



Meritocratie en ongelijkheid

Richard Sennett*

Op 11 mei 2010 vond de twejaarlijkse Politeia-conferentie plaats, met Richard Sennett en Saskia Sassen als gastsprekers. Saskia Sassen had het over wat grootsteden de voorbije decennia is overkomen en wat we daaruit kunnen leren, terwijl Richard Sennett sprak over de negatieve gevolgen van meritocratie in de hedendaagse vorm. Hieronder vindt u de integrale weergave van de lezing van Richard Sennett.¹

De globalisering deed bij een zeer groot aantal mensen, vooral in de ontwikkelingslanden, de hoop opslaan dat zij hun leefomstandigheden in belangrijke mate zouden kunnen verbeteren. Die hoop was vooral gevestigd op de verbetering van hun economische situatie. Dat zou mogelijk worden doordat mensen in een geglobaliseerde arbeidsmarkt eindelijk hun talenten ongehinderd naar eigen inzicht zouden kunnen aanwenden. Lange tijd hadden zij geen kans gekregen of werd het hun bijzonder moeilijk gemaakt om door eigen verdienste iets te bereiken. Dat is de belofte die meritocratie inhoudt: beloond te worden voor de eigen inspanningen. Het is de culturele motor voor een groot deel van de mobiliteit en voor de energie die mensen van de vorige generatie bijzonder enthousiast maakte voor het mondiale kapitalisme.

In deze bijdrage wil ik het hebben over de oorzaken van de ontgoocheling in dit systeem van beloning naar verdiensten. Ik zal het niet hebben over meritocratie als een sociale structuur voor het organiseren en belonen van talent dat mensen een nieuwe status geeft in de wereld, maar over het feit dat meritocratie in feite het aanzien van mensen doet afnemen. Mijn thema is dus de relatie tussen meritocratie en ongelijkheid.

Hetzelfde geloof dat in de laatste generatie sterk leeft in landen als China, Indië en Brazilië dat de talenten waarover mensen beschikken beloond zullen worden, maakte in Europa reeds opgang in de late zeventiende en de vroege achttiende eeuw. Het was de eerste keer dat het principe dat talent, en niet de afkomst, iemands

* Richard SENNETT is socioloog. Hij is verbonden aan de New York University en de London School of Economics.

E-mail: r.sennett@lse.ac.uk.



carrière bepaalt feitelijk toegepast werd. Ironisch genoeg gebeurde dat door Madame de Maintenon – de geheime echtgenote van Lodewijk XIV. Zij creëerde instellingen die actief op zoek gingen naar getalenteerde, maar arme mensen en hun een opleiding gaven die hun moest toelaten een rol te spelen binnen de organisatie van de staat. De toegangsexamens voor de Franse militaire academies in 1782 waren een uitdaging voor de idee dat een aristocraat zich simpelweg een regiment of een peloton kon ‘kopen’. Daartegenover stond dat iemand, om te kunnen vechten, in de eerste plaats een goede soldaat moest zijn. Macht moest worden verdiend in plaats van te worden geërfd. Dat was een buitengewone gedachte in ons eigen verleden, en in sommige andere culturen is dat nog steeds zo. Deze gedachte gaat ervan uit dat er heel wat onontdekt talent in de massa schuilgaat. In de periode van de verlichting benadrukten Diderot en anderen dit zeer sterk in een befaamde zinsnede in de *Encyclopédie*: Talent is er in overvloed.

1. Talent: van overvloed naar schaarste

De omslag die er volgens mij in de moderne maatschappij plaats vond, is dat de hoop dat talent ruimschoots aanwezig is in de samenleving, vervangen werd door een realiteit die talent als een schaars goed benadert. Precies omdat men nu zo over talent denkt, verandert ook de hoop die de mensen koesterden om uit hun armoedige omstandigheden te ontsnappen, van een positief in een negatief gegeven. Hoe talent georganiseerd wordt in een maatschappij die het als een schaars goed beschouwt, is een onderwerp dat ik al lange tijd bestudeer. Recent heb ik daarover iets geschreven in mijn boek over vakmanschap.² Verder heb ik het probleem vanuit historisch perspectief benaderd in mijn boeken *The Fall of Public Man*³ en *Respect in a World of Inequality*.⁴ Ik ben van mening dat het fenomeen dat meritocratie tot de negatieve kracht gemaakt heeft die gebaseerd is op de veronderstelling dat talent schaars is, twee verschillende aspecten vertoont. Het eerste aspect is de personalisering van talent en het tweede de individualisering ervan. In wat volgt zal ik toelichten hoe dit in zijn werk gaat.

Personalisering en individualisering maken gebruik van dezelfde instrumenten. In een poging om te ontdekken wie in de anonieme massa echt talent heeft, doen beide een beroep op een systeem van testen en rapportering, en zelfs op zulke bureaucratistische instrumenten als SAP.⁵ Dat is, met andere woorden, een soort Foucaultiaans regime waar meritocratie en observatie hand in hand gaan. Zij vinden elkaar in de condities die ons door de befaamde Bell-curve voor intelligentie worden gesuggereerd.



De Bell-curve laat zien dat het overgrote deel van de mensen een normale intelligentie heeft. Een beperkter aantal heeft een lagere graad van intelligentie en slechts weinigen zijn uitzonderlijk intelligent. Het systeem van observatie en testen via het bijhouden van rapporten die het in de onderneming aanwezige talent in kaart brengen, is alleen maar geïnteresseerd in het gedeelte van de Bell-curve waar de allerslimsten zitten.

Personalisering – Hoe neemt deze zoektocht naar talent dan een gepersonaliseerde vorm aan? Het is een verschijnsel dat wij zien opduiken in de loop van de twintigste eeuw, met een tamelijk snelle toename ervan na de Tweede Wereldoorlog. Naar het einde van de eeuw toe was de definitie van talent verschoven van talent dat reeds een bewijs van zichzelf gegeven had naar een zoektocht naar talent binnen een context van netwerken. Wat is het verschil tussen beide? Talent dat tot uiting gekomen is, is een vaardigheid. Een bepaalde test of een bepaald document kan deze vaardigheid in precieze bewoordingen omschrijven. Talent kan worden gemeten, zelfs worden gekwantificeerd, in termen van de productie van een bepaalde reeks praktijken. En deze opvatting gaf in het midden van de vorige eeuw vorm aan de wijzen waarop talent getest werd, zowel in de zakenwereld als in de academische wereld. Naar het einde van de twintigste eeuw toe, en zeker in ondernemingen die op internationale schaal recrutereren, wordt talent beschouwd als een gegeven dat in een bepaalde context geplaatst moet worden: wat is iemands positie in een bepaald netwerk? wat soort mens is hij of zij? De vraag is niet: wat doet deze persoon, maar wel: wie zijn haar of zijn vennoten of relaties, hoe goed is hij of zij geplaatst? Bij de sociologische studie van talent beginnen we deze verschuiving te merken in hoe, bijvoorbeeld, persoonlijkheidstesten meer en meer verbonden worden met zogenaamde bekwaamheidstesten, of in sommige vormen van SAP met aan elkaar gekoppelde overzichten van wie wie kent. Dat zijn allemaal vormen van het onttrekken van het talent aan de handeling zelf. In de plaats daarvan komt de positie die iemand inneemt. Dat is waar het bij personalisering om gaat. Zodra deze ontwikkeling zich voordoet worden zaken als toegang tot een netwerk – of het gebrek eraan – veel belangrijker dan wat iemand aan talent in de organisatie binnenbrengt. Veel van de frustraties die mensen ondervinden om te worden erkend als een verdienstelijk lid van de organisatie drukken zij uit in termen van erkend te willen worden als iemand die ertoe doet, als een *player* – zoals de Amerikanen dat zo welsprekend zeggen. Het betekent niet noodzakelijk dat iemand geniaal is. Het betekent dat iemand goed geplaatst is, de juiste contacten heeft.



Samen met een team onderzoeksstudenten heb ik deze situatie geanalyseerd en hebben wij proberen aan te tonen dat deze ingebedde netwerken meer en meer elitair worden naarmate de globalisering toeneemt. Er komen minder netwerken, de banden tussen hen worden hechter en zij worden persoonlijker. Dat geldt vanzelfsprekend voor de wereld van de financiën waar slechts een kleine groep mensen *players* zijn, toegang tot het systeem hebben. Het is echter schokkend dat dit ook het geval is voor wetenschappers en ingenieurs. Het systeem wordt geslotener door gesitueerd en persoonlijk te worden.

De kwestie van positionering en het soort talent dat hier aangehaald wordt, vallen samen in de persoon van de *consultant* en in het netwerk van *consultants*. Wat mij vooral interesseerde was te zien welke mensen het echt maken in dat beroep, en welke niet. De mensen die het niet maken zijn diegenen die trachten hun talenten te gebruiken om iets te *doen* met de situatie waarin zij geplaatst worden; zij willen iets concreets tot stand brengen. De *consultants* die succes boeken zijn diegenen die van elke *consultancy* gebruik maken om nieuwe contacten te leggen die op hun beurt naar een nieuwe *consultancy* moeten leiden. Voor het effectief kunnen voorleggen van resultaten aan hun cliënten voelen zij zich niet verantwoordelijk. Deze houding komt treffend tot uiting in een beruchte interne nota van het internationaal zeer belangrijke consultancykantoor McKinsey: 'You are not responsible for outcomes, you are responsible for contacts'. Dat is de manier waarop het gesitueerde zelf begint de functioneren, en het wordt er alleen maar enger op.

Individualisering – De tweede manier waarop meritocratie in de moderne maatschappij werkt, heeft te maken met individualisering. Dat is een heel ander fenomeen. Als wij op de klassieke wijze denken aan opwaartse mobiliteit – het opklimmen op de sociale ladder, wat miljoenen mensen nu proberen te doen – dan hebben wij al een model van het trauma dat het teweegbrengt. Het voorbeeld vinden wij in Stendhals *Le Rouge et le Noir*, of in Durkheims *Le Suicide*. Door mobiel te worden, wordt iemand geïndividualiseerd, komt hij los van de vastgelegde sociale normen, en leeft hij in een soort ijle waas. Hoe meer getalenteerd deze persoon is, hoe begaafder, des te erger lijdt hij onder deze toestand. Durkheim heeft hierover zeer mooie bladzijden geschreven. Dat is het beeld dat wij meestal voor ogen hebben al wij ons proberen voor te stellen wat het betekent los te komen van de eigen gemeenschap, maar het is niet het beeld dat ons zal helpen te begrijpen hoe individualisering werkt in de moderne meritocratische maatschappij.

Het feit dat iemand zich, binnen een meritocratie, losgescheurd heeft om hoger op de sociale ladder te klimmen wordt een trauma voor anderen. De gevolgen dat



iemand mobiel geworden is, losgekomen is van de eigen gemeenschap, blijven niet beperkt tot wat die persoon van zichzelf gemaakt heeft, maar hebben ook een reactieve en reflexieve impact op wat het voor de achterblijvers betekent dat zij *niet* mobiel zijn. Zij gaan jaloerse vergelijkingen maken. Aan de London School of Economics hebben wij een korte studie uitgevoerd met Poolse arbeiders die naar het Verenigd Koninkrijk geëmigreerd waren in de periode dat er daar nog werk te vinden was. Wij hebben hen vergeleken met Poolse arbeiders die in hun thuisland gebleven waren. Het meest interessante gegeven dat uit deze studie naar voren kwam was niet dat de geëmigreerde Poolse arbeiders op drift geslagen waren, maar dat de thuisblijvers (die vaak subsidies kregen of geld uit het Verenigd Koninkrijk toegezonden kregen) zichzelf mislukkelingen vonden in vergelijking met diegenen die weggetrokken waren. De dynamiek van individualisering heeft een terugslag-effect op anderen en wel zo dat talent en bekwaamheid een bron zijn van jaloerse vergelijkingen door mensen die thuis bleven. In het geval van de Poolse arbeiders ging het om hun durf om weg te trekken, om hun ondernemingszin; in andere situaties gaat het vaak om de bekwaamheid gebruik te maken van zijn intelligentie. Het fenomeen dat iemand wegtrekt of zich opwerkt, brengt bij anderen het gevoel teweeg dat zij achtergelaten worden of, met de woorden van Saskia Sassen, uitgesloten worden. Zij worden buitengesloten uit de cirkel van mensen die de dynamiek in zich hebben. Dat geeft aanleiding tot een groot gevoel van ressentiment bij wie achterblijven. Wie vertrouwd is met de Amerikaanse context zal onmiddellijk zien dat hetzelfde mechanisme aan het werk is bij de rechtse nieuwszender Fox News. De wrok tegen de mobiele elites spat eraf. Eerst dacht ik dat ‘mobiele elites’ een scheldnaam was voor joden, maar nu begrijp ik dat het veel ruimer is dan dat. Ze duiden er de mensen mee aan die zich losgemaakt hebben van anderen. Het is in die zin dat de individualiserende functie van de meritocratie een uitgesproken negatieve culturele dynamiek is. Deze negatieve dynamiek legt vaak de nadruk op de elite als een groep die op het eerste gezicht onverdiende privileges heeft. Dat is, zeker in Amerikaanse rechtse kringen, de taal waarin het ressentiment verwoord wordt: ‘Die mensen, die zo vol zijn van zichzelf, hebben helemaal geen recht op de privileges die ze hebben’. Dat is echter slechts een gemor dat een dieperliggende frustratie verbergt, namelijk de vraag: ‘Waarom was *ik* niet in staat om hetzelfde te doen?’ Dat is de manier waarop, aan de rechterzijde, een massabeweging op de been gebracht kan worden die gebaseerd is op de opvatting dat verdienste iets is om zich over te schamen. Zo bekeken, legt verdienste de nadruk op ongelijkheid.



2. *Weg met de meritocratie?*

Uit deze beschrijving van de relatie tussen meritocratie en ongelijkheid – gezien zowel vanuit haar personaliserende kant die de nadruk legt op de toegang tot de schaarse hulpbronnen van netwerken en situaties als van haar individualiserende kant met het teruglageffect op anderen die zich geïsoleerd gaan voelen – zou men kunnen besluiten dat we dan maar het best de idee van meritocratie opgeven. Toch is dat niet zo. Ik ben er integendeel van overtuigd dat wij terug moeten naar de uitspraak van Diderot, die met kracht een verlicht principe verwoordt: Talent is er in overvloed.

In mijn onderzoek en in mijn boek over vakmanschap heb ik geprobeerd na te gaan wat het zou betekenen om een verlichte meritocratie te hebben die gebaseerd is op overvloed veeleer dan op een gebrek aan talent. Een van de manieren waarop ik getracht heb dit te onderzoeken is door binnen de mondiale economie te kijken naar een reeks van achtenzeventig jobs die een zekere mate van vaardigheid vereisen en dan deze vereiste vaardigheden te koppelen aan de soorten intelligentie die gemeten worden op de Stanford-Binet IV-schaal. Dat is de beste intelligentietest die wij hebben voor het meten van aangeboren vaardigheden. Het is een prachtig psychologisch instrument. Ik kwam tot de weinig verrassende conclusie dat de meeste jobs in de mondiale economie – gaande van bankier tot labotechnieker tot zijdelings met de financiële wereld verwante jobs – gedaan kunnen worden door mensen met een gewone intelligentie, dat wil zeggen door mensen die zich in de middenmoot van de Bell-curve bevinden. Deze gegevens heb ik op een bepaald ogenblik aan een groep bankiers voorgelegd. Zij begonnen ongemakkelijk in hun stoel over en weer te schuiven, want zij krijgen extreem hoge salarissen uitbetaald precies omdat zij zulke bijzondere talenten hebben. Zij vonden een salaris in de orde van ettelijke miljoenen een faire beloning voor hun exceptionele diensten. De meeste van deze bankiers zijn mensen die niet bijzonder veel afweten van algoritmen, maar toch werken ze hele dagen met via algoritmen beveiligde instrumenten zoals *Collateralized Debt Obligations* (CDO's), zonder dat ze eigenlijk weten waar ze precies mee bezig zijn. En ze worden er nog rijk van ook! Nog verrassender is dat de meeste jobs in de hightechsector van Silicon Valley geen geniale vaardigheden vereisen. Het is precies hetzelfde verhaal als de uitvinding van de mobiele telefoon, een verhaal dat op een prachtige manier door Michael Piore beschreven wordt.⁶ Wat deze jobs vereisen zijn sociale vaardigheden om met andere mensen om te gaan, om informatie van mensen te krijgen, interesse te hebben voor anderen enzovoort. Het was geen geniale inval om radio en telefoon samen te brengen, en dat geldt voor een groot deel van andere technologische



innovaties. Men heeft ons altijd verteld dat innovatie slechts de vrucht kan zijn van een geniale idee. Dat is een oude, romantische, artistieke gedachte die op de economie wordt toegepast. Onze gegevens laten zien dat dit gewoon niet waar is. Dat heeft gevolgen voor de manier waarop wij denken over de toegang tot onderwijsinstellingen en – meer nog – over het systeem van promotie en demotie binnen organisaties. Het zal duidelijk zijn dat we meer mensen zouden toelaten en ze minder zouden testen; wij zouden onze onderwijsinstellingen breder openstellen omdat de meeste mensen – mits de juiste opleiding – van nature uit over de nodige talenten beschikken om de meeste van de jobs te doen die in een mondiale economie gevraagd worden. Mijn punt is dat, als er talent in overvloed te vinden is, er ook veel meer mensen in aanmerking moeten komen voor bepaalde jobs. Als dat het geval is voor de toegang tot onderwijsinstellingen, dan is het des te meer het geval voor ondernemingen. Zij zouden moeten beginnen met werknemers te belonen voor prestaties die nu niet gehonoreerd worden. Een voorbeeld van zo een prestatie is de tijd dat iemand bij een onderneming of organisatie blijft. De mondiale economie kent geen beloning voor loyaliteit. Zij gaat er integendeel van uit dat mensen die lange tijd bij dezelfde organisatie blijven, vastgeroest zijn op hun stoel en uitgeblust geraken; zij meent dan dat er nieuw bloed nodig is om de organisatie dynamisch en alert te houden. Als talent echter rijkelijk aanwezig, dan moet de organisatie andere bronnen aanboren en dan spreken we over zaken als loyaal zijn ten overstaan van de onderneming, ze door dik en dun trouw blijven, er actief bij betrokken zijn enzovoort. Ik ben ervan overtuigd dat het mondiale kapitalisme er wel bij zou varen. Eens dat men in een denk-kader zit dat bekwame mensen moeilijk te vinden zijn, dan worden vele van deze sociale extra middelen irrelevant.

3. Besluit

Om wat voorafgaat in meer filosofische bewoordingen samen te vatten: de kwestie van de meritocratie maakt ons duidelijk dat het probleem dat zich in de moderne maatschappij stelt, het probleem van erkenning is. Daarmee bedoel ik niet de erkenning zoals filosofen als Axel Honneth haar definiëren, namelijk in termen van rechten – maar wel de erkenning van competenties als een fundamenteel rechtsprincipe in een moderne economie. Bijna alle mensen zijn geschikt en bekwaam om de taken uit te voeren die hun toevertrouwd worden en zij hebben het recht dat hun competentie erkend wordt, eerder dan hun statuut.



Als wij zo over meritocratie denken voert ons dat terug naar het ideaal van de verlichting: grotere gelijkheid voor allen. Dat zou ons leiden naar een maatschappij waar er minder personalisering is van verdienste en talent, en zeker minder individualisering ervan. Ik ben ervan overtuigd dat zulks mogelijk is. Net zoals we de mythe doorprikt hebben dat de markt een efficiënt mechanisme is, zo zullen wij ook de culturele mythe doorprikken dat talent schaars is. Dat zal de al lang bestaande gelijkstelling van meritocratie met ongelijkheid doorbreken en dan zullen de dromen die veel mensen uit derdewereldlanden koesterden toen ze hun intrede deden in de mondiale economie, uiteindelijk in vervulling kunnen gaan.

Noten

1. Deze bijdrage werd oorspronkelijk in het Engels geschreven onder de titel 'Meritocracy and Inequality'. De Nederlandse vertaling is van Marie-Jeanne Bellen.
2. Richard SENNETT. *The Craftsman*. New Haven/Londen: Yale University Press, 2008.
3. Richard SENNETT. *The Fall of Public Man*. New York: Knopf, 1977.
4. Richard SENNETT. *Respect in a World of Inequality*. New York/Londen: W.W. Norton & Company, 2003.
5. SAP (Systemanalyse und Programmentwicklung) is een oorspronkelijk Duits softwarebedrijf dat het mogelijk maakt alle bedrijfsfuncties te informatiseren en op elkaar af te stemmen).
6. Richard K. LESTER, Michael J. PIORE. *Innovation. The missing dimension*. Cambridge Mass.: Harvard University Press, 2006.