

Zinvol werk: een goedkope oplossing voor de arbeidsmarkt?

LES(S) is more: een samenvatting van Kesternich, I., Schumacher, H., Stiflinger, B. and Schwarz, S. (2020), Work meaning and labor supply

**Iris Kesternich**

iris.kesternich@kuleuven.be

Heiner Schumacher

heiner.schumacher@kuleuven.be

Bettina Sfilinger

B.M.Siflinger@tilburguniversity.edu

Stefan Schwarz

Stefan.Schwarz@iab.de

11 juni 2020

- Werknemers hechten niet alleen belang aan hun loon, maar ook aan hoe 'zinvol' hun job is.
- In deze studie onderzoeken we in welke mate een zinvolle job kan helpen mensen te motiveren op de arbeidsmarkt.
- Een zinvolle job komt slechts op de zevende plaats in de lijst van jobkenmerken, en is minder belangrijk dan werkzekerheid en een billijk loon.
- Mensen zijn niet bereid loon in te leveren in ruil voor een meer zinvolle job. Dit contrasteert sterk met resultaten in vroegere experimenten.
- De nadruk leggen op de voordelen van een job voor de samenleving kan de looneisen doen toenemen.
- Mensen worden productiever wanneer ze beseffen dat hun werk een belangrijke bijdrage levert aan de samenleving.

- 1 Dan Ariely, Emir Kamenica, Dražen Prelec (2008), Man's search for meaning: the case of Legos, Journal of Economic Behavior & Organization, vol. 67, issue 3-4, p. 671-677.

“Meaning is cheap [...], but ignoring the dimension of meaning may be quite expensive, for employers and for society.”¹

ZINVOL WERK EN DE ARBEIDSMARKT

Langdurige werkloosheid eist een zware tol van zowel individu als samenleving. Op individueel vlak ondermijnt ze het lichamelijke en geestelijke welzijn en vermindert ze de kansen op de arbeidsmarkt. Voor de samenleving betekent langdurige werkloosheid productiviteitsverlies, meer ongelijkheid en negatieve fiscale externaliteiten. De bestrijding van langdurige werkloosheid is dan ook erg belangrijk voor het maatschappelijk welzijn.

Een kernvraag voor werkloosheidsbeleid is hoe mensen gemotiveerd kunnen worden om een job te aanvaarden. Meer en meer economisch onderzoek stelt dat werknemers niet alleen belang hechten aan hun loon, maar ook aan de ‘zin’ van hun werk – waarmee bedoeld wordt dat de job die uitgevoerd wordt ook iets oplevert voor anderen of voor de samenleving. Als gedrag van mensen ook in belangrijke mate mee bepaald wordt door de mate waarin werk zinvol is, kan dat grote gevolgen hebben voor sociaal-economisch beleid. Als niet alleen geld, maar ook de zin van een job het individuele arbeidsaanbod bepaalt, zou het makkelijker kunnen worden om mensen te motiveren een job te aanvaarden dan de klassieke economische theorie voorspelt. Voorstanders van een universeel basiskomen beweren bijvoorbeeld dat veel mensen wel een laag-betaalde job zouden aanvaarden die zinvol is, als ze maar een vast gegarandeerd inkomen zouden krijgen. Bovendien zouden de incentiefproblemen van royale werkloosheidsvergoedingen – in de zin dat hoge uitkeringen mensen ertoe aanzetten om minder te werken – minder ernstig zijn dan doorgaans wordt aangenomen. Maar voor we zinvol werk een rol kunnen laten spelen bij beleidsaanbevelingen, moeten we eerst begrijpen hoe de zinvolheid van een job het

arbeidsaanbod beïnvloedt in het algemeen.

Experimentele studies stellen vast dat mensen bereid zijn om een lager loon te aanvaarden voor een job die als zinvoller wordt ervaren maar deze experimentele studies werken meestal met niet representatieve steekproeven.

De resultaten in de literatuur zijn niet eensluidend en hangen af van de gebruikte steekproef. Experimentele studies wijzen vaak op een sterke positieve invloed van de mate waarin werk als zinvol wordt ervaren op het arbeidsaanbod. Ze stellen vast dat mensen bereid zijn om een lager loon te aanvaarden voor een job die als zinvoller wordt ervaren, en dat zinvolle jobs zowel de kwantiteit als de kwaliteit van de output verhogen. Maar deze experimentele studies werken meestal met niet representatieve steekproeven. De proefpersonen zijn voornamelijk studenten – vaak van prestigieuze Amerikaanse universiteiten. Andere studies tonen aan dat mensen die al veel verdienen, zoals academici of werknemers van non-profitinstellingen, bereid zijn een lager loon te aanvaarden voor jobs waarin ze, bijvoorbeeld door hun onderzoek, een betekenisvolle bijdrage kunnen leveren aan de samenleving. Andere studies werken met meer representatieve steekproeven en geven een gedifferentieerder beeld: hoewel mensen bereid zijn minder te verdienen in ruil voor zinvol werk, is het bedrag dat ze willen opgeven relatief klein, vooral in vergelijking met heel wat andere arbeidsvoorwaarden. Veel beroepen die voor de samenleving heel belangrijk zijn maar weinig betalen – bijvoorbeeld in de verpleging in ziekenhuizen of woonzorgcentra – kennen een tekort aan werknemers. Veel landen hebben het moeilijk om voldoende personeel voor deze beroepen te vinden. De houding tegenover de samenleving kan trouwens ook variëren van persoon tot persoon. In het bij-

zonder werklozen kunnen het gevoel hebben dat de samenleving hen heeft laten vallen, en daardoor op hun beurt ook zelf de samenleving afwijzen. Mogen we van hen echt verwachten dat zij een job zouden willen aannemen die zinvol is voor de samenleving, maar die minder betaalt dan een job die neutraal of zelfs schadelijk is voor de samenleving?

ONDERZOEKSVRAGEN

In onze paper onderzoeken we de impact van de mate waarin werk als zinvol wordt ervaren op het arbeidsaanbod. We zijn vooral geïnteresseerd in de samenhang tussen het aanbod van arbeid door langdurig werklozen en de ervaring dat een job zin heeft. Hoe en waarom verschillen werklozen in de manier waarop ze financiële voordelen opgeven in ruil voor zinvol werk? De eerste mogelijke hypothese is dat werklozen, net omdat ze werkloos zijn, minder belang hechten aan de zin van een job, omdat ze zich dat als het ware niet kunnen veroorloven. De tweede mogelijke hypothese is dat werkloos al sowieso – dus nog voor ze werkloos worden – de zinvolheid van een job anders waarderen dan werkenden. Dat zou verklaard kunnen worden door het feit dat werklozen en werkenden verschillen in meerdere dimensies (bijvoorbeeld in opleidingsniveau) en dat deze verschillen samengaan met voorkeurverschillen wat betreft zinvolheid van een job. Het zou ook kunnen dat het feit dat men weinig waarde hecht aan de zinvolheid van een job er zelf mede de oorzaak van is dat men werkloos wordt (werklozen zijn mensen die minder belang hechten aan de inhoud van de job, en zijn daardoor minder productief in zinvolle jobs en juist mede daardoor werkloos geworden).

In ons onderzoeksproject zijn we op zoek gegaan naar een antwoord op de volgende vragen: Hoe belangrijk is het kenmerk “zinvolheid” van een job in vergelijking met andere jobkarakteristieken? Bestaan er grote verschillen in het belang dat mensen hechten aan de mate waarin hun job zinvol is? Zijn mensen bereid

om loon in te leveren in ruil voor een meer zinvolle job? Verschilt die bereidheid tussen werkenden en werklozen, en waarom? En hoe beïnvloedt de mate waarin een job zinvol is de productiviteit?

Onderzoeksofzet en gegevens

We bekwamen een willekeurige steekproef van de Duitse bevolking door deelnemers aan de 'Panel Study of Labour Market and Social Security' (hierna PASS) uit te nodigen voor ons experiment. Het PASS-panel werd opgezet door het Duitse Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung om de langetermijnevolgen te bestuderen van de 'Hartz-hervorming', een van de meest ingrijpende sociaal-economische hervormingen in de Duitse geschiedenis. Wat dit panel zo bijzonder maakt, is dat het een omvangrijke groep langdurig werklozen bevat. Dat laat toe gedrag van langdurig werklozen te vergelijken met dat van de werkende bevolking. We hebben de voorkeuren voor zinvol werk bloot gelegd op basis van een peilingvraag bij ongeveer 5300 personen (ongeveer 4200 werkenden en 1100 werklozen), en op basis van een experiment met beloning bij 711 proefpersonen (591 werkenden en 120 werklozen).

In de peiling vragen we de proefpersonen hoe belangrijk ze zinvol werk vinden. We vragen hen ook om een andere aspecten van een job, zoals een billijk loon en werkzekerheid, te rangschikken in volgorde van belang. In het experiment bieden we de proefpersonen aan om een job van één uur uit te voeren, die bestaat uit de digitalisatie van onderzoeksdocumenten. Dit werk kan gemakkelijk van thuis uit worden uitgevoerd, en moet afgewerkt worden binnen de zeven dagen. We peilen naar het reserveringsloon van de proefpersoon voor deze taak (d.i. het laagste loon waartegen iemand bereid is dit werk te aanvaarden).

We willen te weten komen of de werkbereidheid en het arbeidsaanbod verschilt wanneer we het werk

al dan niet voorstellen als een positieve bijdrage aan de samenleving. Daarom variëren we de zinvolheid van de voorgestelde taak, door de inhoud ervan op verschillende manieren te beschrijven. In het 'zinvolle scenario' zeggen we dat onderzoeksdocumenten van de Ludwig-Maximilians-Universiteit in München moeten worden gedigitaliseerd om ze later te gebruiken, en dat de proefpersonen daarmee een bijdrage leveren aan medisch onderzoek. In het 'minder zinvolle scenario' zeggen we dat het documenten van een openbare instelling betreft die na de digitalisatie waarschijnlijk niet meer zullen worden gebruikt. Als een zinvolle inhoud van een job de werkbereidheid en dus het arbeidsaanbod verhoogt, dan zou het gemiddelde reserveringsloon in het zinvolle scenario lager moeten zijn dan in het minder zinvolle scenario.

Bevindingen

Onze belangrijkste resultaten zijn de volgende: ten eerste stellen we in de peiling vast dat de meeste mensen zinvol werk beschouwen als een 'enigszins belangrijk' of 'zeer belangrijk' aspect van hun werk. Werklozen echter, hechten beduidend minder belang aan de mate waarin werk zinvol is dan werkenden. Verder stellen we ook vast dat een zinvolle job voor zowel werkenden als werklozen slechts op de zevende plaats staat in de lijst van negen aspecten van een job. Dat kenmerk is gemiddeld beduidend minder belangrijk dan werkzekerheid en een billijk loon – de twee meest gewaardeerde aspecten van een job bij zowel werklozen als werkenden. Wanneer we bovendien twee groepen werkenden vergelijken – een groep die na de peiling werkloos wordt en een groep die aan het werk blijft – stellen we vast dat die niet significant verschillen in hun voorkeuren met betrekking tot zinvol werk. Daaruit concluderen we dat het niet de voorkeurverschillen met betrekking tot zinvol werk zijn die werkloosheid veroorzaken. Maar wanneer mensen werkloos worden, neemt hun voorkeur voor een zinvolle job sterk af. We besluiten

daaruit dat het de ervaring van werkloosheid is die de waardering voor een zinvolle job aantast, en niet omgekeerd.

Ten tweede zien we in het experiment dat de respondenten niet bereid zijn om loon in te leveren in ruil voor een meer zinvolle job. Het gemiddelde reserveringsloon is min of meer hetzelfde in het zinvolle en het minder zinvolle scenario. Dit contrasteert sterk met resultaten in vroegere experimenten.

Respondenten zijn niet bereid loon in te leveren voor een meer zinvolle job. Het gemiddelde reserveringsloon is min of meer hetzelfde in het zinvolle en het minder zinvolle scenario. Dit contrasteert sterk met resultaten in vroegere experimenten.

Dit gemiddeld effect verbergt echter wel een belangrijke heterogeniteit in onze populatie van proefpersonen. Als we uitsluitend focussen op de personen die in het PASS-panel aangeven dat zinvol werk een zeer belangrijk aspect van hun job is (ongeveer een derde van de PASS-respondenten), stellen we vast dat zij bereid zijn om ongeveer 18 procent van hun uurloon op te geven in ruil voor meer zinvol werk. Proefpersonen die weinig waarde hechten aan zinvol werk, zijn daarentegen niet bereid om geld te ruilen voor een meer zinvolle job.

Ten derde stellen we – enigszins verrassend – vast dat de werkloze proefpersonen in het zinvolle scenario ongeveer 14 procent hogere lonen vragen. Dit geldt in het bijzonder voor mannen. Toch is het niet zo dat de werkloze proefpersonen gewoon niet willen bijdragen aan het medisch onderzoek. Werklozen die de de job aannemen worden productiever (gemeten aan de

hand van het aantal juist getypte tekens) wanneer we hen vertellen dat hun werk een belangrijke bijdrage levert aan de samenleving. In het minder zinvolle scenario zijn de werkloze proefpersonen slechts bijna half zo productief als de werkenden, maar in het zinvolle scenario komen ze bijna op gelijke hoogte met de werkenden.

Mogelijke verklaringen

Hoe kunnen we deze opmerkelijke bevindingen verklaren? De verklaring die onze voorkeur wegdraagt, is dat de mate waarin een job als zinvol ervaren wordt ook te maken heeft met billijkheid en/of arbeidsnormen. Mensen die belang hechten aan billijkheid, vinden mogelijk ook dat zij recht hebben op een deel van de waarde die zij met hun job genereren. Zinvol werk is voor hen dus enkel aantrekkelijk als ze ook voldoende worden vergoed voor hun inspanningen. Daarnaast is het ook mogelijk dat de beschrijving van een job als zinvol, door de werknemers gelezen wordt als een job waarvoor ze meer inspanningen zullen moeten doen om die job goed te doen.

Onze belangrijkste conclusie is dat het benadrukken van zinvol werk om de arbeidsparticipatie te verhogen niet onschuldig is. Sterker de nadruk leggen op de voordelen van een job voor de samenleving kan de looneisen doen toenemen, zoals dat bij de werkloze proefpersonen in onze studie het geval was. Dit resultaat heeft zeker actualiteitswaarde: tijdens de COVID-19-pandemie vonden veel krantenartikelen dat bepaalde beroepen – zoals verpleging in ziekenhuizen en woonzorgcentra – cruciaal zijn voor de samenleving en dus ook in verhouding daarmee moeten worden betaald. Dit suggereert inderdaad dat naarmate de gepercipieerde zinvolheid van een job toeneemt, de eis om meer verloning volgt. Vandaar dat zinvol werk geen goedkope oplossing is voor arbeidsmarktproblemen. Maar we hebben ook vastgesteld dat zinvol werk de productiviteit van werkloze proefpersonen beduidend verhoogt, zodat

het aanbod van een passend loon samen met de nadruk op het maatschappelijke belang van een job beter gemotiveerde en productievere werknemers kan opleveren.



Iris Kesternich is hoofddocent aan de KU Leuven. Ze doet onderzoek in de openbare economie (gezondheids- en arbeidsmarkten) en gedragseconomie.



Bettina Siflinger is universitair docent aan de Tilburg University. Haar onderzoek handelt over toegepaste micro econometrie, gezondheids- en arbeidseconomie.



Heiner Schumacher is hoofddocent aan de KU Leuven. Zijn onderzoek gaat over gedragsbeslissingen in markten en organisaties.



Stefan Schwarz is een onderzoeker bij het Institute for Employment Research (IAB) in Neurenberg, Duitsland. Zijn onderzoek situeert zich op het gebied van empirische arbeidseconomie met een bijzondere interesse in arbeidsmarkt, werkloosheid en welvaartsdynamiek.

LES(S) staat voor “Leuvense Economische Standpunten (Short)”. Daarin publiceren stafleden van de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen opiniërende studies en essays. Onder de titel “Less is more” brengen we een verkorte analyse of samenvatting van een langere wetenschappelijke paper of publicatie waarin beleidsrelevante resultaten beschreven werden.

Dergelijke reeks zal uiteraard verschillende opinies en denkstromingen brengen. Leuvense Economische Standpunten vertolken alleen de visie van de auteur. Zij kunnen niet doorgaan als de visie van een instelling.

U kan eerder verschenen Leuvense Economische Standpunten terugvinden op de website van de faculteit: <https://feb.kuleuven.be/les>

Reacties op de Leuvense Economische Standpunten zijn altijd welkom via economics@kuleuven.be