

Reactie op: Korter werken of investeren in de levensloop

Uit het onderzoek van Huiskamp *et al.* (2009) blijkt dat werknemers maar nauwelijks bereid zijn om te investeren in hun levensloop, en veel liever korter gaan werken. In het vignettenonderzoek van de auteurs moesten werknemers hun voorkeuren uitspreken voor verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten. Deze pakketten hebben dezelfde monetaire waarde maar variëren in termen van arbeidsvoorwaarden: de ene meer gericht op primaire arbeidsvoorwaarden, dus op korte termijn, de andere meer gericht op levensloop, ofwel arbeidsvoorwaarden op lange termijn, zoals verlof en vergoeding voor opleidingskosten.

Het onderzoek gaat echter voorbij aan het intertemporele karakter van deze keuzes. Dergelijke afwegingen tussen kosten en baten die op verschillende momenten in de tijd plaatsvinden worden al geruime tijd in de economische wetenschap bestudeerd. Al in de achttiende eeuw wees Adam Smith erop dat beslissingen minder beïnvloed worden door toekomstige dan door onmiddellijke kosten en baten. Dit is dan ook de gouden regel van intertemporeel keuzegedrag: mensen verdisconteren kosten en baten die in de toekomst plaatsvinden en kiezen voor de optie met de hoogste verdisconteerde waarde.

Een probleem van het onderzoek is dat alle arbeidsvoorwaardenpakketten dezelfde monetaire waarde hebben. De vraag is of dit een realistische aanname is. Dit impliceert namelijk dat de verdisconteerde waarde van pakketten met veel toekomstige baten lager ligt dan de verdisconteerde waarde van pakketten gericht op primaire arbeidsvoorwaarden. Het is dus logisch dat gekozen wordt voor het laatste type. Echter, pakketten die de inzetbaarheid van werknemers op de lange termijn vergroten hebben positieve externe effecten en zouden daarom kunnen rekenen op bijdragen van de werkgever en de overheid. Het is dus waarschijnlijk dat als werknemers werkelijk voor een dergelijke keuze staan, de monetaire waarde, en wellicht ook de verdisconteerde waarde, van het investeringspakket de waarde van het kortetermijnpakket overtreft. Wanneer werkgevers- en overheidsbijdragen de waarde van de levensloop pakketten verhogen, zullen werknemers deze ook eerder kiezen. Bovendien zijn mensen geneigd onmiddellijke kosten te vermijden, zelfs als een investering voor het individu rendabel is. Verschillende gedragseconomische studies tonen aan dat mensen hyperbolisch verdisconteren. Dit betekent dat mensen tijdsinconsistente voorkeuren hebben, kortzichtig (myopisch) zijn en uitstelgedrag vertonen (Laibson, 1997; O'Donoghue

en Rabin, 1999). Het kortetermijngedrag komt vaak niet overeen met de langetermijnpreferenties. Zo wil men later graag van een aangenaam pensioeninkomen kunnen genieten, maar levert men vandaag liever niet in op de consumptie om te sparen voor de oude dag. Vaak is men wel bereid morgen de kosten te maken, maar besluit men de volgende dag de investeringsactiviteit opnieuw vooruit te schuiven. Het onderzoek van Huiskamp *et al.* (2009) geeft aan dat werknemers niet graag loon of vrije tijd op willen offeren om in de toekomst verlof op te kunnen nemen of te kunnen investeren in menselijk kapitaal. Werknemers zijn geneigd om de onmiddellijke kosten, in termen van een lager loon of mindere vrije tijd, te vermijden, ook al zijn de baten op lange termijn in termen van meer vrije tijd of werkzekerheid substantieel.

Interessant is de bevinding dat een groot deel van de werknemers korter wil werken. Ook eerdere studies laten zien dat veel werknemers minder zouden willen werken, maar dit niet doen vanwege de financiële consequenties (Torres *et al.*, 2007). Dit lijkt te wijzen op tijdsinconsistente voorkeuren: in de toekomst zou men willen dat men in het verleden, het heden in feite, had gespaard voor bijvoorbeeld verlof. Maar vandaag wil men geen loon of vrije tijd opofferen. Waarschijnlijk zouden werknemers positiever staan tegenover verlof en employability-arrangementen, wanneer zij in plaats van hun huidige primaire arbeidsvoorwaarden toekomstige salarisstijgingen uit zouden kunnen ruilen. De wens om korter te werken duidt erop dat werknemers vanuit een langetermijnperspectief wel degelijk behoefte hebben aan levensloop arbeidsvoorwaarden.

LITERATUUR

Huiskamp, R., D. Ooms en T. de Jong (2009) Korter werken of investeren in de levensloop. *ESB*, 94(4568), 564-567.

Laibson, D. (1997) Golden eggs and hyperbolic discounting. *Quarterly journal of economics*, 112(2), 443-477.

O'Donoghue, T. en M. Rabin (1999) Doing it now or later. *American economic review*, 89(1), 103-124.

Torres, A., R. Brites, B. Haas en N. Steiber (2007) *First European quality of life survey: time use and work-life options over the life course*. Luxemburg: Eurofound.