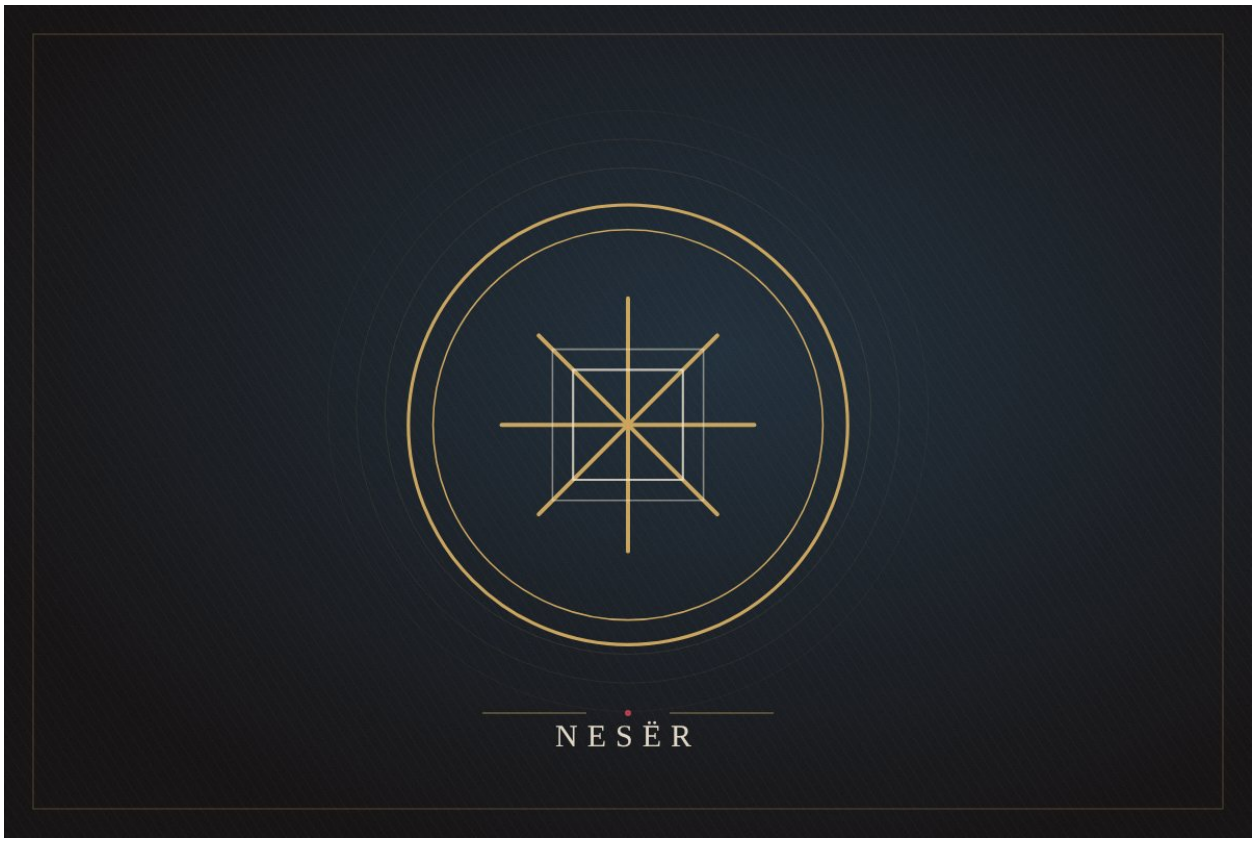
Praktika

«Kurse më shumë nesër»: si e rritën kursimet Richard Thaler-i dhe Shlomo Benartzi-u

Një plan i thjeshtë që përdor në favorin tonë inercinë dhe frikën nga humbja, rezultatet e zbatimit të parë në një kompani amerikane dhe mënyra si mund ta përshtatni për veten

3 nëntor 2026 / 5 min lexim



Ilustrim origjinal i redaksisë lexoshpejt. Nuk është fotografi ose objekt historik.

Shumica e njerëzve thonë se do të donin të kursenin më shumë. Megjithatë, shumë pak e bëjnë. Ekonomistët e sjelljes kanë identifikuar disa arsye: e ardhmja duket e largët, ndryshimet në buxhet na duken si humbje, dhe shpesh nuk marrim asnjë vendim, duke mbetur aty ku jemi. Kjo prirje për të mos ndryshuar quhet **inerci**.

Plani

Ekonomisti **Richard Thaler**, që në vitin 2017 mori çmimin Nobel për ekonominë, dhe kolegu i tij **Shlomo Benartzi** menduan: po sikur t'i përdornim këto dobësi në favorin tonë? Ata krijuan një program të quajtur *Save More Tomorrow*, «Kurse më shumë nesër». Ai ka katër ide kryesore:

1. **Vendimi merret sot, por zbatohet më vonë.** Na është më e lehtë të premtojmë diçka për të ardhmen.
2. **Kursimi rritet vetëm kur rritet rroga.** Kështu, nuk ndjejmë asnjëherë që paga jonë neto zvogëlohet.
3. **Rritja vazhdon automatikisht** me çdo rritje rroge, deri në një kufi.
4. **Mund të dilni kur të doni.** Kjo e bën më të lehtë pranimin.

Rezultatet

Në zbatimin e parë, në një kompani amerikane me madhësi mesatare, të përshkruar nga Thaler dhe Benartzi në vitin 2004, shumica e punonjësve që u ofrua plani e pranuan, dhe shumica qëndruan në të edhe pas disa rritjeve të rrogës. Norma mesatare e kursimit e pjesëmarrësve u rrit nga rreth 3,5 për qind e rrogës në rreth 13,6 për qind brenda rreth tre vjetëve e gjysmë.

Idetë e këtij programi, si regjistrimi automatik dhe rritja automatike e kontributeve, janë përfshirë më vonë në skemat e pensioneve të shumë kompanive dhe në disa ligje.

> *Nuk na duhet më shumë vullnet. Na duhet një sistem që punon edhe kur vullneti mungon.*

Fuqia e zgjedhjes së paracaktuar

Save More Tomorrow mbështetet te një gjetje e mëparshme për inercinë. Në vitin 2001, Brigitte Madrian dhe Dennis Shea studiuan një kompani amerikane që ndryshoi rregullat e planit të saj të pensionit. Më parë, punonjësit duhej të regjistroheshin vetë; pas ndryshimit, punonjësit e rinj regjistroheshin automatikisht, por mund të dilnin kur të donin. Pjesëmarrësit e punonjësve të rinj u rritën nga rreth 37 për qind në rreth 86 për qind. Shumica thjesht mbetën te zgjedhja që u ishte bërë paraprakisht, edhe kur ishte e lehtë ta ndryshonin.

Pse «nesër» është më e lehtë

Ekonomisti David Laibson përshkroi në vitin 1997 një pirje që e quajti **zbritje hiperbolike**. Ne e vlerësojmë shumë më tepër atë që marrim sot sesa atë që marrim nesër, por dallimi mes një viti dhe një viti e një ditë na duket i parëndësishëm. Kjo do të

thotë se kur një sakrificë është e menjëhershme, e shmangim, por kur është në të ardhmen, e pranojmë lehtë. Save More Tomorrow e shfrytëzon pikërisht këtë: vendimi merret sot, por sakrifica fillon më vonë, kur «vetja e ardhshme» do ta mbajë barrën.

Humbjet dhe fitimet

Një tjetër element i planit lidhet me teorinë e Daniel Kahneman-it dhe Amos Tversky-t për shmangien e humbjes. Sipas tyre, një ulje e pagës neto do të ndihej si humbje, dhe humbjet dhembin rreth dy herë më shumë se fitimet e njëjta. Duke e lidhur rritjen e kursimeve me rritjen e pagës, plani siguron që paga neto të mos bjerë kurrë. Punonjësi thjesht merr pak më pak nga rritja që do të kishte marrë. Kështu, kursimi nuk perceptohet si humbje, por si një fitim pak më i vogël.

Nga një kompani te ligji

Ideja nuk mbeti në një kompani. Në vitin 2013, Shlomo Benartzi dhe Richard Thaler shkruan në revistën *Science* se pas suksesit të planit, ligji amerikan për mbrojtjen e pensioneve i vitit 2006 i inkurajoi punëdhënësit të përdornin regjistrimin automatik dhe rritjen automatike të kursimeve. Shumë kompani të mëdha i futën këto elemente në planet e tyre. Në Mbretërinë e Bashkuar, regjistrimi automatik në pensione u bë i detyrueshëm për punëdhënësit duke filluar nga viti 2012, dhe sipas statistikave zyrtare pjesëmarrja në pensionet e punës u rrit ndjeshëm.

Kritikat ndaj nxitjeve

Jo të gjithë e mirëpresin këtë qasje. Disa kritikë argumentojnë se zgjedhjet e paracaktuara mund të shfrytëzohen edhe për qëllime që nuk janë në interes të njerëzve, dhe se qeveritë apo kompanitë nuk duhet të vendosin se çfarë është «e mirë» për ne. Thaler dhe Sunstein përgjigjen se një zgjedhje e paracaktuar ekziston gjithmonë, dhe se është më mirë të zgjidhet me kujdes sesa rastësisht. Ata theksojnë gjithashtu se njerëzit duhet të kenë gjithmonë mundësinë të dalin lehtë nga zgjedhja e paracaktuar. Për ta, nxitja e mirë është ajo që njerëzit do ta zgjidhnin vetë nëse do të kishin kohë dhe informacion të plotë.

Si ta përshtatni për veten

Edhe nëse puna juaj nuk ofron një plan të tillë, ideja mund të zbatohet në mënyrë personale. Ky nuk është këshillë financiare e personalizuar, por një parim sjelljeje:

- **Krijoni një transferim automatik** drejt një llogarie kursimi ditën kur merrni rrogën.
- **Nisni me një shumë të vogël,** edhe 2–3 për qind e të ardhurave.

- **Sa herë që rritet rroga,** rrisni menjëherë kursimin me një pjesë të rritjes, para se të mësoheni me paratë e reja.
- **Vendosni rregullin sot,** për rritjen e ardhshme, kur nuk ka ende asgjë për të «humbur».

Burimet

Thaler, R. H. & Benartzi, S. (2004). Save More Tomorrow: Using behavioral economics to increase employee saving. *Journal of Political Economy*, 112(S1), S164–S187. WorldCat

The Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 2017 – Richard H. Thaler. nobelprize.org

Thaler, R. H. & Sunstein, C. R. (2008). *Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness*. Yale University Press. WorldCat

Madrian, B. C. & Shea, D. F. (2001). The power of suggestion: Inertia in 401(k) participation and savings behavior. *Quarterly Journal of Economics*, 116(4), 1149–1187. WorldCat

Laibson, D. (1997). Golden eggs and hyperbolic discounting. *Quarterly Journal of Economics*, 112(2), 443–478. WorldCat

Benartzi, S. & Thaler, R. H. (2013). Behavioral economics and the retirement savings crisis. *Science*, 339(6124), 1152–1153. PubMed

Department for Work and Pensions (UK). *Workplace pension participation and savings trends of eligible employees* (official statistics, annual). gov.uk

Kahneman, D. & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263–291. WorldCat

Lexoje në internet: https://www.lexoshpejt.com/artikull/kurse-me-shume-neser