

Betaald educatief en creatief verlof *

L. J. EMMERIJ

Institute of Social Studies, 's-Gravenhage

Samenvatting

Dit artikel begint met de redenen aan te geven waarom de auteur gelooft, dat betaald educatief verlof een essentieel instrument is in de onderwijs-, arbeidsmarkt- en sociaal-economische politiek van de jaren '80 en geeft verder de achtergrond en de resultaten in grote lijnen van de speciale SER-Commissie BEV.

Vervolgens zet de auteur uiteen het concept van betaald educatief en creatief verlof in het kader van de huidige discussie over onderwijs- en arbeidsmarktbeleid en -theorie. Hij toont aan wat de mogelijkheden en limieten zijn van zowel de economische rendementsberekeningen met betrekking tot wederkerend onderwijs als de segmenteringstheorie van de arbeidsmarkt. Voorts toont hij aan hoe via een stelsel van wederkerend leren en verlof het werkgelegenheidsprobleem aan de aanbodzijde kan worden opgelost.

Tenslotte wordt er een aantal prioritaire onderzoeksterreinen geïdentificeerd.

1. Inleiding en achtergrond

Mijn professionele ervaringen en interesses hebben mij verscheidene hoeden opgezet. In de jaren '60 heb ik mij vooral bezig gehouden met onderwijs- en arbeidsmarktonderzoek en -beleidsproblemen in het kader van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO). Daarna, gedurende twee derde van de jaren '70 heb ik getracht mij te concentreren op een veel breder terrein, nl. de sociaal-economische ontwikkelingsproblematiek van vooral – maar niet uitsluitend – de ontwikkelingslanden. Onderwijs- en arbeidsmarktproblemen waren daar – alhoewel belangrijk –

niettemin slechts twee gebieden naast zulke brede terreinen als landbouw- en industriebeleid, demografische problemen, inkomensverdeling enz.

Het is niet altijd even makkelijk deze nogal veeleisende hoeden simultaan en op elegante wijze te dragen! Het vraagt natuurlijk veel werk, al was het alleen maar om op de hoogte te blijven van alles wat er gaande is op al die terreinen. Eén van de voordelen echter is, dat men altijd zal moeten proberen te vermijden problemen en deelgebieden in isolatie te bekijken, of de Nederlandse problematiek te benaderen op een wijze alsof wij op een eiland zitten. Ik hoop, dat deze poging tot integratie en tot openstelling voor gebeurtenissen van buitenaf tot uitdrukking is gekomen in het recente boek, dat ik samen met Joop Clobus heb geschreven (Emmerij en Clobus, 1978).

In mijn huidige bijdrage gaat het vooral om de relatie tussen educatie en de arbeidsmarkt en om de sociale ongelijkheden die via educatieve- en arbeidsmarktmaatregelen beïnvloed dan wel gereproduceerd worden.

Ik heb in het verleden vrij veel aandacht besteed aan de arbeidsmarktrelatie van het onderwijsstelsel via de veranderende kwalificatiestructuur van de beroepsbevolking (Emmerij, 1968).

Daarnaast heb ik ook de nodige aandacht besteed aan het onderzoek van de onafhankelijke invloed die de school uitoefent op maatschappelijke ongelijkheden (Emmerij, 1974). Op beide gebieden waren mijn conclusies nogal somber.

Het nauwer relateren van de onderwijspolitiek aan het economisch gebeuren, zoals weerspiegeld in de toekomstige veranderingen in de kwalificatiestructuur van de beroepsbevolking – zo dit al als wenselijk wordt gezien – is een hachelijke taak om het maar heel euphemistisch te zeggen. In retrospect waren deze prognoses aanvaardbaar zo lang ze zeiden: 'Meer' en dat was het geval tot het eind van de jaren '60. Vanaf het ogenblik, dat in het begin van de jaren '70 de lange termijn prognoses heel wat conservatiever uitvielen, kreeg je het gedonder in de

* Dit is een lichtelijk geamendeerde en uitgebreide versie van een paper voorgedragen op de SISWO-conferentie Onderwijs-Kwalificatie-Arbeidsmarkt, 11 en 12 juni 1979, Zeist.

glazen. Nog ernstiger is het feit, dat (zoals zij die zichzelf gewaagd hadden aan het maken van beroeps- en kwalificatiestructuur prognoses moesten toegeven) het bijna onbegonnen werk is om de economische groei per sector, de technologische veranderingen enz. enz. binnen redelijke foutenmarges te schatten. Terwijl men had verwacht dat juist vanwege de rigiditeit en de lange 'gestation' periode van het onderwijs lange termijn prognoses onontbeerlijk waren, kwamen sommigen door de technische moeilijkheden tot de conclusie die eigenlijk het beginpunt van alles had moeten zijn, nl. dat het onderwijs minder rigide en dus veel flexibeler gemaakt zou moeten worden.

Op het gebied van de onafhankelijke invloed die de school uitoefent op de maatschappelijke ongelijkheden, op de arbeidsmarkt en op de maatschappij als geheel, zijn sinds de verschijning van het Coleman rapport in 1967 heel wat noten gekraakt. Met wat variaties hier en daar hebben in de afgelopen tien jaar een hele serie studies die onafhankelijke invloed in een vrije realistisch perspectief geplaatst. Deze invloed bestaat natuurlijk, maar is veel minder groot dan velen hadden gedacht en sommigen nog steeds denken. Wij hebben het dan over de onafhankelijke invloed van de school in vergelijking met de onafhankelijke invloed van bijvoorbeeld het sociaal milieu en erfelijkheidsfactoren. Het ligt niet in de lijn van deze bijdrage de discussies die daaromtrent zijn gevoerd op te sommen. Het komt mij echter als een wetenschappelijke stelling voor die door het gezonde verstand wordt bevestigd, dat de invloed van de school in vergelijking tot de twee andere factoren tamelijk gering is, maar dat wil natuurlijk niet zeggen, dat deze invloed van de school niet groter gemaakt kan worden. Dat is dan ook op vele manieren geprobeerd, bij voorbeeld door middel van 'compensatory education', met tot op heden nogal uiteenlopende resultaten.

Deze beide sombere en realistische (maar zeker niet defaitistische) conclusies hebben mij al sinds jaren de invoering doen bepleiten van wederkerend leren en onderwijs. Een stelsel van wederkerend leren en onderwijs integreert in één harmonieus geheel dag- en volwassenenonderwijs en is inhoudelijk zodanig geherstructureerd dat het mensen van zeer uiteenlopende leeftijden kan ontvangen. Dit houdt noodzakelijkerwijze in een veel grotere flexibiliteit met betrekking tot de samenleving en, omdat de arbeidsmarkt ons hier speciaal interesseert, houdt het voorstel in dat de school nu veel sneller en aangepaster kan inspelen op allerlei veranderingen, inclusief technologische, die zich op de arbeidsmarkt voordoen en die zodoende de

kwalificatiestructuur die vereist wordt door sociaal-economische gebeurtenissen, beïnvloedt. De beroemde kloof waarover recentelijk zoveel is geschreven, zal natuurlijk altijd blijven bestaan, maar kan nu tot normale en aanvaardbare proporties worden teruggebracht en hoewel ik niet geloof, dat de huidige arbeidsmarktkloof de belangrijkste factor is achter de grote werkloosheid, heeft die natuurlijk wel een zekere invloed die teniet gedaan kan worden door het invoeren van een veel flexibeler educatief stelsel.

Het essentiële punt nu bij betaald educatief verloop (BEV) is dat dit het beleidsinstrument vormt om wederkerend onderwijs en leren van een slogan tot een realiteit te maken.

Het is daarom buitengewoon belangrijk, dat de Nederlandse regering niet alleen op 14 september 1976 het I.A.O.-Verdrag No. 140¹ betreffende het betaald scholings- en vormingsverloop bekrachtigde, maar tevens in september 1977 de speciale SER-Commissie Betaald Educatief Verloop installeerde. Deze commissie is in oktober 1978 met een unaniem interim advies voor de draad gekomen.²

De commissie heeft van meet af aan haar mandaat breder geïnterpreteerd dan wij kunnen terugvinden in het I.A.O.-Verdrag No. 140. In dit verdrag namelijk betekent de uitdrukking betaald scholings- en vormingsverloop een verloop dat aan een werknemer wordt verleend ten behoeve van scholing of vorming voor een bepaalde periode gedurende de werktijd waarbij passende uitkeringen worden toegekend. De SER-Commissie vond dat sinds het I.A.O.-Verdrag in 1974 in Genève werd aanvaard er in de Nederlandse samenleving zich een aantal omstandigheden voordoen die de overheid als het ware een aanvullende verplichting opleggen met betrekking tot het BEV naast het naar de letter uitvoeren van het I.A.O.-Verdrag.

Deze omstandigheden zijn de volgende:

1. De veel grotere en langdurige werkloosheid juist sinds 1974 dan die waaraan wij sedert het einde van de Tweede Wereldoorlog gewoon waren geraakt.
2. De lage participatiegraad van vrouwen op de arbeidsmarkt in vergelijking tot omringende landen.
3. Een sterk toenemende vraag naar volwassenen educatie. Men heeft het gevoel, dat veel bevolkingsgroepen die een achterstand op onderwijsgebied hebben, dit thans willen inhalen.
4. Een beduidend percentage van de Nederlandse bevolking kan ondanks het bestaan van de leerplicht niet of nauwelijks lezen of schrijven.
5. Nederland is in de laatste jaren in toenemende

mate geconfronteerd worden met de problematiek van de zgn. minderheden en het verschijnsel van de buitenlandse werknemer lijkt min of meer permanent te worden.

Wanneer men deze punten in hun totaliteit beschouwt, komt men tot de conclusie, dat het ongerechtvaardigd zou zijn om een onderscheid te maken tussen werknemers en andere bevolkingsgroepen. De SER-Commissie heeft dan ook heel duidelijk gezegd, dat BEV in principe betrekking moet hebben op alle bevolkingscategorieën en alle deelname faciliteiten. De Commissie heeft tevens gezegd, dat deze brede aanpak vanaf het begin duidelijk moet zijn, met andere woorden reeds in de eerste fasen van de start van BEV moeten naast werknemersgroepen tevens andere doelgroepen aangewezen worden als behorende tot de eerste prioritaire groepen die van BEV gebruik kunnen maken.

Het is duidelijk, dat er van een phasering sprake moet zijn. Niemand zal verwachten, dat BEV voor de gehele volwassen bevolking van de ene dag op de andere ingevoerd kan worden. Een principiële uitgangspunt van de commissie is het *leerrecht*, dat moet leiden tot vrijheid van keuze uit het aanbod van educatieve voorzieningen. Dit houdt onmiddellijk in, dat phasering niet zal kunnen plaatsvinden door het stellen van limieten en prioriteiten aan de aanbodzijde, maar gezocht moet worden in het identificeren van doelgroepen uit de bevolking die in de eerste fase voor BEV in aanmerking komen.

Het zou mogelijk geweest zijn de phasering te doen geschieden via een geleidelijke uitbouw van de lengte van BEV. Men zou dan beginnen met hele korte verlofperiodes te geven om deze dan van lieverlede te laten uitdijen tot meer substantiële periodes. De commissie heeft zich echter vanaf het begin op het standpunt gesteld, dat er sprake moet zijn van een reële verlofduur. Om te beginnen met een paar dagen per jaar zet geen zoden aan de dijk. De tijdsduur van het te verlenen verlof moet in principe gerelateerd zijn aan de gekozen educatie-soort. Doelgroepen dus, maar welke?!

De eerste maatstaf die de commissie daarbij heeft aangelegd is, dat de educatieve kloof tussen verschillende bevolkingsgroepen niet vergroot mag worden. De tweede maatstaf heb ik reeds zojuist aangestipt en heeft te maken met de breedte en schakering van de doelgroepen. Men moet voorkomen, dat BEV in zijn eerste fase slechts bestemd zou zijn voor een zeer bepaalde groep. Van het begin af aan moet een dergelijke indruk van beperktheid vermeden worden. Terugkomende op de eerste

maatstaf gaat het hier dus om het toepassen van positieve discriminatie. Wij weten namelijk, dat zij die als eersten gebruik maken van additionele faciliteiten – of dat nu educatie of theaters en musea betreft – de mensen zijn met de betere opleidingen en dus door de bank genomen met de hogere inkomens. Deze mensen hebben 'geleerd om te leren' en dit nu juist maakt educatie tot een zichzelf versterkend proces. Mensen met weinig opleiding staan dikwijls ietwat huiverig tegenover 'nieuwe' dingen. Niet dat zij niet geïnteresseerd zijn, maar men loopt er eerst een paar keer snuivend omheen, hetgeen dan de indruk wekt dat hun interesse veel minder is dan die van de beter opgeleiden. Men zal dus een op voorlichting en werving gerichte campagne moeten opzetten, waarbij vermeden moet worden dat men de mensen er met de haren bij sleept.

Na veel gevijf en gezes heeft de commissie de meer specifieke criteria om de eerste groep te limiteren als volgt samengesteld:

1. een opleidingscriterium t/m MAVO/LBO niveau
2. een inkomenscriterium overeenkomend met het individuele modale inkomen op jaarbasis gecorrigeerd naar rato van de werktijd.

Na nog meer heen en weer gepraat wat allemaal keurig opgeschreven is in het reeds geciteerde *interim advies*, kwamen de groepen er uit als op pagina 238 vermeld.

Ik hoop dat deze inleiding en achtergrondinformatie niet al te veel uit de hand gelopen is. Het was echter belangrijk om weer te geven zowel de persoonlijke weg die ik heb afgelegd, alsook wat inzicht te verschaffen in het werk van de SER-Commissie BEV en hoe deze tot bepaalde conclusies is gekomen.

2. Educatief verlof en de huidige discussie over onderwijs- en arbeidsmarktbeleid.

Men kan zich met goed recht de vraag stellen wat er vanuit de theorie over educatief verlof te zeggen valt. Ik heb het reeds gehad over educatief verlof in relatie tot zowel de kwalificatiestructuur-prognoses als met betrekking tot de onafhankelijke invloed van de school op maatschappelijke ongelijkheden. Het lijkt mij duidelijk, dat educatief verlof gezien in verband met een stelsel van wederkerend onderwijs een aantal theoretische zowel als praktische vraagstukken helpt oplossen. Ik zou hier daarom snel op twee andere punten willen ingaan, nl. (a) educatief verlof en de rendementsberekeningen (rate of return analyses) aan de ene kant en (b) educatief verlof en

Doelgroepen	Categorieën			
	Werknemers	Zelfstandigen	Uitkerings- gerechtigden	Overige
I. Laagst op- geleiden (tot MAVO/ LBO) (waaronder vrouwen)	Laagstopgeleide werknemers w.o. buitenlandse werk- nemers en oudere werknemers in pré- pensioneringsfase	Laagstopgeleide zelfstandigen in land- en tuinbouw en middenstand		Laagstopgeleiden zonder loondervings- kosten en niet uitkeringsgerechtigd
II. Langdurig werklozen en arbeids- ongeschikten (waaronder vrouwen)		ABW/AAW	WAO/AAW WWV/ABW	
III. Vrouwen			AWW/ABW	– in de huishouding; – meewerkend in bedrijf man
IV. Bedreigd met werk- loosheid	In bedrijven met fusie, reorganisatie of bedrijfssluiting bedreigd	In bedrijven met fusie, reorganisatie of bedrijfssluiting bedreigd		
V. Overigen				

de segmenteringstheorie van de arbeidsmarkt aan de andere.

Vanuit een puur economisch oogpunt kijkende naar de kosten en baten van betaald educatief verloop in het kader van een stelsel van wederkerend onderwijs, zou men twee groepen mensen kunnen onderscheiden. Een eerste groep zou bestaan uit mensen die de school reeds achter zich hebben en die op een gegeven moment in hun leven om bepaalde redenen additioneel onderwijs willen volgen. De tweede groep zou bestaan uit jonge mensen die nog in het onderwijsstelsel zitten, maar op een goed moment besluiten er uit te stappen en op een later tijdstip in hun leven terug te komen. Vladimir Stoikov (1975) heeft daarover in een te weinig bekend werkje interessante berekeningen gemaakt. Niet geheel onverwacht – tenminste wanneer men eenmaal de berekeningen en de conclusies heeft gezien – toont hij aan, dat het loont om de eerste groep die door een soort 'force majeure' een bepaalde opleiding niet heeft kunnen voltooien vroeg in het leven, later een additionele opleiding te geven en daarvoor ook de nodige investeringen te doen. Zijn conclusies voor wat betreft de tweede groep zijn wat vager in die zin, dat

hij aantoont dat een *niet al te lang uitstel* van terugkeer naar de school aan te bevelen is op straffe van rendementsverliezen in de 'investeringen in menselijk kapitaal'.

Het onderscheid tussen deze twee groepen is interessant en – nogmaals – Stoikov's conclusies zijn intuïtief aanvaardbaar – en daarom misschien gevaarlijk! Het lijkt me vanzelfsprekend dat wanneer men bewust zich pas veel later in het leven gaat specialiseren, men de vruchten van deze specialisatie in de zin van zowel persoonlijk als maatschappelijk rendement gedurende een veel kortere periode plukt dan wanneer men zich vroeg in het leven gespecialiseerd zou hebben. Daarentegen wanneer men zich onbewust door een 'force majeure' zoals ik dat zo even noemde, niet verder ontwikkeld heeft via de school, dan is het altijd nog mooi meegenomen zowel voor het individu als voor de maatschappij wanneer men die kans later nog krijgt.

Vanuit een klassieke, economische kosten/baten analyse zijn Stoikov's conclusies onontkoombaar en waterdicht. Het is daarom goed om te weten dat de ervaring leert dat de meeste mensen zich het best gemotiveerd voelen voor verdere studies tussen hun 20e en 30e jaar. Dat is immers de levensfase,

waarin men zijn kunnen en ambities (min of meer snel) ontdekt. Wat dat betreft, behoeven Stoikov's conclusies dus niet al te pessimistisch te worden opgevat. Maar er is meer aan de hand. Door het invoeren van betaald educatief verlof kan men namelijk een steeds roterende groep van mensen de gelegenheid geven zich tijdelijk en vrijwillig terug te trekken uit de arbeidsmarkt in plaats van passief te ondergaan de onvrijwillige uitstoting uit de arbeidsmarkt van steeds dezelfde zwakkere groepen in de samenleving. Met andere woorden, men moet ook rekening houden met de bijdrage die betaald educatief verlof kan geven aan de oplossing van het werkgelegenheidsprobleem aan de aanbodzijde.

De afgelopen twee jaar hebben wij allerhande voorstellen voorgeschoteld gekregen die alle tot doel hebben of de bestaande hoeveelheid arbeid te verdelen onder meer mensen of het aantal mensen op de arbeidsmarkt te verminderen zonder dat er sprake is van meer werkloosheid. Zo wordt nu veel gesproken over deelarheid, d.w.z. het verdelen van het aantal arbeidsplaatsen over het totale aantal mensen, dat zich bij de beroepsbevolking wenst aan te sluiten. Dit idee zou weer kunnen leiden tot een ander begrip waarover wel wordt gesproken, nl. duo-banen. Dat zijn arbeidsplaatsen die door twee personen worden gedeeld. Men hoort ook geluiden die pleiten voor een algemene arbeidstijdverkorting zodat wij in plaats van 8 uur per dag bij voorbeeld 7 of 6 uur per dag gaan werken. Zo begint de vrouwenbeweging in Nederland nu te pleiten voor een 5-urige werkdag waarbij niet alleen de betaalde arbeid verdeeld moet worden, maar tevens de onbetaalde, met name huishoudelijke arbeid. De FNV stelt plannen voor om te komen tot de invoering van een 35-urige werkweek. Er wordt ook gepleit voor langere vacaties en voor een verlaging van de pensioengerechtigde leeftijd. Al deze pogingen hebben één ding gemeen, nl. mensen minder tijd te laten doorbrengen op de arbeidsmarkt om zodoende meer ruimte te scheppen voor diegenen die werkloos zijn. Maar zij hebben nog een tweede ding gemeen, nl. dat zij niet wegekomen van het dictatoriale concept van volledige werkgelegenheid.³ Het is daarom zaak een ruimere kijk te nemen en te bezien in hoeverre de problemen van de onderwijspolitiek, de arbeidsmarktpolitiek, de sociaal-culturele politiek in hun geheel en de problemen van de 'derde leeftijd', tesamen met economisch-financiële maatregelen in een samenhangend pakket kunnen worden gevat – een pakket dat een progressief beleid combineert met het (terug) geven van een maximum aan initiatieven aan het individu.

Het leven is verdeeld in drie perioden die door waterdichte schotten zijn gescheiden:

1. De school – de onderwijsperiode;
2. Een baan of het huishouden – het actieve leven, wel of niet betaald;
3. Pensioen – de derde leeftijd.

Deze perioden volgen elkaar op. Wij gaan op jeugdige leeftijd naar school en blijven daar zitten tot minstens 16 en voor studenten vaak tot 27- of 28-jarige leeftijd. Daarna gaan wij het actieve leven in, en als we 65 zijn moeten we met pensioen.

Dit is een rechtlijnig stelsel waarbij het heel moeilijk, zo niet onmogelijk, is in en uit de blokken te lopen. Deze starre opeenvolging zou moeten worden omgevormd in een flexibeler stelsel waarbinnen het mogelijk zal zijn *perioden van onderwijs, werk en pensioen af te wisselen gedurende het gehele volwassen leven.*

Het idee van wederkerend onderwijs, (dus nadat het basis- of initiële onderwijs op jeugdige leeftijd is gevolgd, een afwisseling van werk en onderwijs) is reeds enige jaren geleden gelanceerd. Het aanvullend idee van een 'retraite à la carte', is wellicht minder besproken, maar is het spiegelbeeld van wederkerend onderwijs. Waarom zou iemand niet op 30- of 40-jarige leeftijd één of meerdere jaren 'met pensioen' gaan om verder te studeren of andere dingen te doen?

Wat zijn de voordelen van zo'n benaderingswijze?

In de eerste plaats betekent deze sociaal-culturele omwenteling de mogelijkheid tot het realiseren van een veel soepeler arbeidsmarktbeleid, gekoppeld aan de reële mogelijkheid voor mensen om tot een grotere persoonlijke ontplooiing te komen in overeenstemming met hun eigen wensen. De individuele verlangens om bepaalde dingen te doen of niet te doen, kunnen op heel verschillende momenten in het leven opkomen al naar gelang van de levensomstandigheden.

Wederkerend onderwijs en 'retraite à la carte' geven mensen de kans in te haken wanneer het moment daar is. Vanuit de onderwijspolitiek gezien stimuleert deze aanpak de gelijkheid van onderwijskansen door mensen een tweede en derde kans te geven terug te komen naar de school wanneer en op het moment dat zij gemotiveerd zijn.

Vanuit de arbeidsmarktpolitiek gezien, zal het onderwijsstelsel nu veel sneller kunnen reageren op veranderingen die zich voordoen op de arbeidsmarkt. Zoals reeds aangeduid is het huidige onderwijsstelsel een log lichaam (6 jaar lager onderwijs, 6 jaar middelbaar onderwijs, 4 tot 6 jaar post-secundair onderwijs), dat daarom slechts traag

reageert op zich soms vrij plotseling voordoende veranderingen in de technologie die weer implicaties hebben voor de beroepsstructuur. In een wederkerend onderwijsstelsel zijn deze veranderingen en fluctuaties veel beter en goedkoper op te vangen. Er is dus sprake van een veel betere relatie tussen school en werk in deze aanpak.

In de tweede plaats en juist door zijn flexibiliteit is dit model tevens een krachtig anti-konjunctureel wapen. Wanneer er bijzonder krachtige economische stormen op komst zijn, kan men meer mensen stimuleren een tijdje in de onderwijs- of sabbat-haven voor anker te gaan.

In de derde plaats, en dit is het anti-structurele argument, zal het globale gevolg van deze maatregelen zijn dat de gemiddelde mens minder tijd in de arbeidsmarkt (het tweede blok) zal doorbrengen. Zodoende zal het globale aanbod van arbeidskrachten afnemen.

Eenzijds is deze aanpak dus een generalisering van de traditionele vakbondseis voor kortere werktijden, meer vacantedagen en vervroegd pensioen. Anderzijds van de meer recente voorstellen tot invoering van deeltijd-arbeidsplaatsen, vrijwillig werk met behoud van uitkering, part-time arbeid enz. En zo zien wij dan dat wij meerdere vliegen in één klap slaan. De economisch-structurele grenzen zijn voor eenmaal in overeenstemming met de sociaal-culturele doeleinden van de mens. In plaats dat een kleiner wordende meerderheid zich doodwerkt en een groter wordende minderheid zich min of meer beschaamd werkloos moet noemen, gaan wij nu het werk verdelen op een intelligenter manier dan over het algemeen wordt voorgesteld.

Maar hoe zit het dan met de inkomens? Want als je daaraan torent in negatieve zin, speel je een politiek zeer moeilijk haalbare kaart.

Traditioneel hebben de arbeiders en hun vakbonden betere arbeidsvoorwaarden kunnen bevechten door aan te tonen, dat deze betaald kunnen worden via de stijgingen in arbeidsproductiviteit. Precies hetzelfde moet gebeuren in het onderhavige geval, immers deze gehele benaderingswijze is gebaseerd op een doorzetten van de tendenzen in de technologische ontwikkeling en automatisering. De conclusie is dan ook, dat deze sociaal-culturele omwenteling doorgezet kan worden en dat zij een gelijke tred moet houden met de technologische trends die de arbeidsproductiviteit omhoog vijzelen. We kunnen echter sneller te werk gaan door bepaalde sociale voorzieningen aan te wenden voor betaald creatief verlof. Daarop kom ik zo dadelijk terug. Samenvattend kan men zeggen, dat deze benaderingswijze voor wat betreft de economische

politiek doorgaat de verschillende voordelen van de geïndustrialiseerde landen op het gebied van technologie en wetenschappen uit te buiten. Daarenboven wordt gepleit voor radicale veranderingen in de sociaal-culturele sfeer inclusief onderwijspolitiek, arbeidsmarkt- en sociaal beleid en pensioenregeling. Het slaat tenminste twee vliegen in één klap: de economische limieten en mogelijkheden worden uitgebuit ten gunste van de individuele doeleinden op sociaal-cultureel gebied zonder dat dit in de portemonnee wordt gevoeld.

Wanneer eenmaal het wederkerend onderwijs en verlof op volle toeren draait, zal men kunnen verwachten, dat op elk moment in de tijd zo'n 5 tot 10% van de beroepsbevolking zich tijdelijk uit de arbeidsmarkt heeft teruggetrokken. De mogelijkheid behoort te bestaan, dat mensen zich terugtrekken uit het arbeidsproces voor een bepaalde periode zonder het idee om zich om te scholen, bij te scholen of voor andere redenen naar school te gaan, maar doodgewoon om andere dingen te doen. 'Creatief verlof' zou men dit kunnen noemen.

Voor wat betreft het tweede schot, tussen de perioden van werk en pensioen, is het redelijk te eisen, dat zij die een langere verlofperiode willen hebben dan op een bepaald moment financieel haalbaar is die mogelijkheid moeten hebben, maar in zo'n geval geanticipeerd zullen moeten trekken op hun pensioenrechten. Met andere woorden er komt nu een keuze, die door het individu zelf gemaakt en berekend kan worden, om met 65 jaar recht te hebben op een bepaald pensioen, of een bepaald aantal maanden of jaren van het pensioen eerder op te nemen, op jongere leeftijd dus, waardoor hij of zij op 65-jarige leeftijd een kleinere pensioenuitkering zou krijgen. Dat is overigens ook weer niet zo'n nieuw idee als op het eerste gezicht zou schijnen, want in vele landen en beroepen bestaat nu reeds de mogelijkheid met 55- of 60-jarige leeftijd pensioen op te nemen, dat dan natuurlijk een kleiner inkomen opbrengt dan wanneer men besluit op de pensioengerechtigde leeftijd uit het arbeidsproces te stappen.

Het verschil tussen de ideeën die nu bediscussieerd beginnen te worden (zoals arbeidsverdeling, reeds eerder aangestipt, aan de ene kant, en het wederkerend onderwijs- en verlofstelsel hier aangeboden aan de andere kant) is dat in plaats van de beroepsbevolking te verminderen binnen het rechtlijnige systeem, dat ik dictatoriaal heb genoemd, nu dezelfde verlaging van de beroepsbevolking wordt bereikt door het initiatief over te laten aan het individu. Het verschil is er één van dag en nacht. 'Volledige werkgelegenheid nieuwe stijl door creatief verlof' zou men het geheel kunnen noemen.

Deze uitwaaiing vanuit het eng economische concept van rendementsanalyse heeft ons reeds gebracht tot het tweede onderwerp dat ik in deze paragraaf wilde bespreken, namelijk de segmenteringstheorie van de arbeidsmarkt.

De kennis die men opdoet in een beroep of vak is steeds minder algemeen toepasbaar. Dit heeft tot gevolg dat de arbeidsmarkt uiteenvalt in een aantal deelmarkten (segmenten) waartussen onderling weinig relatie bestaat. Over dit verschijnsel is in de laatste jaren een uitgebreide literatuur ontstaan.⁴ In Nederland is daar ook aandacht aan besteed. Zo komt Vissers tot een indeling van de arbeidsmarkt in drie segmenten, die ieder verschillende karakteristieken vertonen (Vissers, 1977; Vissers e.a., 1977):

1. Een stabiel segment van *bedrijfsspecifieke* bekwaamheden. Dit segment bestaat uit vooral grotere, maar niet uitsluitend, kapitaal-intensieve bedrijven met stabiele afzetmarkten. Dit is de sector waar de bovengenoemde interne arbeidsmarkten ontstaan. De banen in deze sector kenmerken zich door een relatief grote zekerheid (weinig kans op werkloosheid), redelijke tot goede arbeidsvoorwaarden en promotie, vooral binnen de eigen onderneming en daardoor sterke binding aan het eigen bedrijf en weinig verloop. Dit segment van de arbeidsmarkt bestaat dus uit een verzameling interne markten. Ook de overheid als werkgever kan tot dit segment gerekend worden. Het heeft voor de werknemers in deze sector weinig zin om van baan te veranderen door de bedrijfsspecifieke kennis die men heeft. Daarentegen bestaat er binnen het bedrijf wel mobiliteit; het is vrij gemakkelijk, en het bedrijfsbeleid is daar ook op gericht, om binnen het bedrijf van functie te veranderen.

2. Daarnaast is er het segment waarin het gaat om *beroepsgelijke* kennis en bekwaamheden, of om functies waarvoor een bepaald opleidingsniveau vereist is. Vissers noemt dit het traditionele segment. Dit segment komt grotendeels overeen met wat normaal de arbeidsmarkt genoemd wordt. In zijn algemeenheid kan men zeggen, dat dit segment bestaat uit een serie deelmarkten gekoppeld aan beroep of bedrijfstak. Men kan dus wel van bedrijf veranderen, maar het veranderen van beroep of bedrijfstak is aanzienlijk moeilijker.

Binnen dit segment zijn veranderingen te constateren als gevolg van de steeds verdergaande arbeidsverdeling. Hierdoor verdwijnt het gedeelte van de in deze sector verrichte arbeid naar het eerste segment. Een ander gedeelte verdwijnt naar het derde segment (hierna te bespreken). Een andere ontwikkeling is, dat er binnen deze sector een toenemende arbeidsverdeling *tussen* de bedrijven

gaat optreden. We zien hier allerlei service-bureaus ontstaan zoals marketing bureaus, soft-ware bureaus, technische adviesbureaus, organisatie adviesbureaus, e.d. In deze bureaus is zeer hoogwaardige specialistische kennis geconcentreerd. Deze ontwikkeling maakt het mogelijk, dat ook de kleinere ondernemingen kunnen profiteren van nieuwe kennis en technologische ontwikkelingen, doordat ze voor specifieke opdrachten deze bureaus kunnen inhuren.

Het veranderen van beroep is voor mensen werkzaam bij dit type bedrijven niet erg aantrekkelijk door de hoge persoonlijke investering in hun opleiding. Verandering van bedrijf is wel mogelijk, maar in de praktijk niet makkelijk door de zeer kleine deelmarkt waarop zij moeten opereren. (Het aantal computer-servicebureaus bij voorbeeld is klein, het aantal openstaande functies ook).

3. Het derde segment noemt Vissers het segment van *niet-specifieke* bekwaamheden. Hier treffen wij de ongeschoolde en onregelmatige arbeid aan. Dit is het segment waar de marginale werknemers terechtkomen. De arbeidsomstandigheden en voorwaarden zijn vaak slecht. Er is veel verloop. Zowel werkgevers als werknemers zijn op verandering van beroep en bedrijfstak ingesteld. In deze sector treffen we bedrijven aan als onderaannemers, uitzendbureaus en schoonmaakbedrijven.

In het algemeen kan men stellen, dat er een neiging bestaat, vooral van bedrijven uit het eerste segment, om te trachten een zo klein mogelijk vast personeelsbestand in dienst te hebben en pieken op te vangen door via bedrijven uit het derde segment tijdelijk extra arbeidskrachten in te huren; of uit het tweede segment, indien het om hooggekwalificeerde werkzaamheden van tijdelijke aard gaat. Ook valt er een trend waar te nemen dat men niet-bedrijfsspecifieke functies gaat uitbesteden aan andere bedrijven, zoals bij voorbeeld het verzorgen van maaltijden voor het personeel (catering) en het verzorgen van bepaalde administratieve functies per computer (soft-ware bureaus). De bovenbeschreven driedeling van de arbeidsmarkt wordt door sommigen (Mok, 1975) dan ook teruggebracht tot een tweedeling. Zij beweren dat het er in de praktijk op neerkomt, dat er twee soorten banen ontstaan, de goede en de slechte. De goede kenmerken zich door gunstige vooruitzichten (kans op promotie), goede arbeidsvoorwaarden en weinig kans op werkloosheid. De slechte hebben dit alles niet. In zo'n baan zijn de arbeidsvoorwaarden slecht, er zijn geen promotiekansen en er is een grote kans op (perioden van) werkloosheid.

Samenvattend blijken zich dan aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt de volgende problemen voor te doen.

- Er is sprake van een afnemende arbeidsmobiliteit veroorzaakt door de steeds grotere arbeidsverdeling en specialisatie onder invloed van de technologische ontwikkeling.
- Daarbij raakt eenmaal verworven vakkennis door dezelfde technologische ontwikkelingen steeds sneller verouderd.
- De meer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt (vrouwen, ouderen, gehandicapten en schoolverlaters) komen steeds meer terecht in de marginale banen en in de huidige slechte economische situatie wordt hun kans op langdurige werkloosheid steeds groter.

Een oplossing van deze problemen zou mede kunnen liggen in het meer flexibel maken van de werknemers, door omscholing en bijscholing.

De mogelijkheden hiervoor zijn in de huidige situatie slechts beperkt aanwezig. Het wederkerend onderwijs- en verlofsysteem geeft daarentegen wel die mogelijkheden.

Tot nu toe heb ik het gehad over de vraagzijde van de arbeidsmarkt, maar om bij voorbeeld de huidige jeugdwerkloosheid te kunnen verklaren, moet ook de aanbodzijde in de analyse worden betrokken. Het starre onderwijsstelsel sluit steeds minder aan op de behoefte van de arbeidsmarkt. Eén van de consequenties hiervan is, dat er een verdringing gaat optreden van de lager opgeleiden doordat mensen met een hogere opleiding noodgedwongen banen gaan accepteren die – volgens hun verwachtingspatroon – beneden hun opleidingsniveau liggen.

Er ontstaat een soort domino effect, maar dan wel in een andere zin als die van Mao. Als alle stukken omgevallen zijn, zitten de drop-outs en de laagst opgeleiden met de brokken. Zij zijn het die na het verlaten van de school het moeilijkst aan de slag komen. Het zijn juist *deze* jongeren, die gebaat zouden zijn met een 'snuffelperiode' na voltooiing van het initiële onderwijs. Een periode waarin zij in de praktijk kunnen ontdekken waar hun mogelijkheden en voorkeuren liggen, zodat zij daarna gericht een beroepsopleiding kunnen volgen. Wij monden dan weer uit op de noodzaak van de invoering van een stelsel van wederkerend onderwijs en verlof.

3. Enkele praktische problemen bij de invoering van betaald educatief verlof.

Het allereerste en grootste probleem is dat betaald

educatief verlof binnen een economisch, sociaal en cultureel stelsel zoals door mij voorgestaan, heel andere mogelijkheden biedt aan het individu – mogelijkheden die nu niet alleen nog niet gekend worden, maar waarmee men waarschijnlijk ook de nodige moeite heeft om zich in deze andere wereld te kunnen inleven. Want het is een andere wereld wanneer mensen de reële mogelijkheid krijgen de drie grote perioden waarin hun leven nu verdeeld is veel meer door elkaar te halen. Vooral wanneer – zoals de SER-Commissie heeft gezegd (en dat heb ik in de eerste paragraaf aangestipt) – wij niet geïnteresseerd zijn om te beginnen met een klein stukje educatief verlof, maar voor bepaalde doelgroepen onmiddellijk een flinke periode mogelijk willen maken. Het vermogen om zich in een geheel andere situatie te kunnen indenken is gerelateerd aan wat ik in het begin van deze bijdrage al heb gezegd omtrent positieve discriminatie. Het zijn vooral de mensen met lagere opleidingen – en deze interesseren ons zowel in het voorstel van de SER-Commissie als hier – die veel grotere moeilijkheden hebben om de contouren van het nieuwe land te zien dan de beter opgeleiden.

Wanneer het b.v. gaat om werkende jongeren met ten hoogste LBO/MBO/MAVO opleidingen zal er een gericht stimulerings- en begeleidingsbeleid nodig zijn en – nogmaals – het pad is erg nauw tussen aan de ene kant een 'laissez'aller' politiek, waarbij deze jongeren dreigen te vallen in het ravijn aan de rechterkant van het pad en een dictoriale politiek van het met de haren erbij slepen dat ons zal doen vallen in de onstuimige rivier aan de linkerkant van het pad. Dit is voor mij het grootste probleem, alle andere inclusief die van de financiering van betaald educatief verlof zijn minder groot. Zo is er bij voorbeeld het probleem van de afperking van educatieve voorzieningen die zouden vallen onder betaald educatief verlof. De SER-Commissie heeft deze afperking in eerste instantie gemaakt voor aan de ene kant bedrijfsopleidingen en aan de andere kant puur recreatieve vormingscursussen e.d. Die zouden dus niet onder betaald educatief verlof vallen, maar alles daartussen wel. Men zou zich een conflict kunnen indenken, waarbij een werkende jongere op, zeg, 21-jarige leeftijd een meer algemene opleiding zou willen volgen die hem later toegang zou kunnen verschaffen tot de HTS. Op datzelfde moment vraagt zijn werkgever hem een bedrijfsopleiding te volgen, die hem in staat zal stellen een nieuwe machine die er aan komt te bedienen. Wie zal er in zo'n geval winnen? Of zijn die twee wensen met elkaar te verenigen? Een ander probleem dat wel wordt genoemd, is de kwestie van het onderwijs

aanbod in de vorm van gebouwen, leraren en programma's.

Wat betreft de gebouwen en leraren, lijken mij in het licht van de demografische tendenzen in dit land de problemen niet al te moeilijk overkoombaar. Zien wij immers niet steeds meer gebouwen leeg staan en leraren werkloos worden? Betaald educatief verlof zou dus integendeel een probleem helpen oplossen door de capaciteiten in de vorm van gebouwen en leraren weer voor de volle honderd procent te gebruiken.

Wat betreft de programma's, dit facet kan in het bestek van dit artikel niet worden behandeld, maar het gaat hier om een zo langzamerhand overbekend vraagstuk, namelijk dat van het op een dusdanige manier structureren en programmeren van het onderwijs dat het voor mensen van verschillende leeftijden bruikbaar en nuttig is.

Blijft over de financiering. Het Interim Advies van de SER-Commissie Betaald Educatief Verlof stelt als uitgangspunt, dat betaald educatief verlof onderwerp behoort te zijn van overheidszorg en dus in hoge mate van financieringszorg door de overheid, juist om de continuïteit van de voorziening te waarborgen. Dit komt neer op financiering uit de algemene middelen. De commissie duidt echter alvast aan, dat er nog heel wat te verhapstukken valt wanneer men kijkt naar de sociale voorzieningen, die nu naar de werklozen en arbeidsongeschikten gaan en die men voor meer positieve doeleinden zou kunnen aanwenden. Dit heb ik een 'ei van Columbus' genoemd. In plaats van dit geld te gebruiken voor negatieve doeleinden (mensen uit de arbeidsmarkt stoten) kan het veel productiever en creatiever worden gebruikt door mensen in de gelegenheid te stellen zich vrijwillig terug te trekken gedurende een bepaalde periode. In dit verband moet er op gewezen worden dat zij die gebruik maken van educatief of creatief verlof in twee groepen uiteen vallen. Ten eerste de jongeren die na hun verplichte basis-opleiding onmiddellijk doorgaan met een post-secundaire opleiding die dan natuurlijk tot het wederkerend onderwijs behoort. Ten tweede diegenen, die na gewerkt te hebben zich vrijwillig uit de arbeidsmarkt terugtrekken voor een periode van betaald verlof.

De financiering van deze groepen zal geput moeten worden uit verschillende bronnen.

Zo worden nu de kosten van de eerste groep gedragen door het budget van het Departement van Onderwijs, alsmede door wat nu komt uit belastingen en andere voordelen gegeven aan de ouders. In onze benaderingswijze zullen de uitkeringen aan deze groep, in zoverre ze uit verscheidene bronnen geput

worden, gecentraliseerd dienen te worden. In de praktijk komt dit neer op een 'studentensalaris' en de afschaffing van belastingvoordelen en andere regelingen die op het moment toegepast worden.

Gedurende een periode van betaald verlof moet de uitkering voor de tweede groep komen uit de sociale voorzieningspotten voor mensen die nu onvrijwillig buiten het arbeidsproces geplaatst worden. Wij doelen hierbij op een gedeelte van de werklozen, de arbeidsongeschikten, alsmede een deel van diegenen die door middel van ziekte-uitkeringen een inkomen krijgen, maar die in werkelijkheid als verborgen werklozen aangemerkt kunnen worden. Er zijn door mijzelf en J. Clobus concrete berekeningen uitgevoerd betreffende de aantallen in Nederland. Wij wilden nl. tot een betrekkelijk nauwkeurige schatting komen van het aantal mensen dat onder de werkloosheids-, arbeidsongeschiktheids- en ziekte-uitkeringen valt, maar die in werkelijkheid 'structureel werkloos' zijn. Met andere woorden de groepen die wij hebben getracht te scheiden van de rest bestaan uit personen die openlijk dan wel verborgen werkloos zijn en die zich in deze categorieën bevinden als gevolg van het structurele werkloosheidsprobleem in de geïndustrialiseerde landen.

Het is daarbij gebleken, dat van de in totaal ongeveer 940.000 personen (van de beroepsbevolking) in Nederland die leven van de één of andere sociale uitkering, circa 40% valt in de categorie van 'structureel werklozen'. Dat wil zeggen, dat de gelden voor sociale uitkeringen aan ongeveer 380.000 mensen gebruikt zouden kunnen worden als het startkapitaal voor betaald educatief en ander verlof.

Als we bij dit aantal van 380.000 het totaal aantal studerende jongeren van 17 jaar en ouder optellen, komen we tot de onthutsende conclusie dat op ieder willekeurig moment circa 13% van de (enigermate ge-herdefiniëerde) beroepsbevolking zou kunnen deelnemen aan wederkerend onderwijs of verlof zonder dat dit aan de gemeenschap een cent extra hoeft te kosten. Dit betekent ook dat, in een actief arbeidsleven van normale duur, men een periode van 6 à 7 jaar zou kunnen doorbrengen met wederkerend onderwijs en verlof.

De details van deze berekeningen staan vermeld in een boek, dat reeds door mij werd geciteerd (Emmerij en Clobus, 1978).

4. De arbeidsmarkt positie in termen van kwalificatie en reproductie

Ik kan hier kort zijn omdat uit het voorgaande reeds is

duidelijk geworden, dat betaald educatief verlof gezien als essentieel instrument tot het bereiken van wederkerend onderwijs en verlof veel beter geschikt is om alle mogelijkheden die zich op de arbeidsmarkt voordoen uit te buiten dan het huidige stelsel van onderwijs en vorming. Daarmee is eveneens de waarschijnlijkheid kleiner dat dit nieuwe stelsel alleen maar maatschappelijke ongelijkheden zal reproduceren. Ik wil hier slechts volstaan met het geven van drie concrete voorbeelden hoe in verschillende situaties betaald educatief verlof van nut kan zijn om niet alleen iemands positie op de arbeidsmarkt te verbeteren, maar tevens hem of haar een volwaardiger bestaan te geven.

Laten we eerst de werknemer nemen die in een bloeiend bedrijf werkt, waar voor capabele mensen goede carrièreperspectieven zijn. Zo'n persoon zou makkelijk tot overeenstemming kunnen komen met zijn werkgever voor het volgen van bepaalde opleidingen die hem hogerop kunnen brengen, hetgeen zowel in het voordeel van hemzelf als van het bedrijf is. Hier is dus sprake van het verbeteren van de carrièremogelijkheden.

Een tweede concreet voorbeeld is de werknemer die met werkloosheid wordt bedreigd vanwege bij voorbeeld het verdwijnen van een bedrijfstak. Dit hebben we gezien in de textiel, de schoenindustrie, in vele tapijtfabrieken enz. In zo'n geval staat de carrière toch al op het spel en kunnen onze voorstellen de betrokkenen juist de gelegenheid bieden een andere richting in te slaan wat betreft hun opleiding om zich zodoende voor te bereiden op een carrière waarvoor in Nederland wel mogelijkheden bestaan.

Tenslotte het voorbeeld van een persoon die vanwege grote veranderingen in het bedrijf waarin hij werkt, bij voorbeeld op het technologische vlak, grote behoefte heeft aan het nemen van wat afstand om zijn plaats en rol in het bedrijf met wat meer perspectief te kunnen overzien en daarom een algemene opleiding wil volgen of een verlofperiode wil gebruiken voor zaken die hij/zij zinvol vindt maar die niet in de onderwijs sfeer (behoeven te) liggen. Ook in zo'n geval werken onze voorstellen in het voordeel van de werknemer zowel als van de werkgever en zullen daarom de carrière eerder bevorderen dan belemmeren. Tegelijkertijd bevorderen dergelijke algemene opleidingen en gewone verlofperiodes zowel de zelfontplooiing als de mondigheid.

Deze voorbeelden hebben alle betrekking op de werknemers. Hoe zit het met een aantal andere categorieën in onze samenleving zoals mensen die niet in loondienst zijn en dan vooral de huisvrouwen aan de ene kant en werklozen aan de andere? Het is vanzelfsprekend een groot voordeel voor mensen die

buiten de arbeidsmarkt staan om eveneens de mogelijkheid te hebben van educatieve voorzieningen gebruik te maken om zodoende een andere richting aan hun leven te kunnen geven of meer diepgang. Voor een terugkeer naar de arbeidsmarkt na een aantal jaren voor het gezin gezorgd te hebben is het bijtanken van kennis een bijna onontbeerlijke voorwaarde.

Voor mensen die reeds werkloos zijn, zal het wederkerend leren en verlof eveneens een veel grotere keuzevrijheid geven dan zij tot op heden hebben. Ik ben met een redelijk aantal werklozen in contact geweest en heb niet bepaald de indruk gekregen dat de autoriteiten (bij voorbeeld het Gewestelijk Arbeids-Bureau) initiatieven stimuleren. Het tegendeel is eerder waar. Bij voorbeeld een 26-jarige werkloze met Gymnasium Bèta en vier jaren wiskundige studie achter de rug, gebruikt zijn vrije tijd om een nieuw type zonnecollector uit te vinden. Dit is duidelijk een overtreding! Een vriend van hem, ook werkloos, houdt zich bezig met bedenken van spellen die zij dan samen naspelen en uitproberen. Dat is ook verboden, want het is een potentieel commerciële activiteit, in de zin dat deze nieuwe spellen best eens in de handel gebracht zouden kunnen worden. Dan wordt dit tijdverdrijf plotseling werk en dat mag je als werkloze per definitie niet hebben! Over het algemeen krijgt men de indruk dat werklozen geconfronteerd worden met een grote bureaucratische passiviteit, die na verloop van tijd elk initiatief dat de werkloze in de eerste maanden nog heeft, dreigt plat te walsen. Dit betekent niet, dat de autoriteiten niet aardig zouden zijn. Dat is over het algemeen wel het geval. Waar het om gaat, is de mensen te stimuleren, bij voorbeeld door hen aan te moedigen zich te laten testen om te bekijken 'hoe ze in de markt liggen'. Men moet werklozen ook de mogelijkheid geven zich te laten om- of bijscholen. Ze moeten in ieder geval zo actief mogelijk blijven. De werkelijkheid is echter anders.

Een 41-jarige man uit Deventer die reeds enige jaren werkloos is, vertelde dat men met hem nog nooit over om- of bijscholing heeft gesproken. Men geeft duidelijk de indruk, dat – hoewel hij MULO gedaan heeft en een grafische school heeft doorlopen – men niet veel voor hem kan doen. Hij heeft het idee, dat de ambtenaren best naar hem willen luisteren, maar nooit tijd hebben om hem te laten uitspreken. Hij is één van die mensen die er behoefte aan heeft eens wat positieve suggesties te krijgen.

Het is duidelijk dat de verschillende diensten die met werklozen te maken hebben, zich erg gebonden voelen aan de vaak weinig soepele en zeer gelijkvormige voorschriften van bovenaf. Deze bureau-

cratische kleinzielige houding gekoppeld – paradoxaal genoeg – aan de geringe controle en vrijblijvende benadering, vooral wanneer de werkloosheid langer duurt, mondt uit (en dat geldt voor bijna iedere langdurig werkloze) in een situatie waarin men niet langer intensief naar werk zoekt en men de verzuchting slaakt, zoals gedaan door een 45-jarige werkloze man: 'Werkloosheid is een ziekte die men zelf meegemaakt moet hebben om erover te kunnen praten'.

Nogma wil ik benadrukken dat voor wat betreft de grotere individuele kansen om door het reproduceer-effect heen te stoten en individuele kwalificaties sneller en beter in lijn te brengen met de mogelijkheden die zich voordoen, het een kwestie is van een grotere waarschijnlijkheid dat het hier geboden voorstel beter zal voldoen dan het huidige. Er is natuurlijk geen zekerheid zo lang men het niet probeert!

5. Gewenst onderzoek

Men zou natuurlijk een hele waslijst van punten en thema's kunnen voorschotelen. Dat is niet de bedoeling. De allerhoogste prioriteit voor onderzoek betreft onderzoekingen naar de potentiële vraag naar betaald educatief verlof onder de doelgroepen die aangewezen zijn door de SER-Commissie betaald educatief verlof. Er wordt wel beweerd dat vooral werkende jongeren met LBO/MAVO opleiding absoluut niet geïnteresseerd zouden zijn in het volgen van additioneel onderwijs en vorming. Ik wil deze bewering niet tegenspreken, maar men moet wel goed zien tegen wat voor soort onderwijs en vorming deze jongeren zich zo afzetten. Het is toch nauwelijks verwonderlijk dat zij nu niet bepaald staan te springen om aan de gedeeltelijke leerplicht te voldoen: twee dagen verplicht weg uit je werkkring, terwijl je net blij was van die school af te zijn, maakt voor deze jongeren het onderwijs nog weerzinwekkender. Het is net als met het verplicht lezen van bepaalde boeken op de middelbare school, dat maakt dat men ze nooit meer aankijkt, terwijl als men ze later toevallig herontdekt, ze geweldig interessant kunnen zijn. Dat is eigenlijk het hele verschil tussen het dictatoriale aan de ene kant en de mogelijkheid geven om op de motivatie van het individu in te spelen aan de andere.

Hieruit volgt vanzelfsprekend dat zo'n onderzoek naar de potentiële vraag naar betaald educatief verlof op een subtiële manier moet gebeuren. Dit heeft weer te maken met het je kunnen inleven in een heel andere situatie en wereld.

Een tweede en laatste onderwerp van onderzoek dat ik persoonlijk naar voren zou willen brengen, is een 'benaderend' en vergelijkend onderzoek van ervaringen op dit gebied hier en elders om zodoende moeilijkheden en mogelijkheden te identificeren. Met 'benaderen' bedoel ik het onderzoeken van dië vormen van wederkerend onderwijs en leren en van educatief verlof die zonder zo genoemd te kunnen worden, toch stappen zijn in de juiste richting en daarom benaderingen zijn van het uiteindelijke stelsel. Daarvan zou men reeds veel kunnen leren zodat het eeuwig experimenteren dat wij zo graag doen tot een minimum terug te brengen is.

Noten

1. Het gaat hier om de bekende verdragen die regelmatig worden gesloten in het tripartite kader van de I.A.O. te Genève. Deze verdragen tezamen worden wel genoemd de 'International Labour Code'.
2. *Interimadvies inzake de ontwikkeling van Betaald Educatief Verlof*, uitgave Sociaal-Economische Raad, No. 16, 1978.
3. Dit concept wordt door mij 'dictatoriaal' genoemd omdat het gebaseerd is op een niet-flexibele benadering die maakt dat werknemers een aantal uren per dag moeten werken (in ons geval 8 uur), een aantal dagen per week achter elkaar (5) en dat gedurende 48 tot 50 weken per jaar voor een periode van tussen de 40 en 50 jaar aaneengesloten. De arbeidsmarkt is dus niet berekend op mensen die er een tijdje tussenuit willen, part-time banen zoeken, enz.
4. Zie het overzichtsartikel van G. Cain in *The Journal of Economic Literature*, Vol. XIV, No. 4, 1976, waarin zo'n 200 boeken en artikelen over dit onderwerp worden behandeld. Zie ook het recente boek van F. C. Valkenburg en A. M. C. Vissers, *Theorie van de dubbele arbeidsmarkt*, Tilburg, 1978.

Literatuur

- Emmerij, L. J., *De economie van het onderwijs. Pre-adviezen van de Vereniging voor de Staatshuishoudkunde*, Den Haag, Martinus Nijhoff, 1968.
- Emmerij, L. J., *Can the School build a New Social Order?*, Amsterdam, Elsevier Scientific Publishing Company, 1974.
- Emmerij, L. J., Clobus, J. A. E., *Volledige werkgelegenheid door creatief verlof Naar een maatschappij van de vrije keuze*, Deventer, Kluwer, 1978.
- Mok, A. L., *Is er een dubbele arbeidsmarkt in Nederland?* In: *Werkloosheid, aard en omvang, structurele oorzaken en beleidsalternatieven*, Pre-adviezen van de Vereniging voor de Staatshuishoudkunde, Den Haag, 1975.
- Stoikov, V., *The economics of recurrent education and training*, Genève, 1975.

Vissers, A. M. C., Arbeidsmobiliteit en segmentering van de arbeidsmarkt. In: J. van Wezel e.a., *Arbeidsmarkt in beweging*, Den Haag, Vuga, 1977.

Vissers, A. M. C. e.a., Sociale ongelijkheid op de arbeidsmarkt, *Sociologische Gids*, februari 1977.

Curriculum vitae

L. J. Emmerij (1934) studeerde aan verscheidene buitenlandse universiteiten (Universiteit van Parijs, John Hopkins Universiteit, Columbia University) en behaalde zijn M.A. aan de Columbia University te New-York (1961).

Zijn doctoraat werd afgelegd aan de Universiteit van Parijs (1971). Zijn publikaties liggen op het gebied van sociale en economische vraagstukken m.b.t. het onderwijs, waarbij ook de problematiek van de ontwikkelingslanden wordt behandeld. Vervulde tal van functies in internationale organisaties (o.a. OECD, ILO). Momenteel is hij rector van het Institute of Social Studies. Daarnaast vervult hij o.m. het voorzitterschap van de SER-Commissie Betaald Educatief Verlof en is lid van de Nationale Adviesraad voor Ontwikkelingssamenwerking.

Adres: Institute of Social Studies, Badhuisweg 251, 2597 JR Den Haag.