



Herontwerp sociale politiek gevraagd!

Auteur(s):

Vijlder, F.J., de
Coördinator Beleidsadviesgroep, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

Verschenen in:

ESB, 85e jaargang, nr. 4257, pagina 431, 26 mei 2000

Rubriek:

Prikkel

Trefwoord(en):

Onze sociale politiek is nogal versnipperd. Kunnen we dit ons nog permitteren? We willen dat ouderen langer aan het werk blijven en niet arbeidsongeschikt raken. We willen het voortijdig schoolverlaten terugdringen. We willen mensen goed opleiden in een innovatief onderwijsbestel. We willen levenslang leren in een kennissamenleving. Slagen we erin om deze beleidsintenties met elkaar te combineren? Wat is daarvoor nodig?

In elk geval moeten we het verband leren zien tussen de financiering van het postleerplichtig onderwijs, de conventies in cao's en andere arrangementen voor werkenden en (pre)pensioenregelingen. Die vormen samen de opportuniteitsstructuur waarbinnen mensen worden aangemoedigd om sommige keuzen in hun levensloop wel te maken en andere juist niet. Alle beleidsintenties ten spijt: de huidige, beleidsmatig gescheiden arrangementen veronderstellen bij elkaar een scherpe volgtijdelijkheid van leren, werken en vrije tijd. Alsof het niet anders zou kunnen.

Wat zou er gebeuren als we het budget voor de bekostiging van onderwijsinstellingen na de leerplicht en de huidige studiefinanciering vervangen door een 'startkapitaal' dat jongeren meekrijgen om verdiencapaciteit en een bestaan op te bouwen? Hoe ze leren en werken combineren, is verder hun eigen keuze. Jongeren worden dan nadrukkelijker gedwongen zorgvuldig te kiezen. Het biedt de mogelijkheid om het leren nog een tijdje uit te stellen zonder als 'voortijdig schoolverlater' te worden gestigmatiseerd en zonder verlies van het startkapitaal. De verhouding tussen de lerende en de aanbiedende instelling wordt veel doorzichtiger en het beschikbare budget wordt evenwichtiger over jongeren verdeeld dan bij bekostiging van instellingen. Zo'n omslag naar financiering via de vraagkant sluit aan bij een onderwijsmarkt in een internationaal georiënteerde kenniseconomie waarin alle kennisinstellingen met aantoonbare kwaliteit gelijke toetredingsmogelijkheden hebben.

Recente maatregelen om ouderen langer aan het werk te houden ten spijt, zullen mensen bij de huidige pensioenvoorzieningen vroeg blijven stoppen met werken en geen nieuwe avonturen beginnen na hun veertigste. Tussen de vijfendertig en de veertig bereiken de meesten een rechtspositie die niet uitnodigt tot het oppakken van een nieuwe carrièrelijn, hoewel ze op dat moment nog vijfentwintig jaar moeten blijven participeren om de rit tot vijftenzestig vol te maken. Het frappante is dat 'levenslang leren' nu ook ophoudt bij veertig: scholingsinvesteringen door werkgevers worden op jongere leeftijd gedaan. Veertigplussers zijn duur personeel, waarvan de productiviteit geleidelijk gaat dalen, is de ongeschreven vooronderstelling.

Zou het motivatie en eigenwaarde én een blijvend hoge productiviteit niet ten goede komen wanneer mensen op het toppunt van hun eerste carrière nadrukkelijker geconfronteerd worden met het belang van een 'diepte-investering' in hun leven? Zo'n diepte-investering kan eruit bestaan dat opgebouwde routines in de eerste twintig jaar rigoureuus worden 'afgeleerd' en nieuwe, bij de huidige tijd passende vaardigheden worden aangeleerd. Wanneer alle veertig- tot vijfenveertigjarige intensief leren omgaan met nieuwe technologieën en kwalificaties voor een ander vakgebied, zou dat bijzonder innovatiebespoedigend en mobiliteitsverhogend kunnen werken, al staat hier natuurlijk een korte termijnverlies van productiviteit tegenover.

De erosie van productiviteit en verandermogelijkheden gaat geleidelijk, maar is onverbiddelijk, zo leren we van Richard Sennet¹. Als dat proces gepasseerd is, is het te laat. Helaas voelen noch werkgevers, noch werknemers een korte of middellange termijn-belang voor zo'n ingrijpende carrièrewijziging. De enige manier om mensen langer aan het werk te houden, is het voor (pre)pensioen gereserveerde kapitaal al veel eerder aan te spreken voor een grondige herinvestering in kennis en vaardigheden rond vijfenveertig jaar: een soort pensionering in de eerste carrière. Daarmee worden twee vliegen in één klap geslagen. Ten eerste worden mensen beter toegerust om in de vergrijzende kennissamenleving langer en gemotiveerder productief te blijven. Ten tweede zullen ze ook bereid zijn langer door te werken om een voldoende hoog welvaartspeil te houden omdat hun pensioenkapitaal al eerder aangesproken is. Dat zou ook voor de WAO en zorguitgaven wel eens besparend kunnen werken.

Uiteindelijk kunnen het startkapitaal aan jongeren en het pensioenkapitaal voor ouderen in elkaar opgaan. Wat is er op tegen als de uitvoering van zo'n startkapitaal-plan niet door een overheid, maar door pensioenfondsachtige organisaties onder een stevig toezicht plaatsvindt? Het persoonlijk fonds wordt dan initieel gevoed uit belastingmiddelen en tijdens de werkzame perioden aangevuld uit bijdragen van ondersteunende werkgevers en ondernemende werknemers of zelfstandige ondernemers. Zo ontstaan er, als een soort communicerende vaten, voldoende mogelijkheden voor zowel levenslang leren als voor pensioenvoorzieningen. Een interdepartementale denktank zou zo'n herontwerp van de sociale politiek maar eens moeten uitwerken

1 R. Sennet, The corrosion of character, New York, 1998.

Copyright © 2000 - 2003 Economisch Statistische Berichten (www.economie.nl)