

Arbeidsmarkt: het belang van percepties van rechtvaardigheid

In de afgelopen decennia hebben gedragseconomische inzichten een steeds belangrijkere plaats gekregen in de arbeidseconomie. Deze inzichten zien we vooral terug in nieuwe onderzoeksthema's, zoals het belang van sociale vergelijkingen en de psychologie achter stimulansen op de werkvloer. Welke invloed hebben sociale vergelijkingen op de werking van de Nederlandse arbeidsmarkt? En hoe helpen inzichten uit de gedragseconomie ons om de consequenties en urgentie daarvan te begrijpen?

THOMAS DOHMEN

Hoogleraar aan de
Universität Bonn
en de Universiteit
Maastricht (UM)

RAYMOND MONTIZAN

Onderzoeker aan
de UM

ARJAN NON

Postdoc aan de UM

Sociale vergelijkingen gaan steeds vaker een negatieve rol spelen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Daar worden ze problematisch wanneer mensen het gevoel hebben dat er sprake is van ongelijkheid, en wanneer deze ongelijkheid als onrechtvaardig wordt ervaren. In de afgelopen jaren is dit in de Nederlandse media een van de meest controversiële onderwerpen geworden. De publieke discussie is daarbij aangezwengeld door zowel de economische crisis als de publicatie van Piketty's boek *Kapitaal in de 21ste eeuw* (Piketty, 2014). Vooral sinds deze publicatie van Piketty is de indruk ontstaan dat in Nederland de ongelijkheid in de inkomens- en vermogensverdeling de afgelopen twintig jaar sterk is toegenomen. Deze perceptie is niet volledig juist, aangezien de inkomensongelijkheid in Nederland in internationaal perspectief gering is en ook nauwelijks is toegenomen (Caminada et al., 2017; Salverda, 2013). Desondanks leeft de indruk dat de inkomensongelijkheid groter is geworden, en dit wordt steeds meer als onrechtvaardig beschouwd. De recente aandacht voor de inkomens van een

selecte groep topbestuurders is hiervan een uitdrukking.

Ongelijkheid op de arbeidsmarkt beperkt zich echter niet tot het inkomen. Zo is, tussen 2006 en 2016, het aandeel werkenden met een vaste arbeidsrelatie met tien procentpunt gedaald. Met name jongeren en laagopgeleiden hebben steeds vaker geen vast dienstverband. Vanuit internationaal perspectief behoort Nederland daarom nu tot de OESO-landen met het hoogste aandeel flexibele contracten (Cörvers et al., 2011). Logischerwijs zijn werknemers met een flexibel contract kwetsbaar in economisch moeilijke tijden: onder werknemers met een flexibele arbeidsrelatie was de werkloosheidsstijging als gevolg van de economische crisis veel sterker. Dit betekent overigens niet dat flexibele contracten op zichzelf problematisch zijn. Zolang mensen de vrije keuze hebben, kunnen flexibele contracten welvaartsverhogend werken. Sommigen waarderen de extra vrijheid als zpp'er, of prefereren een flexibel contract omdat ze voor de onzekerheid gecompenseerd worden. Het is echter zeer de vraag of mensen in de praktijk wel altijd een vrije keuze hebben.

Zorgwekkend is bovendien dat CBS en TNO registreren dat – niet alleen wat betreft de baan zekerheid, maar ook wat betreft de secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden – de ongelijkheid sterk is toegenomen. De kwaliteit van arbeid is in de periode 2007–2015 teruggelopen, en wel het meest voor laagopgeleiden. Vooral voor laagopgeleiden bieden banen steeds minder zekerheid, uitdaging, autonomie en promotiemogelijkheden. Ook hier is er dus sprake van een toenemende kloof tussen hoger- en lageropgeleiden. Een gebrek aan baan zekerheid is daarbij voor sommige groepen problematischer dan voor andere. Ook ouderen en lagerop-

In internationaal perspectief is de inkomensongelijkheid in Nederland gering

geleiden komen moeilijker aan werk, en stromen ook minder vaak door naar een vaste aanstelling (Mattijssen en Smits, 2017). Dit wordt nog eens versterkt door verschillen in de mate waarin hoog- en laagopgeleiden hun kennis en vaardigheden actueel houden. Laagopgeleiden leren minder op het werk dan hogeropgeleiden, zowel in formele cursussen als door informeel te leren. Deze kloof lijkt de laatste jaren alleen maar groter te worden (Boermans et al., 2017). Gezien het toenemende belang om de kwalificaties op peil te houden, lopen laagopgeleiden het risico om verliezers te worden door de flexibilisering van de arbeidsmarkt.

Ten slotte heeft er de afgelopen jaren een verschuiving plaatsgevonden in de werkgelegenheid wat betreft de beroepen. Uit een recente publicatie van CBS en TNO (CBS/TNO, 2017) blijkt dat de werkgelegenheid in de hoogbetaalde beroepen aanzienlijk is toegenomen. Ook in de laagst betaalde beroepen groeide de werkgelegenheid, terwijl er in de middengroep van beroepen sprake is van een afnemend werkgelegenheidsaandeel.

INZICHTEN UIT DE GEDRAGSECONOMIE

De inzichten uit de gedragseconomie helpen ons om een beter beeld te krijgen van de consequenties van de geschetste ontwikkelingen. Een belangrijk inzicht is dat rechtvaardigheid en efficiëntie zich niet laten scheiden. In de economie wordt de productie, en de verdeling ervan over individuen, vaak voorgesteld als een koek die men in stukjes moet verdelen. In standaard neoklassieke modellen wordt er verondersteld dat de grootte van de koek in principe los staat van de verdeling ervan. In de gedragseconomie zijn de productie en de daarbij behorende verdeling van de koek niet te scheiden, omdat individueel gedrag afhangt van de rechtvaardigheidspercepties in het proces en van de uitkomsten. Percepties van onrechtvaardigheid op de werkvloer kunnen grote, negatieve gevolgen hebben voor de prestaties van medewerkers en daarmee van ondernemingen en de samenleving als geheel. Er kan efficiëntieverlies in termen van productie ontstaan als werknemers de inkomensverdeling die daaruit voortvloeit als onrechtvaardig beschouwen.

Een tweede belangrijk inzicht uit de gedragseconomie is dat rechtvaardigheid niet simpelweg samenvalt met gelijkheid in economische uitkomsten. De gedragseconomie heeft laten zien dat, in veel situaties, ongelijkheid – mits goed verantwoord – wel degelijk als rechtvaardig kan worden beschouwd. Van belang is bijvoorbeeld dat het proces rechtvaardig is dat tot deze ongelijke uitkomsten heeft geleid. We zullen hieronder een aantal belangrijke gedragseconomische bevindingen bespreken. Daarna bekijken we dit in meer detail door de literatuur over wederkerigheid en arbeidsmotivatie te bespreken.

RECHTVAARDIGHEID EN EFFICIËNTIE NIET TE SCHEIDEN

Meer ongelijkheid op de arbeidsmarkt creëert een voedingsbodem voor *sociale vergelijkingen*. Het uitgangspunt in het traditionele neoklassieke model is dat individuen alleen geïnteresseerd zijn in hun eigen welzijn en consumptie. Uit de gedragseconomie weten we dat mensen dit weliswaar belangrijk vinden, maar dat sociale vergelijkingen ook een grote invloed hebben op het ervaren welzijn en de besluitvorming (Duesenberry, 1949; Frank, 1985a; 1985b; 2005;

Hamermesh, 1975; Pollak, 1976; Veblen, 1899). Fliessbach et al. (2007) en Dohmen et al. (2011) tonen via neurofysiologisch onderzoek aan dat hogere relatieve beloningen de beloninggerelateerde hersengebieden sterker stimuleren dan een hogere absolute beloning. Verschillende empirische studies hebben dan ook laten zien dat inkomensvergelijkingen een aanzienlijke invloed hebben op de mate waarin mensen tevreden zijn met hun leven (bijvoorbeeld Clark en Oswald, 1996; Clark et al., 2008; 2010). Ter illustratie, Luttmer (2005) laat zien dat mensen ongelukkiger worden naarmate de burens meer verdienen. Ongelijkheid beïnvloedt niet alleen tevredenheid, maar wordt ook geassocieerd met negatieve gezondheidsuitkomsten. Er zijn aanwijzingen dat dit het gevolg is van de stress die mensen in achtergestelde positie ervaren (Falk et al., 2017). Een studie onder werknemers van de Universiteit van Californië komt tot soortgelijke conclusies, namelijk Card et al. (2012). Zij laten zien dat het openbaar maken van de salarissen van collega's leidt tot een vermindering van de werktevredenheid en een toename van de vertrekvoornemens onder degenen die een salaris verdienen beneden de mediaan. De tevredenheid van werknemers die een salaris verdienen dat boven de mediaan ligt, wordt niet beïnvloed. Daarnaast zijn er diverse experimenten die aantonen dat een ongelijke verdeling van inkomsten de arbeidsmotivatie negatief beïnvloedt. Rechtvaardigheid is dus niet te scheiden van welzijn en productie.

RECHTVAARDIGHEID

Het tweede inzicht is dat verschillen in inkomen of vermogen niet per definitie onrechtvaardig of zelfs onwenselijk zijn. Belangrijk is echter hoe de verschillen tot stand komen. Allereerst is het van belang dat mensen gelijke kansen hebben, en dat procedures eerlijk zijn. Een simpel voorbeeld is een loterij: zolang deze eerlijk verloopt, zal niemand klagen dat sommigen een hoger bedrag winnen dan anderen. Hoewel de verdeling ex post ongelijk is, heeft iedereen ex ante dezelfde kans gehad. Ook verschillen die voortkomen uit verschillen in inspanningen of prestaties worden doorgaans als rechtvaardig gezien (Almås et al., 2010; Abeler et al., 2010). Iemand die meer uren werkt dan iemand anders in dezelfde

baan onder dezelfde omstandigheden, heeft recht op meer inkomsten dan die ander. Bovendien is een dergelijke ongelijkheid in economische uitkomsten niet alleen rechtvaardig, het is ook wenselijk vanwege de prikkels om te produceren. Hoewel culturele verschillen en politieke voorkeuren een rol spelen, is de bron van ongelijkheid het meest bepalend voor de acceptatie ervan (Almås et al., 2016). Bedrijven hoeven dus niet bang te zijn dat beloningsverschillen demotiverend werken, zolang deze maar toe te schrijven zijn aan evidente verschillen in prestaties, en het beloningssysteem bij werknemers vooraf bekend is en geaccepteerd wordt.

De indruk leeft dat de inkomensongelijkheid groter is geworden

Hoewel er over de basisprincipes van rechtvaardige verdeling een betrouwbare consensus is, is de toepassing ervan in de praktijk niet eenvoudig. Allereerst is het de vraag of iedereen vindt dat er sprake is van een gelijk speelveld. Mensen kunnen immers vinden dat ze door hun achtergrond en opvoeding niet dezelfde kansen hebben gehad als anderen. Ook zijn verschillen in productiviteit niet altijd een eenduidige rechtvaardiging van verschillen in inkomsten. Prestaties zijn immers vaak niet eenduidig vast te stellen. Dit geldt zeker als er een vergelijking gemaakt wordt tussen verschillende beroepen. Uiteindelijk zijn salarissen een kwestie van vraag en aanbod, en dit hoeft ook niet altijd rechtvaardig te zijn. Uit een recente SCP-studie blijkt bijvoorbeeld dat Nederlanders geen moeite hebben met de hoge inkomsten van een succesvolle ondernemer, maar dat er voor de – vaak extreem hoge – inkomsten van een getalenteerde voetballer minder begrip is (Soede et al., 2014). Mogelijk vindt men dat voetballers niet hard hoeven te werken voor het inkomen dat ze verdienen, of dat hun bijdrage aan het maatschappelijk welzijn beperkt is.

Vanuit de eerder geschetste arbeidsmarktontwikkelingen denken we dat deze literatuur belangrijke beleidsimplicaties heeft. De nadruk moet dus liggen op de kwestie van gelijke kansen. Uiteraard zijn kansen niet gelijk, omdat sommige ouders hun kinderen nu eenmaal meer mee kunnen geven dan andere. De overheid kan zich echter wel inspannen om dit soort verschillen te verkleinen. Met name interventies tijdens de vroege jeugd lijken effectief (Kosse et al., 2016). Gelijke kansen in het onderwijs zouden daarom een speerpunt moeten zijn, zodat het ideaal van loon naar werken dichterbij komt. Dit geldt ook voor mogelijkheden om

Ongelijkheid op de arbeidsmarkt beperkt zich niet tot het inkomen

op latere leeftijd scholing te volgen, zodat een wilde jeugd of afkomst minder bepalend wordt voor uitkomsten op latere leeftijd. Daarnaast is het van belang om de inzichten uit de gedragseconomie in ogenschouw te nemen als we kijken naar de vraag wat de gevolgen zullen zijn van de toegenomen ongelijkheid in baan zekerheid en secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden. Kiezen werknemers uit vrije wil voor een flexibel contract, dan is het proces fair. Echter, bieden bedrijven simpelweg alleen nog maar flexcontracten, dan ontstaat er een andere situatie. Als vaste en flexibele werknemers hetzelfde werk doen, maar flexwerkers geen zicht hebben op een vaste aanstelling en minder opleidings- en promotiemogelijkheden hebben, dan zal dit tot onvrede leiden. Dergelijke verschillen in behandeling zijn immers niet eenvoudig te herleiden tot verschillen in prestaties, kwalificaties of inzet. Deze onvrede kan zich uiten in gedemotiveerde medewerkers, met een geringere productiviteit als gevolg. Om dergelijke vergelijkingen te voorkomen doet de overheid er goed aan om het voor bedrijven aantrekkelijker te maken om werknemers in vaste dienst te nemen.

Vanuit een breder maatschappelijk perspectief is het bovendien belangrijk dat ongelijke uitkomsten zo veel mogelijk gerechtvaardigd worden. Heldere procedurele richtlijnen waarin wordt uitgelegd hoe en waarom ongelijkheid tot stand komt, kan werknemers helpen om deze beter te accepteren. Daarbij kan men bijvoorbeeld denken aan bindende prestatieafspraken die nodig zijn voor het verkrijgen van een vast contract.

WEDERKERIGHEID EN MOTIVATIE

Als werknemers ervaren dat zij oneerlijk worden behandeld kan dat grote gevolgen hebben voor hun gedrag op de werkvloer. Zij kunnen hun onvrede uiten door zich minder in te spannen op het werk of door zelfs doelbewust te proberen hun werkgever te schaden. Geïnspireerd door de sociale psychologie en de sociologie hebben Akerlof en Yellen (1990) dit idee geformaliseerd in de eerlijke-beloning-hypothese, die stelt dat werknemers hun inspanningen beperken wanneer hun loon lager ligt dan wat zij als een eerlijk loon zien. Een belangrijk element in deze theorie is het 'eerlijke loon', dat geldt als een referentiepunt. Beloningen onder dit referentiepunt worden door werknemers gezien als een slechte behandeling, en uitkomsten boven het referentiepunt als een goede behandeling. De inspanningen van de werknemer hangen af van hoe hij zich behandeld voelt. Hierbij geldt het principe van wederkerigheid. Positieve wederkerigheid is een gunstige reactie op een vriendschappelijke en respectvolle behandeling, terwijl negatieve wederkerigheid kan worden omschreven met het 'oog om oog, tand om tand'-principe. In een arbeidsrelatie betekent dit dat werknemers zich meer in zullen zetten voor het bedrijf als ze zich goed behandeld voelen, maar dat hun betrokkenheid afneemt wanneer ze het idee krijgen dat hun werkgever ze probeert uit te buiten (Fehr en Gächter, 2000; Gächter en Falk, 2002; Gächter en Thöni, 2010). Dit kan verklaren waarom bedrijven uiterst terughoudend zijn om in de lonen te snijden of met 'demotie' te komen. Diverse studies hebben het belang van wederkerigheid aangetoond (Fehr en Schmidt, 2006; Bowles, 2008). Uit de recente literatuur zijn er drie belangrijke conclusies te trekken.

NEGATIEVE WEDERKERIGHEID IS STERKER DAN POSITIEVE WEDERKERIGHEID

In het kader van de toenemende ongelijkheid op de Nederlandse arbeidsmarkt is het ten eerste belangrijk om te beseffen dat negatieve wederkerigheid belangrijker is dan positieve wederkerigheid. Een aantal veldexperimenten laten zien dat het betalen van een hoog loon slechts een beperkt en kortdurend effect heeft op de arbeidsmotivatie. Het betalen van een onverwacht laag loon heeft daarentegen een sterk negatief effect (Kube et al., 2013). Dit wordt bevestigd door een aantal fascinerende casestudies. Krueger en Mas (2004) tonen aan dat een conflictperiode binnen een Amerikaanse autobandenfabriek samenviel met het produceren van banden van een aanzienlijk lagere kwaliteit. Dit vloeit waarschijnlijk voort uit de verminderde inspanning van de werknemers tijdens deze strijd. Mas (2006; 2008) laat soortgelijke effecten van arbeidsconflicten zien voor de Amerikaanse politie en voor Caterpillar, een fabrikant van zware bouwmachines. De geschatte kosten door verminderde productiviteit bedragen 400 miljoen dollar. Een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden zal dus negatieve effecten hebben op de arbeidsproductiviteit, en daarmee op de economische groei.

Negatieve wederkerigheid is sterker bij ongelijke behandeling

Een verslechtering in arbeidsvoorwaarden beïnvloedt de arbeidsmotivatie vooral negatief als niet iedereen daardoor getroffen wordt, maar deze alleen willekeurig gekozen personen treft. Cohn et al. (2014) laten in een veldexperiment zien dat individuen die in groepen van twee werken negatief reageren op een onverwachte loonverlaging. Wanneer zonder opgaaft van redenen het loon van één van hen gekort wordt, is de negatieve reactie van de getroffen persoon veel sterker. De productiviteit van de niet-getroffen persoon verandert nauwelijks. Deze bevindingen zijn in lijn met een interessante studie gebaseerd op Nederlandse data van Montizaan et al. (2016). Zij bestuderen een grote hervorming van het pensioenstelsel die alleen mensen geboren na 1 januari 1950 treft. Ze laten zien dat deze hervorming tot een significante vermindering van de motivatie van werknemers heeft geleid. Dit

gold specifiek voor de 'pechvogels': mensen die net na 1950 geboren zijn en in het dagelijks leven vaker geneigd zijn om negatief wederkerig gedrag vertonen. Het 'oog om oog, tand om tand'-principe kan dus zwaar wegen in de beleidspraktijk.

Een belangrijke beleidsimplicatie is dat de tweedeling die op de arbeidsmarkt dreigt te ontstaan, negatieve gevolgen kan hebben voor de motivatie van achtergestelde werknemers en dus negatief gedrag kan uitlokken. Natuurlijk zijn er altijd verschillen geweest in beloning en arbeidsvoorwaarden, maar dit hoeft, zoals eerder gezegd, niet tot negatieve reacties te leiden als men het proces eerlijk vindt en

Vooraf voor laagopgeleiden bieden banen steeds minder zekerheid, uitdaging, autonomie en promotiemogelijkheden

de verschillen niet al te prominent zijn. Wat nieuw is aan de huidige arbeidsmarktontwikkelingen, is dat de *flexibele schil* vaak een vergelijkbaar opleidingsniveau heeft, vergelijkbaar werk doet als de werknemers met een vast contract, en dat de reden waarom ze geen vast contract krijgen soms arbitrair is. De kans is dan ook groot dat dit schadelijk gedrag zal uitlokken.

Het gaat niet om het geld maar om de intenties

Zorgwekkend voor de Nederlandse beleidspraktijk is verder dat negatieve reacties op ongelijke behandeling zich niet beperken tot financiële zaken zoals loon, vermogen of zelfs pensioenrechten. Montizaan en Vendrik (2014) tonen dit aan door de eerdergenoemde pensioenstelselhervorming, die alleen mensen geboren na 1 januari 1950 treft. Zij laten zien dat de vermindering van baantevredenheid door de versoerde pensioenrechten niet zozeer het gevolg is van de feitelijke daling van hun pensioenrechten, als wel doordat mensen zich gewoonweg oneerlijk behandeld voelden. De hervorming had een sterk negatief effect op de baantevredenheid, ook

nadat zij controleerden voor de verwachtingen die mensen hebben ten aanzien van hun pensioenuitkeringen.

Dat intenties belangrijker zijn dan de feitelijke materiële uitkomst, geldt niet alleen voor versoberingen maar ook voor beloningen. Twee recente veldexperimenten vormen een mooie illustratie. Kube et al. (2012) laten zien dat een cadeautje, in dit geval een thermoskan, een veel grotere invloed heeft op de geleverde inspanning dan een geldelijke gift van dezelfde waarde als het cadeautje. Bradler et al. (2016) tonen aan dat de arbeidsmotivatie toeneemt wanneer werkgevers hun waardering publiekelijk kenbaar maken. Deze voorbeelden illustreren dat wederkerig gedrag vooral bepaald wordt door

Het aandeel werkenden met een vaste arbeidsrelatie is tussen 2006 en 2016 met tien procentpunt gedaald

de gepercipieerde intenties, en niet alleen afhankelijk is van de financiële beloning. Voor de Nederlandse situatie valt dit op twee manieren uit te leggen. Een positieve interpretatie is dat een matige materiële behandeling gecompenseerd kan worden door het tonen van erkenning. Een negatieve interpretatie is dat flexibele contracten en geringe investeringen in menselijk kapitaal symbool staan voor een gebrek aan erkenning, wat dan ook sterke negatieve emoties teweeg kan brengen. Toekomstig onderzoek zal meer duidelijkheid hierover moeten verschaffen. Het belang van intenties die niet op geld zijn gebaseerd, is bijzonder relevant voor de Nederlandse situatie, aangezien de ongelijkheid vooral zit in de kwaliteit van arbeid en arbeidsvoorwaarden.

BELEIDSAANBEVELINGEN

We hebben laten zien dat er op de Nederlandse arbeidsmarkt onder werknemers sprake is van een gevoel van groeiende ongelijkheid in de kwaliteit van arbeid en in de arbeidsvoor-

waarden. De gedragseconomie leert ons dat mensen gevoelig zijn voor hun positie ten opzichte van anderen. Verschillen die niet te herleiden zijn tot evidente verschillen in prestaties of inzet en/of die niet goed uitgelegd kunnen worden, kunnen leiden tot ontevredenheid en een vermindering van de arbeidsmotivatie. Een belangrijk mechanisme is hier *negatief wederkerig gedrag*, wat zich kan uiten door een geringere productie of zelfs door de neiging om de eigen productie of die van anderen teniet te doen.

Het is van groot belang dat de groeiende ongelijkheid op de arbeidsmarkt en de gevolgen hiervan goed gemonitord worden. In hoeverre wordt de groei in ongelijkheid als onrechtvaardig ervaren? En belangrijker nog, in hoeverre wordt de toenemende ongelijkheid veroorzaakt doordat specifieke groepen werknemers ongewild minder kansen hebben in het onderwijs en de arbeidsmarkt? De gedragseconomie biedt drie belangrijke aanknopingspunten voor de overheid om de potentiële negatieve effecten van sociale vergelijkingen door middel van beleid te verminderen.

Ten eerste, de groeiende kloof tussen lager- en hogeropgeleiden zorgt ervoor dat de kwestie van gelijke kansen in het onderwijs steeds belangrijker wordt, omdat zo het ideaal van *loon naar werken* dichterbij komt. Dit geldt uiteraard ook voor de mogelijkheden om op latere leeftijd scholing te volgen. In principe hoeft de sterkere opdeling tussen lager- en hogeropgeleiden geen probleem te zijn als die wordt veroorzaakt door bewuste voorkeuren. Immers, als mensen bewust voor een bepaald opleidingsniveau kiezen, dan zal het onderscheid als rechtvaardig worden beschouwd. Maar dit is compleet anders wanneer mensen al in de beginfase van hun leven zijn achtergesteld en daardoor niet in staat zijn om te kiezen voor een hogere opleiding.

Ten tweede, de toegenomen ongelijkheid in de primaire, maar vooral in de secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden, vraagt ook om een betere monitoring van HR-procedures die werkgevers inzetten. In hoeverre zijn deze procedures transparant? Om te voorkomen dat er vergelijkingen worden gemaakt en werknemers de toegenomen ongelijkheid als onrechtvaardig ervaren, moet de overheid aansturen op heldere procedurele richtlijnen waarin wordt uitgelegd hoe en

waarom ongelijkheid in arbeidsvoorwaarden tot stand komt, bijvoorbeeld in de cao's. Relevant in dit opzicht is om ook specifiek aandacht te besteden aan niet-geldelijke factoren op de werkvloer. Gedragseconomie leert ons dat gepercipieerde intenties net zo belangrijk zijn als de financiële beloning.

Als laatste is communicatie een cruciaal beleidsinstrument dat de overheid kan inzetten om sociale vergelijkingen af te zwakken. In de samenleving bestaat de algemene indruk dat de inkomensongelijkheid sterk is toegenomen. In werkelijkheid blijkt dit echter wel mee te vallen. Deze tegenstelling vraagt om een correctie. Transparant communiceren over de feitelijke trends kan helpen om de gevoelens van onrechtvaardigheid te verminderen.

Een concreet voorbeeld waarbij de overheid kan proberen om via communicatie sociale vergelijkingen en onrechtvaardigheidsgevoelens te verminderen is de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd. Montizaan en Vendrik (2014) hebben reeds laten zien dat het welzijn van werknemers die langer moeten doorwerken sterk negatief beïnvloed wordt door sociale vergelijkingen. Ook bij de verhoging van de AOW-leeftijd kunnen we dergelijke effecten verwachten. Werknemers zijn er immers van op de hoogte dat verschillende cohorten vanaf een andere leeftijd hun pensioen gaan ontvangen.

De vraag is echter of het welzijn van werknemers en hun vertrouwen in het pensioensysteem ook sterk negatief worden beïnvloed als ze expliciet krijgen uitgelegd waarom het pensioensysteem op deze manier wordt aangepast. Bijvoorbeeld als hun verteld wordt dat oudere generaties minder tijd hebben om een eventueel gat in pensioenrechten te compenseren, en dus minder keuzevrijheid hebben. Een dergelijke uitleg kan wel eens een zeer grote uitwerking hebben op hoe verschillende generaties de veranderingen in het pensioensysteem zullen beleven.

In het domein van pensioenen worden er reeds veel communicatie-experimenten uitgevoerd om te achterhalen hoe mensen beter geholpen kunnen worden bij het maken van complexe financiële keuzes. Deze experimenten kijken echter niet naar de bredere invloed die overheidscommunicatie kan hebben op sociale vergelijkingen, onrechtvaardig-

heidsgevoelens en welzijn. Hier zit nog een belangrijk hiaat in onze kennis. De verhoging van de AOW-leeftijd biedt een unieke mogelijkheid om, via experimenten waarin de communicatie steekproefsgewijs dient te worden aangepast, te achterhalen hoe het communicatiebeleid van de overheid beter kan worden ingezet om de negatieve effecten van sociale vergelijkingen te minimaliseren. De basis voor een dergelijk experiment zou een brief kunnen zijn met een link naar een web-based enquête die vanuit de overheid en/of universiteit wordt verstuurd naar verschillende werknemerscohorten die op een andere manier door de hervorming worden getroffen.

Jongeren en laagopgeleiden hebben steeds minder vaak een vast dienstverband

Een onderdeel van deze enquête bestaat uit verschillende vormen van informatievoorziening over waarom sommige groepen eerder met pensioen mogen en andere niet. Een belangrijke issue in dit kader is dat, vergeleken met oudere cohorten, jongere cohorten meer tijd hebben om hun pensioen aan te passen. Een dergelijk inzicht kan vooral voor jongere cohorten leiden tot een beter begrip van de gemaakte keuzes. Ten tweede kan er ook worden gedacht aan algemene informatie over de impact die de hoogte van de pensioenen heeft op de houdbaarheid van het pensioenstelsel. Een eerlijke uitleg over de reden achter de versoberingen kan helpen om bij alle cohorten tot een beter begrip te komen van de rechtvaardigheid van versoberingen. Een derde mogelijkheid is om de Nederlandse situatie te vergelijken met die in het buitenland (bijvoorbeeld de zeer lage pensioenen in Duitsland en België). Door andere referentiegroepen (dus buiten Nederland) te kiezen, zullen de cohorten in Nederland elkaar onderling wellicht minder vaak gaan vergelijken.

Door de informatievoorziening te randomiseren kunnen we vervolgens kijken naar de effecten van deze verschillende vormen van informatievoorziening. De enquête zou daartoe gevalideerde welzijnsschalen kunnen bevatten die gericht zijn op de algemene levens- en baantevredenheid. Bovendien meet de enquête het algemene vertrouwen dat werknemers hebben, evenals de mate van vertrouwen in de overheid, pensioenfondsen en het pensioenstelsel. We zouden verwachten dat de informatievoorziening wel effect

heeft op het vertrouwen in de overheid en de pensioensector, maar het algemene vertrouwen in de mensheid niet of nauwelijks beïnvloedt. Daarnaast bevatten de enquêtes diverse gevalideerde schalen waarmee de persoonlijkheid van werknemers in kaart worden gebracht. Dit om aan te tonen wat, als gevolg van de verschillen in de informatievoorziening, de mechanismen zijn achter de eventuele veranderingen in welzijn en vertrouwen.

In het kort

- ▶ De perceptie van onrechtvaardige ongelijkheid kan de arbeidsmotivatie verlagen en de economische productie schaden.
- ▶ Ongelijkheid in niet-materiële aspecten kan net zo belangrijk zijn als materiële ongelijkheid.
- ▶ Een goede verantwoording van ongelijkheid heeft vaak een positief effect op de ervaren rechtvaardigheid ervan.

LITERATUUR

Abeler, J., S. Altmann, S. Kube en M. Wibral (2010) Gift exchange and workers' fairness concerns: when equality is unfair. *Journal of the European Economic Association*, 8(6), 1299–1324.

Akerlof, G.A. en J.L. Yellen (1990) The fair wage-effort hypothesis and unemployment. *Quarterly Journal of Economics*, 105(2), 255–283.

Almås, I., A. Cappelen, E. Sørensen en B. Tungodden (2010) Fairness and the development of

inequality acceptance. *Science*, 328(5982), 1176–1178.

Almås, I., A. Cappelen en B. Tungodden (2016) *Cut-throat capitalism versus cuddly socialism: are Americans more meritocratic and efficiency-seeking than Scandinavians?* CESifo Working Paper, 6278.

Boermans, S., K. Kraan en J. Sanders (2017) Ongelijke kansen in leven lang leren. In: *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: de focus op ongelijkheid*. CBS en TNO, 241–276.

Bowles, S. (2008) Policies designed for self-interested citizens may undermine 'the moral sentiments': evidence from economic experiments. *Science*, 320(5883), 1605–1609.

Bradler, C., A.J. Dur, S. Neckermann en J.A. Non (2016) Employee recognition and performance: a field experiment. *Management Science*, 62(11), 3085–3099.

Caminada, K., K. Goudswaard en J. Been (2017) Neemt de inkomensongelijkheid in Nederland toe?

In: *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: de focus op ongelijkheid*. CBS en TNO, 85–100.

Card, D., A. Mas, E. Moretti en E. Saez (2012) Inequality at work: the effect of peer salaries on job satisfaction. *The American Economic Review*, 102(6), 2981–3003.

CBS/TNO (2017) *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: de focus op ongelijkheid*. CBS en TNO.

Clark, A.E. en A.J. Oswald (1996) Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359–381.

Clark, A.E., P. Frijters en M.A. Shields (2008) Relative income, happiness, and utility: an explanation for the Easterlin paradox and other puzzles. *Journal of Economic Literature*, 46(1), 95–144.

Clark, A.E., D. Masclet en M.C. Villeval (2010) Effort and comparison income: experimental and survey evidence. *Industrial and Labor Relations Review*, 63(3), 407–426.

Cohn, A., E. Fehr, B. Herrmann en F. Schneider (2014) Social comparison and effort provision: evidence from a field experiment. *Journal of the European Economic Association*, 12(4), 877–898.

Cörvers, F., R. Euwals en A. de Grip (2011) *Labour market flexibility in the Netherlands: the role of contracts and self-employment*. Den Haag: CPB.

Dohmen, T., A. Falk, K. Fliessbach et al. (2011) Relative versus absolute income, joy of winning, and gender: brain imaging evidence. *Journal of Public Economics*, 95(3-4), 279–285.

Duesenberry, J.S. (1949) *Income, saving, and the theory of consumer behavior*. Cambridge: Harvard University Press.

Falk, A., F. Kosse, I. Menrath et al. (2017). Unfair pay and health. *Management Science*, te verschijnen. Te vinden op pubsonline.informs.org.

Fehr, E. en S. Gächter (2000) Fairness and retaliation: the economics of reciprocity. *Journal of Economic Perspectives*, 14(3), 159–181.

Fehr, E. en K.L. Schmidt (2006) The economics of fair-

ness, reciprocity and altruism – experimental evidence and new theories. In: S.C. Kolm en J. Mercier Ythier (red.), *Handbook of the economics of giving, altruism and reciprocity*. Amsterdam: North Holland, 615–691.

Fliessbach, K., B. Weber, B. Trautner et al. (2007) Social comparison affects reward-related brain activity in the human ventral striatum. *Science*, 318(5854), 1305–1308.

Frank, R.H. (1985a) The demand for unobservable and other nonpositional goods. *The American Economic Review*, 75(1), 101–116.

Frank, R.H. (1985b) *Choosing the right pond: human behavior and the quest for status*. Oxford: Oxford University Press.

Frank, R.H. (2005) Positional externalities cause large and preventable welfare losses. *The American Economic Review*, 95(2), 137–141.

Gächter, S. en A. Falk (2002) Reputation and reciprocity: consequences for the labour relation. *The Scandinavian Journal of Economics*, 104(1), 1–26.

Gächter, S. en C. Thöni (2010) Social comparison and performance: experimental evidence on the fair wage-effort hypothesis. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 76(3), 531–543.

Hamermesh, D. (1975) Interdependence in the labour market. *Economica*, 42(168), 420–429.

Kosse, F., T. Deckers, H. Schildberg-Hörisch en A. Falk (2016) *The formation of prosociality: Causal evidence on the role of social environment*. IZA Discussion Paper, 9861.

Krueger, A.B. en A. Mas (2004) Strikes, scabs, and tread separations: labor strife and the production of defective Bridgestone/Firestone tires. *Journal of Political Economy*, 112(2), 253–289.

Kube, S., M.A. Maréchal en C. Puppe (2012) The currency of reciprocity: gift exchange in the workplace. *The American Economic Review*, 102(4), 1644–1662.

Kube, S., M.A. Maréchal en C. Puppe (2013) Do wage cuts damage work morale? Evidence from a natural field experiment. *Journal of the European Economic*

Association, 11(4), 853–870.

Luttmer, E. (2005) Neighbors as negatives: relative earnings and well-being. *Quarterly Journal of Economics*, 120(3), 963–1002.

Mas, A. (2006) Pay, reference points, and police performance. *Quarterly Journal of Economics*, 121(3), 783–821.

Mas, A. (2008) Labour unrest and the quality of production: evidence from the construction equipment resale market. *Review of Economic Studies*, 75(1), 229–258.

Mattijssen, L. en W. Smits (2017) Ongelijke kansen op een vaste baan: doorstroomkansen van jongere en oudere flexibele werknemers. In: *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: de focus op ongelijkheid*. CBS en TNO, 161–180.

Montizaan, R.M. en M.C. Vendrik (2014) Misery loves company: exogenous shocks in retirement expectations and social comparison effects on subjective well-being. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 97, 1–26.

Montizaan, R., A. de Grip, F. Cörvers en T. Dohmen (2016) The impact of negatively reciprocal inclinations on worker behavior: evidence from a retrenchment of pension rights. *Management Science*, 62(3), 668–681.

Piketty, T. (2014) *Kapitaal in de 21ste eeuw*. Amsterdam: De Bezige Bij.

Pollak, R.A. (1976) Interdependent preferences. *The American Economic Review*, 66(3), 309–320.

Salverda, W. (2013) Inkomen, herverdeling en huishoudvorming 1977–2011: 35 jaar ongelijkheidsgroei in Nederland. *TPEdigitaal*, 7(1), 66–94.

Soede, A., S. Hoff en J. Kullberg (2014) Kapitale tegenstellingen? De maatschappelijke betekenis van financiële ongelijkheid. In: *Verskil in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2014*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau, 105–138.

Veblen, T. (1899) *The theory of the leisure class*. Londen: Macmillan, George Allen and Unwin.