het zou niet goed zijn als het management wegloupt wegens een te laag salaris', zo meende Kok. De ondernemingsraad legde zich hier morrend bij neer, hoewel haar woordvoerder er opnieuw aan twijfelde of er wel sprake was van de internationale arbeidsmarkt voor bestuurders waar Kok naar verwees (*De Volkskrant* 19 en 21.8.03).<sup>2</sup>

Dit soort incestueuze onderonsjes laten zien dat er in plaats van marktconformiteit juist sprake is van *marktfaalen*, van *onvoldoende* marktwerking, dus van een systematische *concurrentievervalsing* op de arbeidsmarkt voor topposities

### Dick Pels *Wat is er mis met de meritocratie?*

die het meritocratisch beginsel nogmaals met voeten treedt. Dat geldt zowel voor de recrutering als de afvloeiing, wanneer de managers zichzelf via goudgerande vertrekpremies en pensioenregelingen opnieuw afschermen van normale arbeidsrisico's. Toenmalige minister van Economische Zaken Hoogervorst sloeg de spijker op zijn kop: de managers eisen niet alleen het salaris van een topvoetballer, maar ook de zekerheid van een ambtenaar.

De opmerking van Hoogervorst herinnert ons er trouwens aan dat het bedrijfsleven niet de enige maatschappelijke sector is waar de relatie tussen verdienste en beloning onderwerp van discussie is. Ook in de voetbalwereld staan de miljardensalarissen sinds kort op de tocht. De loonexplosie in het profvoetbal heeft inmiddels zelfs geleid tot dreigende faillissementen van tal van clubs, waarbij alleen de zeer rijke 'merken' zelfstandig het hoofd boven water kunnen houden. Manchester United is zo'n wereldmerk, en het kan zijn stervoetballers dan ook blijven geven waar zij om vragen. Zo verdient middenvelder Roy Keane in iets meer dan een week wat premier Blair verdient in een heel jaar. Het salaris van zijn collega David Beckham bedroeg bij dezelfde club 133.000 euro, dus rond de 3 ton in oude guldens *per week*. Daarboven op kwamen natuurlijk nog zijn miljoenencontracten met bedrijven zoals Nike, Vodafone en Police. Na zijn lucratieve transfer naar Real Madrid werd Beckham een collega van Zinedine Zidane, tot dan met zijn 170.000 euro *per week* de best betaalde voetballer ter wereld. En die twee *doen* tenminste nog iets voor de kost. De Nederlandse voetballer Winston Bogarde (wie kent hem nog?) krijgt elke week 66.000 euro op zijn rekening bijgeschreven, hoewel hij al een jaar niet staat opgesteld bij de Londense club Chelsea, en ook het lopende seizoen geen rugnummer heeft gekregen.

In het mondiale sterren-kapitalisme is de relatie tussen prestatie en beloning volledig zoekgeraakt, en ook de top van het bedrijfsleven gaat zich steeds meer aan die nieuwe vermaakselite spiegelen (zo klaagde Ahold-topman Anders Moberg dat niemand viel over het inkomen van

David Beckham, terwijl hijzelf voor een grootgraaiër werd uitgemaakt). Dat is natuurlijk slecht nieuws voor degenen die geloven dat we tegenwoordig leven in een min of meer meritocratische maatschappij, waar niet langer geboorte of geld de doorslag geven, maar maatschappelijke status en inkomsten louter zijn gebaseerd op individueel talent en aantoonbare inspanningen. Eén mogelijk antwoord op de vraag: wat is er mis met de meritocratie? zou dus kunnen zijn: hoezo meritocratie? Die bestaat nog in geen velden of wegen, en het is hoog tijd om dit vooral met de mond beleden ideaal nu eens serieus in praktijk te gaan brengen.

In het vervolg van dit stuk wil ik echter een andere weg inslaan, en een kritisch licht laten vallen op het meritocratisch ideaal zelf. Dat vertoont immers allerlei haken en ogen, en roept een aantal scherpe paradoxen en dilemma's op. Zoals bovenstaande voorbeelden afdoende illustreren, is deze liberaal-democratische grondwaarde in de moderne *infotainment*-maatschappij danig geperverteerd geraakt. Wat oorspronkelijk een wapen was tegen allerhande dynastieke privileges, vormen van nepotisme, elite-patronage, vriendjespolitiek en omkoperij, is tegenwoordig vaak eerder een ideologische schaamlap die dergelijke praktijken aan het oog onttrekt. Het meritocratisch ideaal sorteert met andere woorden tal van perverse effecten, en versterkt in sommige opzichten eerder de sociale ongelijkheid dan dat het deze bedreigt. Hierna wil ik enkele van die dilemma's bespreken, om zo een nieuwe impuls te geven aan de discussie over de sociale ongelijkheid in het moderne media-kapitalisme, die te lang door de linkse politiek (en vooral de sociaal-democratie) is verwaarloosd (zie ook Kalma 2003).

#### OP WEG NAAR DE MERITOCRATIE?

Niemand zal ontkennen dat de meritocratische gedachte diep verankerd ligt in onze moderne liberaal-democratische cultuur. Dat sociale posities moeten worden opengesteld voor allen die daar de capaciteiten, het talent en de werkkraft

Dick Pels *Wat is er mis met de meritocratie?*

voor hebben, in open vormen van concurrentie, en dat beloningen moeten worden toegesneden op meetbare verdiensten ('loon naar werken'), is althans formeel de voornaamste maatstaf van sociale selectie en sortering geworden (Harbers 1986). Sociologen stellen vast dat zich in maatschappijen als de onze een geleidelijke verschuiving heeft voorgedaan van waarden volgens welke posities worden toegekend aan personen op grond van toegeschreven (*ascribed*) kenmerken, naar waarden volgens welke posities worden verdeeld op grond van verworven (*achieved*) kenmerken. Die waarden bevinden zich niet alleen in de hoofden van mensen, maar zijn ook constitutioneel verankerd, bijvoorbeeld in wettelijk vastgelegde vrijheden zoals de vrijheid van beroep of de vrijheid van onderwijs (Ultee & Dronkers 1995: 8). Analyses van lange-termijn trends in de beroepsmobiliteit laten bovendien zien dat deze sinds de jaren twintig van de vorige eeuw trapsgewijs is toegenomen. Dat wil zeggen dat de sociale herkomst van mensen een steeds minder duidelijke voorspeller is geworden van hun latere beroepsbestemming. Dit zou wijzen op een sterke meritocratisering, volgens welke 'inefficiënte' verdelingsmechanismen op basis van geboorte, nepotisme en patronage steeds meer wijken voor diploma's en gebleken geschiktheid, die op moderne arbeidsmarkten de belangrijkste selectiecriteria zijn geworden. Een optimistische verwachting is dan ook dat we binnen twintig à dertig jaar een toestand van perfecte mobiliteit zullen hebben bereikt (Ganzeboom & Luijkx 1995: 29; De Graaf & Luijkx 1995: 31).<sup>3</sup>

12 Volgens sommige sociologen zijn we dus onmiskenbaar op weg naar een voldragen meritocratie, ofschoon er voordat het zover is nog wel wat obstakels uit de weg moeten worden geruimd. Ook in onze mobiele samenleving blijven immers hindernissen bestaan voor sociale daling of stijging over een grotere afstand. Dat een dubbeltje nooit een kwartje kan worden, is misschien niet langer juist. Maar het is wél zo dat een dubbeltje minder gemakkelijk een kwartje wordt dan dat een kwartje een kwartje blijft. Het

onderwijsniveau blijkt daarbij de belangrijkste 'toelatingseis' te zijn voor hogere posities: dat bepaalt immers in hoge mate het niveau waarop men zijn beroepsloopbaan start. Maar omdat de onderwijskansen van kinderen nog steeds duidelijk samenhangen met de klasse-herkomst en het opleidingsniveau van hun ouders, vormt het onderwijs tegelijkertijd een van de belangrijkste barrières voor een vloeiende intergenerationele mobiliteit (Dronkers & Ultee 1995: 306). Daarbij moeten de effecten van de diploma-inflatie nog worden opgeteld. Omdat diploma's en getuigschriften steeds meer worden gezien als bewijzen van vroegere en voorspellers van toekomstige prestaties, gaan werkgevers daarop steeds meer selecteren. Hiervan zijn vooral de laag opgeleiden de dupe. De toenemende verschillen in opbrengsten van hogere en lagere diploma's houden op die manier de onderwijsrace in stand of zullen die zelfs versterken (Wolbers, De Graaf & Ultee 1997: 280).

#### BREDE EN SMALLE MERITOCRATIE

Debatten als deze maken in elk geval duidelijk dat het meritocratisch beginsel op uiteenlopende en soms tegenstrijdige manieren wordt gedefinieerd.<sup>4</sup> Zo kunnen we een ruw onderscheid maken tussen een brede en een smalle betekenis van meritocratie. De brede betekenis doet eigenlijk niet veel meer dan het beginsel van selectie op grond van toegeschreven kenmerken (met bloedverwantschap en erfelijke overdracht als *typecase*) stellen tegenover dat van de eigen verdiensten en prestaties. De weg naar boven moet voor iedereen worden geopend, ongeacht zijn of haar herkomst, en iedereen moet een gelijke kans krijgen op de ontplooiing van zijn vermogens en talenten. Meritocratie verwijst hier dus naar kansgelijkheid in een zeer algemene betekenis, die een grotere gelijkheid van uitkomsten (en dus correctiemechanismen zoals progressieve belastingen, loon- of andere subsidies of positieve discriminatie) geenszins op voorhand uitsluit. Maar die brede kansgelijkheid wordt vaak stilzwijgend versmald tot ge-

Dick Pels *Wat is er mis met de meritocratie?*

lijkheid van startkansen, waarbij het onderwijsniveau (zoals uitgedrukt in diploma's) wordt aangewezen als de belangrijkste indicator van verdienste. De nadruk valt hier dus op het schepven van gelijke *uitgangs*posities bij het beklimmen van de maatschappelijke ladder, waarbij voorspelbaar is dat het eindresultaat tal van (soms dramatische) ongelijkheden te zien zal geven. Daarbij wordt de focus gemakkelijk versmald tot kennis als (nieuwe) productiekracht en verdelende factor, ten koste van meer klassieke bronnen van sociale ongelijkheid zoals geld en macht. De inzet van de sociale politiek is dan niet langer een algemene 'spreiding van kennis, inkomen en macht', maar het bewerkstelligen van een grotere toegankelijkheid tot de verschillende trappen en tolpoorten van het onderwijsstelsel.<sup>5</sup>

In feite staan hier de klassiek-liberale en de klassiek-socialistische visie op de kansengelijkheid tegenover elkaar. Terwijl volgens het liberalisme individuen ten allen tijde verantwoordelijk blijven voor het gebruik dat zij van de geboden kansen maken, inclusief de daaruit resulterende ongelijkheid van macht, inkomen en andere privileges, streeft het klassieke socialisme naar meer substantiële vormen van gelijkheid waarin de verdeling van macht, geld en prestige als zodanig onderwerp worden gemaakt van politieke kritiek. Het is dan ook niet zo vreemd dat in de 'liberalisering' van het socialisme die uiteindelijk uitmondt in de ideologie van de Derde Weg, deze brede visie weer wordt versmald. Het ideaal van de gelijke uitkomsten wordt ook door sociaal-democraten steeds meer vereenzelvigd met een ouderwetse en overspannen nivelleringsdrang. De smalle versie van het meritocratisch ideaal wil immers niet verder gaan dan het scheppen van *gelijke kansen op ongelijkheid*, waarbij juist de ongelijke uitkomst (met name in de vorm van inkomensverschillen) de voornaamste prikkel vormt om tot zo groot mogelijke prestaties te komen. Gechargeerd gesteld gaat het in deze visie dus om het 'eenmalig' gelijktrekken van de kansen aan het begin van de race, maar niet tijdens het verloop ervan, en nog minder

aan de finish, wanneer er (enkele) winnaars en (veel) verliezers zijn. Ook wordt er niet langer gesleuteld aan de inrichting van de race zelf: de lengte van de baan, het aantal obstakels en hun moeilijkheidsgraad, wind mee of tegen, de regel dat je inderdaad als eerste en bijvoorbeeld niet als laatste moet aankomen etc.

In de smalle visie op kansengelijkheid wordt de politieke blik daarom vooral gericht op het wegnemen van rest-obstakels voor de vestiging

*Het gaat in de smalle visie om het eenmalig gelijktrekken van de kansen aan het begin van de race, maar niet tijdens het verloop ervan, en nog minder aan de finish*

van een zuivere meritocratische orde, bijvoorbeeld door de relatie tussen prestatie en beloning verder aan te scherpen (zoals onlangs een heel klein beetje gebeurde in de affaires rond Moberg en Scheepbouwer), of door restanten van erfelijkheid in de sociale selectie weg te nemen (waarbij het koningshuis op een of andere manier toch altijd weer de dans ontspringt). Maar een dergelijke *fine-tuning* laat de essentie van de meritocratische gedachte natuurlijk onberoerd. Het is dan ook niet zo zeer mijn bedoeling om de brede, egalitaristische definitie van gelijke *levenskansen* te 'redden' van de smalle, liberale definitie van gelijke *startkansen*, hoe sympathiek deze doelstelling op zichzelf ook is. De opzet van dit artikel is zowel bescheidener als ambitieuzer. Wat me hier vooral interesseert is dat zowel de 'diepe' als de 'ondiepe' versie van de meritocratie dezelfde blinde vlek vertonen.<sup>6</sup>

Want wat is eigenlijk verdienste? Het grondprobleem van de meritocratie is de moeilijkheid (zo niet onmogelijkheid) om objectief vast te stellen wat nu eigenlijk kan gelden als een prestatie, dat wil zeggen als een productieve of functionele bijdrage aan het maatschappelijk leven.

Dick Pels *Wat is er mis met de meritocratie?*

In al zijn varianten wordt het meritocratische gedachtegoed gekenmerkt door een sterke objectivistische tendens, waarbij de wetenschap wordt geacht om betrouwbare en onpersoonlijke prestatie-maatstaven en meetmodellen te kunnen leveren. Een eerste manier om dit objectivisme op het spoor te komen, is om de schijn duidelijkheid te ontmaskeren van de op het oog zo heldere sociologische tegenstelling tussen *ascription* en *achievement*. Zij lijkt rechttoe-rechtaan zolang het gaat om de globale historische overgang tussen de statustoewijzing via geboorte en familie (d.w.z. het lidmaatschap van een bepaalde sociale groep) en 'moderne' vormen van sociale selectie die uitgaan van *individuele* verdiensten. In de kern gaat het hierbij om kwaliteiten of eigenschappen waar men geen moeite voor heeft hoeven te doen, omdat men ze bij de geboorte meekrijgt of omdat ze zomaar komen aanwaaien, tegenover kwaliteiten die men door eigen inspanning heeft gevormd, verworven of bereikt. Maar ook in deze formulering blijft het onderscheid dubbelzinnig. Al eerder bleek immers dat achter verworven kenmerken zoals opleiding en beroep toegeschreven kenmerken zoals sociale of etnische herkomst en geslacht kunnen schuilgaan: die factoren beïnvloeden de kansen op het behalen van een bepaald onderwijsniveau en daarmee op het verwerven van een bepaald beroep (Dronkers & Ultee 1995: 310).

14 Die verwisseling laat zien dat het in veel gevallen moeilijk is om vast te stellen wat nu eigenlijk geldt als een zelf verworven en wat als een 'gekregen' eigenschap waar je 'niets voor hebt hoeven doen'. Zo loopt er al een oude discussie over de status van aangeboren talenten, die volgens *diehard* liberalen een vorm van privébezit zijn waarmee men naar hartelust kan woekeren, terwijl zij voor *diehard* socialisten eerder gemeenschapsgaven zijn en dus een vorm van gemeenschapsbezit waarvan men als individu niet exclusief mag profiteren. Meer in het algemeen is er altijd discussie mogelijk over wat je nu eigenlijk zelf hebt gepresteerd en wat aan anderen of aan de omstandigheden moet worden toegerekend. Het meritocratische ethos brengt ons er al

gauw toe om datgene wat ons eigenlijk komt aanwaaien (bijvoorbeeld door vriendjespolitiek of door de grilligheid van de markt) of wat een ander heeft verricht (onze ondergeschikten bijvoorbeeld) als zelfgemaakt en zelfgedaan voor te stellen. Onze tegenstanders zullen op hun beurt die vermeende prestaties willen kleineren of ons zelfs willen 'ontmaskeren' als nietsnutten of *fainéants*.

MICHAEL YOUNG

De objectieve meetbaarheid van 'verdienste' is ook een centraal (pijn)punt in de beroemde satire van Michael Young, *The Rise of the Meritocracy 1870-2033* uit 1958: een boek dat niet alleen vermakelijk is maar nog steeds bijzonder actueel, vanwege de angstige precisie van zijn voorspellende vermogen en de scherpte van zijn maatschappijkritiek (Young 1971; Pels 2003). De meritocratische auteur die Young opvoert gelooft niet alleen heilig in de wetenschappelijke objectiviteit van I.Q.-toetsen (alle leden van de meritocratie hebben een minimumscore van 124, de topmensen minimaal 160), maar constateert ook tevreden dat er qua systematiek en betrouwbaarheid in de loop der tijd grote vooruitgang is geboekt. Verdienste is steeds beter meetbaar geworden. Regelmatige toetsing gedurende de schoolloopbaan (op 7, 9, 11, 13 en 15-jarige leeftijd) was allang ingeburgerd, maar tegenwoordig (we schrijven het jaar 2033) gebeurt dit vanwege de inmiddels ingevoerde volwasseneneducatie en het 'levenslange leren' op permanente basis. Iedereen kan op elk moment in zijn of haar loopbaan hertoetsing aanvragen, waarbij zijn of haar Nationale Intelligentie Kaart wordt vervangen door een andere met een hoger (of lager) I.Q. en de kandidaat op grond hiervan een andere (hogere of lagere) functie kan worden toegewezen. Hilarisch is bijvoorbeeld de carrière van ene Lord Wiffin, wiens I.Q. na een kort verblijf op Harvard gedurende zijn levensloop geleidelijk daalt, met als gevolg dat hij nog steeds respectabele, maar wel steeds lagere posities op de maatschappelijke ladder gaat innemen. Denkend aan de re-

### Dick Pels *Wat is er mis met de meritocratie?*

cente commotie over het invoeren van een kleutertoets is het frappant om te zien dat in Youngs meritocratische maatschappij de testleeftijd voor betrouwbare voorspellingen van talent voortdurend wordt verlaagd. In het jaar 2000 was dit nog 9 jaar, in 2015 al 4 jaar, en in 2020 gingen we naar 3 jaar. Op dit moment (in 2033) lijkt het erop dat we nog verder kunnen teruggaan, de baarmoeder in. Het nieuwste genetische onderzoek heeft immers aangetoond dat er betrouwbare voorspellingen van intelligentie (en dus van talent en verdienste) mogelijk zijn op grond van de score van iemands voorouders. De meritocratische cirkel is rond.<sup>7</sup>

#### NOCH DE STAAT, NOCH DE MARKT

Er kleven twee risico's aan het prestatie criterium in de meritocratie. Het mechanisme van de benoeming leidt gemakkelijk tot autoritaire en gesloten besluitvorming, waarbij de feitelijke willekeur van het oordeel over verdienste wordt toegeklemd door allerlei quasi-wetenschappelijke zekerheden (zoals die van het Marxisme of het sociologisch functionalisme). In het 'reeël bestaande socialisme' van de Sovjet-Unie of van communistisch China was het zonder meer duidelijk (ja zelfs wettelijk vastgelegd) wie kon worden gerekend tot het productieve, arbeidende volk en wie tot de categorie der 'parasieten'. Dat die twee groepen regelmatig van samenstelling veranderden, deed niets af aan de objectieve zekerheid waarmee het oordeel van staatswege werd geveld en door de geheime politie tot uitvoering werd gebracht.

Het is dan ook logisch dat in Youngs meritocratische paradijs het verband tussen talent en verdienste en dat tussen verdienste en positie (en bijbehorende beloning) wordt vastgesteld door een autoritaire staatselite, die alle wetenschappelijke middelen mobiliseert om haar oordeel over de 'functionele behoeften van de maatschappij' als waardevrij en universeel voor te stellen. Als de 'hiërarchie der capaciteiten' voortvloeit uit de aard der dingen zoals de wetenschap die heeft aangetoond, kan zij zichzelf en haar po-

litieke oordeelsmacht effectief onzichtbaar maken. Een arrogante elite die de enige maatschappelijk erkende maatstaf van sociale verdienste dwingend oplegt staat dan tegenover een gedemoraliseerde maar rancuneuze massa die aan die maatstaf niet kan voldoen en daarmee wordt beroofd van elk excuus voor eigen falen. Het is dan ook niet vreemd dat de opstand van de Populistische beweging tegen het gevestigde meritocratische bestel bij Young wordt geprikkeld door de willekeur van de definitie van verdienstelijken van de elite, die natuurlijk alleen maar haar eigen positie en belangen uitdrukt. De praktijk van benoemingen via het 'old boys network' in de Nederlandse economie en politiek (Fortuyns 'Ons Soort Mensen') doet in sommige opzichten denken aan dit soort meritocratisch autoritarisme.<sup>8</sup>

Maar er is nog een tweede manier om het oordeel over productiviteit te objectiveren, en dat is om dit oordeel over te laten aan 'de markt'. Dit beroep op 'marktconformiteit' is, zoals we eerder zagen, een tweede favoriete schijnbeweging waarmee de eigen oordeelsmacht over anderen verdienste en beloning kan worden toegeklemd. Volgens dit argument, dat niet alleen door de topmanagers zelf maar ook door hun sociaal-democratische schoothondjes wordt gebezigd, is verdienste dus simpelweg datgene 'wat je kunt verdienen in de markt' (eigenlijk dus 'wat een gek ervoor geeft'). Ook David Beckham liet onlangs weten dat hij natuurlijk geen dief kon zijn van zijn eigen portemonnee, dat hij gewoon vroeg wat de markt 'gaf', en natuurlijk niet kon achterblijven waar anderen al zoveel aan hem verdienden. Top-dj Ruud de Wild, die drie keer

15

zoveel kan verdienen bij de commerciële dan bij de publieke omroep, praat hem maar al te graag na: 'Ik ben niet verantwoordelijk voor de prijsopdrijving; dat doet de markt'. Maar wat is 'de' markt? Dat is een onzichtbare sociale abstractie die talloze economische handelingen samenvat in een onpersoonlijk mechanisme, dat zich zogenaamd voortbeweegt volgens een 'eigen logica'. Net als andere sociale instituties 'bestaat' de markt als een dwingend ge-



Dick Pels *Wat is er mis met de meritocratie?*

geven, maar hoe zij precies bestaat, wat zij precies 'zegt', 'vraagt', en waartoe zij 'dwingt', worden we alleen gewaar via interpretatie, dus via een spreekbuis of een woordvoerder. Net zo min als de objectieve werkelijkheid van de wetenschap zegt de markt zelf wat zij wil en waar zij heen gaat; zij moet altijd door woordvoerders (economen, managers, politici) worden gerepresenteerd of vertegenwoordigd. Die woordvoerders schuiven op hun beurt graag hun eigen inschattingen en beoordelingen af op die onzichtbare grootheid, om ze des te dwingender aan anderen te kunnen opleggen.

Het is in dit verband opvallend dat de grote voorvechter van het 'harde' marktliberalisme, Friedrich Hayek, zich fel kantte tegen elke legitiemerings van de sociale ongelijkheid in meritocratische termen. Een gelijkheids-socialist als de Britse socioloog Goldthorpe kan zich dan ook prima vinden in Hayeks kritische visie dat het onmogelijk is om in een vrije maatschappij beloningen uit economische activiteit systematisch en betekenisvol te herleiden tot verdiensten (Goldthorpe 1996: 270ff). Essentieel is volgens Hayek dat de posities en de bijbehorende beloningen van mensen in zo'n maatschappij niet afhangen van de morele of functie-oordelen die anderen over ze vellen, noch met hun talenten en inspanningen. Het enige wat telt is de waarde die de betreffende goederen en diensten hebben voor andere individuen en organisaties, dus wat deze ervoor willen betalen. Talent en hard werken worden alleen beloond als zij resulteren in iets dat marktwaarde heeft. Ongelijke beloningen zijn dus niet de uitdrukking van ongelijke verdiensten, maar het resultaat van onnavolgbare invloeden op het spel van vraag en aanbod in de markt. Sociale ongelijkheid moet daarom worden geaccepteerd als een onvermijdelijke uitkomst van de markteconomie; zij is niets meer of minder dan 'de prijs van de vrijheid'. Het ideaal van de verdelende rechtvaardigheid is niet veel meer dan een vorm van demagogie, die handig inspeelt op irrationele gevoelens van jaloezie ten aanzien van de rijken. Het veronderstelt de onderwerping van de maatschappij aan een cen-

trale coördinerende macht, die niet alleen de taken maar ook de inkomsten verdeelt. De meritocratische toedeling van posities volgens functioneel belang of maatschappelijk gewicht kan daarom alleen maar leiden tot totalitaire dwang. De meritocratie is noodzakelijkerwijze een onvrije maatschappij (Hayek 1960: 85ff; 1982: 62ff).

Het aardige van deze discussie is dat de marktliberaal (zoals verwacht mag worden) de autoritaire tendensen in het meritocratische gedachtegoed trefzeker blootlegt, maar op zijn beurt natuurlijk de markt in al zijn dwangmatige vormen (inclusief de particuliere eigendom en de erfelijke overdracht ervan!) legitimeert als de enige instantie die objectief kan scheidsrechteren over alle vormen van verdienste. Verdienste wordt daarmee eenvoudigweg gelijkgesteld aan wat je verdient: je bent net zoveel waard als je aan geld kunt binnenhalen. De enige maatschappelijke waarde die telt is de marktwaarde, de enige rechtvaardige prijzen zijn marktprijzen. Maatschappelijk succes en verdienste hebben in principe niets met elkaar te maken. Het liberale ideaal van vrije beroepskeuze in de markt, en het bijbehorende verzet tegen alle vormen van politieke beïnvloeding van de taak- en beloningsverdeling, laat de bestaande maatschappelijke beroepshierarchie met al zijn inefficiënties en ongelijkheden volkomen intact. Wel beseft de liberale fundamentalist Hayek, net als de socialistische satiricus Young, dat de objectief-wetenschappelijke vaststelling van prestaties en verdiensten, zoals die wordt nagestreefd door de functionalistische sociologie en het wetenschappelijk socialisme, gemakkelijk kan uitmonden in politieke willekeur. Maar zelf ziet hij er geen been in om de willekeur van de markt, inclusief de exorbitante beloningen voor de imago-producten van de sterren-industrie, uit te roepen tot de enig denkbare maatstaf van maatschappelijke waardering, ja zelfs de enig mogelijke grondslag van een vrije maatschappij. Hayek erkent volmondig dat de markt niet rechtvaardig is (en ook niet kan zijn), en dat de bestaande wanverhouding tussen beloning en verdienste dus een normale uitkomst is van een vrij werkend prijsmechanisme.

Dick Pels *Wat is er mis met de meritocratie?*

'WAARDERING' EN HET POLITIEKE DEBAT

Maar er is nog een derde mogelijkheid, een tussenweg tussen de willekeur van de markt en het objectieve keurmerk (en keurslijf) van de staat: de vrije concurrentie tussen maatschappijvisies in de markt van politieke meningen. *Contra* Hayek kunnen we wel degelijk een verband leggen tussen moreel-politieke oordelen en sociale verdiensten. Essentieel in die gedachtegang is dat het waardeoordeel over bepaalde prestaties en inspanningen niet kan worden overgelaten aan anonieme instanties zoals de staat, de wetenschap of de markt, maar steeds moet worden opgehouden en worden blootgesteld aan de 'tucht' van een niet aflatend publiek debat. Wat is werk en wat is nietsdoen? Wat kan gelden als een bijdrage aan de maatschappelijke welvaart? Wat is een collectief goed (en wat een collectief kwaad)? Welke beroepen, welke inspanningen gelden als verdienstelijk? Welke functies zijn functioneel en welke disfunctioneel? En wat moet een verdienstelijk iemand precies verdienen?<sup>9</sup> In die zin kan 'loon naar werken' nog steeds een aantrekkelijk politiek ideaal zijn, als we maar van meet af aan beseffen dat de definitie van *wat kan gelden als werk* essentieel omstreden en betwistbaar is, en als zodanig een permanente inzet is van politieke controverse en strijd.<sup>10</sup>

Het is niet overdreven om dit eindeloze debat over de maatschappelijke 'functiewaardering', d.w.z. het steeds opnieuw vaststellen van de waarde van beroepen en de hiërarchie tussen verschillende vormen van 'werk', te bestempelen als de eigenlijke kern van de democratische politiek. Elk politiek programma dat meer wil zijn dan een verdediging van de status quo moet definiëren welke activiteiten en beroepen een positieve en welke een negatieve bijdrage leveren aan een beschaafde en welvarende maatschappij. In die zin moet elke politieke ideologie die nog een beetje utopisch sentiment in haar lijf heeft een onderscheid maken tussen 'werkenden' en 'nietsdoeners', functies en disfuncties. Alle beroepen, functies en professies, inclusief de intellectuele en politieke, zijn zodoende permanent

in opspraak, en worden telkens opnieuw gewogen en beoordeeld, ook in vergelijkende zin. Elk beroepsprofiel en elke taakomschrijving bevat een reeks van expliciete of impliciete normen, een schaal die aanwijst wat geldt als een goede c.q. excellente uitoefening van het betreffende beroep, en wat geldt als een (wan)prestatie die beneden het gemiddelde blijft. Feiten en waarden lopen hier onvermijdelijk door elkaar heen. De definitie van een intellectueel (of een politicus) als 'soortwezen' is meestal ook een definitie van de 'ware', dus de 'goede' intellectueel (of politicus), en wijst daarmee tegelijkertijd exemplaren van de soort aan die niet aan die hoge norm voldoen.

Maar ook de waarde(ring) van de beroepen zelf en de bredere arbeidsdeling waar zij deel van uitmaken is op elk moment onderwerp van politieke beoordeling en debat. Zoals de wisselende visie op het ondernemerschap laat zien (de negatieve waardering ervan in de jaren zestig van de vorige eeuw, de idealisering ervan in het no-nonsense tijdperk van de jaren tachtig en daarna, de huidige ontzuivering over de 'graaiers' en 'zakenvullers' aan de top), zijn alle beroepen gewikkeld in een niet-aflatende prestigeslag, een gevecht om de legitimiteit, om hun rechtmatige plaats op de maatschappelijke functieladder. Werken vastgoedmakelaars? Beroepsvoetballers? Beleggers en speculanten? Houden wij het koningshuis in stand of schaffen wij het af? Investeren we in de krijgsmacht of in onderwijs en gezondheidszorg? Ondersteunen we de professionaliseringsdrang (de drang tot hogere waardering) van bepaalde beroepen zoals de homeopathie (of de prostitutie) of verzetten wij ons hier tegen? De vaststelling van wat kan gelden als een prestatie, en op welk niveau die prestatie moet worden beloond, is daarmee bij uitstek een politiek proces, en een discussie die geen einde kent.<sup>11</sup> In dit opzicht is het meritocratisch ideaal dus een 'lege plek', voor altijd onvindbaar, een wijkende grens, en zal de maatstaf van 'loon naar werken' of 'just rewards' altijd een omstreden zaak zijn.

Die 'zwakte', nl. die wezenlijke definitie-af-

Dick Pels *Wat is er mis met de meritocratie?*

hankelijkheid en dus democratische bespreekbaarheid van verdiensten en prestaties vormt tegelijkertijd de grote kracht van het klassieke meritocratisch ideaal. Als men het zó opvat wijst het ook eerder in de richting van de brede dan in die van de smalle opvatting. De permanente maatschappelijke discussie over verdienste en beloning kan immers niet halt houden bij de realisering van gelijke startposities en onderwijskansen, en de verdere inrichting van de maatschappelijke ladder zelf overlaten aan de willekeur en het toeval van de markt. Juist omdat zij qua inhoud omstreden en betwistbaar is, kan de meritocratie zich niet tevreden stellen met een door diploma's geregeerde sociale stratificatie. Zij moet zich bezighouden met de totale verdeling van maatschappelijke levenskansen, en is daarmee intrinsiek verbonden met het ideaal van de verdelende rechtvaardigheid. De beoogde 'ontstolling' van begrippen als 'werk', 'arbeid' en 'functie' zet daarbij niet alleen de deur open voor

een ruimere definitie van wat kan gelden als een productieve bijdrage (huishoudelijk werk, vrijwilligerswerk, kunstenaarsarbeid etc.), maar schept tegelijkertijd ruimte voor andere toedelingcriteria dan dat van de maatschappelijke verdienste. We kunnen hier denken aan het klassieke behoefte-criterium ('to each according to his needs'), de 'ascriptieve' criteria die worden gehanteerd bij positieve discriminatie, of het burgerschapscriterium dat ten grondslag ligt aan een 'arbeidsloos' basisinkomen voor iedereen.<sup>12</sup> Die ruimere opvatting van verdelende rechtvaardigheid valt niet samen met het klassieke socialistische streven naar 'nivellerende' gelijkheid. Maar zij inspireert wél tot verzet tegen de perverse ongelijkheden van de 'smalle' meritocratie, en voedt het streven naar een meer rechtvaardige spreiding van kennis, inkomen en macht: een ideaal dat altijd het hart van de sociaal-democratie heeft gevormd.

#### Noten

- 18
1. Van Praags collega, de econoom Folmer, heeft daarom weinig fiducia in de zelfregulering zoals bepleit door de commissie-Tabaksblat. Die komt immers van personen (commissarissen en aandeelhouders) die als direct betrokkenen juist zelf moeten worden gecontroleerd. Om de old boys-netwerken te doorbreken moet de recruitering van topfuncties een veel opener en democratischer karakter krijgen, zoals bij publieke functies het geval is (*NRC-Handelsblad* 25.8.03).
  2. In een interview uit 1999 over de PvdA en het kapitalisme toont Kok zich zeer sceptisch over de mogelijkheid van inkomensnivellering aan de top: 'Mensen die schaars zijn en die in staat zijn over de grenzen
  3. Dus Michael Young zat er in 1958 met zijn voorspelling dat de meritocratie in 2033 was voltooid niet eens zover naast!
  4. Zie ook het jarenlange principiële debat in de Engelse sociologie tussen de 'meritocraat' Saunders en de 'anti-meritocraat' Goldthorpe (bv. Saunders 1997; Breen & Goldthorpe 1999) en de meritocratie-kritiek van Belgische sociale wetenschappers zoals Nicaise en Elchardus (bv. Nicaise 2001; Elchardus 2002).
  5. Zoals Tinbergen al in 1947 vol optimisme dacht: hoe meer gelegenheid tot scholing en studeren met hun geld te spelen, die hebben vaak onbegrensde mogelijkheden' (Becker & Kalma 1999: 244). Nu Kok op de plek zit waar de beslissingen vallen, doet hij niets om de mogelijkheden van dit perverse spel enigszins te begrenzen.
  6. De Amerikaanse journalist Thomas Friedman beschrijft zijn land als een 'wrede meritocratie' (*De Volkskrant* 11.10.03). Zie ook Van Hintum (2003) over de opkomst van een nieuwe meritocratische standenmaatschappij.
  7. Zie ook Power (1997) en Tonkens (2003) over de cultuur van 'audit' en 'accountability' als centraal kenmerk van de meritocratische samenleving. Tonkens beschrijft kernachtig welke perverse effecten het marktdenken heeft in de gezondheidszorg en andere publieke diensten.
  8. Het is in dit verband opvallend dat ook het nationaal-socialisme wel als een meritocratische ideologie werd beschouwd.
  9. Van der Vaart mag dan een

Dick Pels *Wat is er mis met de meritocratie?*

- 'vaste waarde' zijn geworden bij Ajax, maar volgt daaruit dat een goede voetballer ook zoveel moet verdienen?
10. Het gaat hier om omstreden begrippen.
  11. Deze opvatting lijkt goed te sporen met de algemene strekking van de beruchte *Interim-nota Inkomensbeleid* van het kabinet-Den Uyl uit 1975. Hierin wordt immers gepleit voor een omvattend en structureel inkomensbeleid dat de strijd aanbindt tegen ongelijkheden die geen maatschappelijke functie vervullen, waarbij voor de vaststelling van aanvaardbare inkomensverschillen veel wordt verwacht van systemen van functiewaardering en op basis daarvan gevoerd maatschappelijk overleg, 'zulks aangevuld met expliciete politieke waardeoordelen' (Boersma e.a. 1975: 6).
  12. Een radicale criticus van het meritocratisch ideaal (in zijn smalle vorm) zoals Elchardus schroomt dan ook niet om te concluderen: 'De rechten van de burger zullen weer meer toegewezen, minder verworven moeten worden' (Elchardus 2002: 270).

## Literatuur

- Becker, Frans & Paul Kalma (1999) 'De Partij van de Arbeid en het kapitalisme in Nederland. Een gesprek met Wim Kok', in Frans Becker, Wim van Hennekeler & Bart Tromp (red.) (1999) *Hedendaags kapitalisme. Het twintigste jaarboek voor het democratisch socialisme. Amsterdam: WBS/De Arbeiderspers.*
- Boersma, J., R. F. M. Lubbers & W. F. Duisenberg (1975) *Interim-nota Inkomensbeleid*. Tweede Kamer der Staten-Generaal, zitting 1974-1975, no. 13.399.
- Breen, R. & J. Goldthorpe (1999) 'Class inequality and meritocracy: A critique of Saunders and an alternative analysis', *British Journal of Sociology* 50(1): 1-27.
- Dronkers, J. en W. C. Ultee (1995) 'Herkomst en bestemming, vrijheden en de politiek: een terugblik', in idem (red.) *Verschuivende ongelijkheid in Nederland. Sociale gelaagdheid en mobiliteit*. Assen: Van Gorcum, 1995.
- Elchardus, Mark (2002) 'Onderwijs in de symbolische samenleving. Zijn individualisme en meritocratie nog zinvol?', *Sociologische Gids* 49(3): 259-274.
- Gallie, W. B. (1955-56) 'Essentially Contested Concepts', *Proceedings of the Aristotelian Society* 56: 167-198.
- Parsons, Talcott (1970 [1951]) *The Social System*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Pels, Dick (2003) 'Verdiene zonder verdienste', *De Volkskrant* 13 september.
- Power, Michael (1997) *The Audit Society. Rituals of Verification*. Oxford: Oxford University Press.
- Saunders, P. (1995) 'Might Britain be a meritocracy?', *Sociology* 29(1): 34-41.
- Tawney, R. H. (1921) *The Acquisitive Society*. London: Bell & Sons.
- Tinbergen, Jan (1946) *Redelijke inkomensverdeling*. Haarlem: De Gulden Pers.
- Tonkens, Evelien (2003) *Mondige burgers, getemde professionals*. Utrecht: NIZW.
- Ultee, W. & J. Dronkers (1995) 'En wat doe jij? Vragen over maatschappelijke gelaagdheid, hun kwantitatieve karakter en hun politieke belang', in Dronkers & Ultee (red.) (1995).
- Wolbers, M. H. J., P. M. de Graaf & W. C. Ultee (1997) 'Ontwikkelingen in de opbrengsten van diploma's op de arbeidsmarkt: structurele veranderingen én veranderde samenhang?' *Mens & Maatschappij* 72(3): 263-284.
- Young, Michael (1971) *The Rise of the Meritocracy 1870-2033*. Harmondsworth: Penguin.
- Canzeboom, H. B. G. & R. Luijckx (1995) 'Intergenerationele beroepsmobiliteit in Nederland: patronen en historische veranderingen', in Dronkers & Ultee (red.) (1995).
- Goldthorpe, John H. (1996) 'Problems of 'Meritocracy'', in R. Erikson & J. O. Jonsson (eds) (1996) *Can Education Be Equalised?* Boulder CO: Westview Press.
- Graaf, P. M. de & R. Luijckx (1995) 'Paden naar succes: geboorte of diploma's', in Dronkers & Ultee (red.) (1996).
- Harbers, Hans (1986) *Sociale wetenschappen en hun speelruimte*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Hayek, F. A. (1960) *The Constitution of Liberty*. London & Henley: Routledge & Kegan Paul.
- (1982) *Law, Legislation and Liberty*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Hintum, Malou van (2003) 'Onder elkaar. De terugkeer van de standen in Nederland', *Vrij Nederland* 6 september.
- Kalma, Paul (2003) 'Over gelijkheid', *Socialisme & Democratie* 60 (7/8): 22-34.
- Nicaise, Ides (2001) 'Onderwijs en armoedebestrijding: op weg naar een nieuwe adem', in J. Vranken e.a. *Armoede en sociale uitsluiting. Jaarboek 2001*. Leuven: Acco.