

# Gedragreacties van deelnemers op nieuwe contracten

Het pensioenakkoord handhaaft de verplichtstelling, koppelt de pensioenleeftijd aan de levensverwachting en accepteert dat beleggingsrisico's zich direct vertalen in pensioenrechten- en uitkeringen. Uit enquêteonderzoek blijkt dat werknemers zich al voorbereiden op een hogere pensioenleeftijd, maar dat de mogelijkheid van een tegenvallend pensioen niet of nauwelijks aanleiding zal zijn om zelf aanvullende pensioenkeuzes te maken.

**E**en belangrijk onderdeel van het pensioenakkoord is het koppelen van de AOW- en pensioenleeftijd aan de levensverwachting. Een verhoging van de pensioenleeftijd vergroot de betaalbaarheid van pensioenen. De toename van de arbeidsparticipatie zorgt bovendien voor een groter draagvlak voor de financiering van collectieve uitgaven, zoals zorg en sociale verzekeringen. Langer doorwerken is een logische reactie op de gestegen levensverwachting (Heeringa en Bovenberg, 2009), vooral ook omdat de levensjaren die in goede gezondheid worden doorgebracht, toenemen. De resterende levensverwachting voor een 65-jarige vrouw en een 65-jarige man is nu 21 respectievelijk 18 jaar, waarvan zowel vrouwen als mannen gemiddeld 11 jaar in een goed ervaren gezondheid doorbrengen. Ter illustratie: bij de invoering van de AOW in 1957 bedroeg de resterende levensverwachting 15,5 respectievelijk 14,5 jaar. Werknemers houden nu al rekening met een hogere pensioenleeftijd. Figuur 1 laat zien dat de gemiddelde leeftijd waarop zij verwachten te stoppen met werken jaar na jaar toeneemt. Het aantal werknemers dat verwacht op of voor zijn zestigste levensjaar te stoppen met werken daalt snel: van een derde van de werknemers in 2004 tot één op de tien nu.

Tegelijkertijd stijgt het percentage werknemers dat verwacht met 66 jaar of ouder te stoppen flink. De plannen voor het koppelen van de pensioenleeftijd aan de levensverwachting spelen hierbij een belangrijke rol.

Figuur 2 illustreert dit door de verwachte pensioenleeftijd af te zetten tegen het geboortjaar. De gegevens zijn gebaseerd op een enquête onder circa 850 werknemers uit het CentERpanel in het najaar van 2010, enkele maanden na het bereiken van het eerste pensioenakkoord in juni van dat jaar. Hierin kwamen werkgevers- en werknemersorganisaties overeen om de pensioenleeftijd om de vijf jaar aan te passen aan de ontwikkeling van de levensverwachting. Op grond van de huidige vooruitzichten wordt uitgegaan van een verhoging van de pensioenleeftijd naar 66 jaar in 2020 en 67 jaar in 2025. Werknemers die vóór 1955 zijn geboren worden niet geraakt door de voorgenomen verhoging van de pensioenleeftijd naar 66 jaar in 2020. Voor deze groep springt 65 jaar inderdaad in het oog als meest verwachte pensioenleeftijd; slechts een beperkt aantal uit deze groep verwacht langer door te werken. Bij een verdere verhoging van de pensioenleeftijd in 2025 vallen alleen werknemers die zijn geboren in de jaren 1955 tot en met 1958 onder het regime van een pensioenleeftijd van 66 jaar. Dit geboortecohort blijkt tamelijk goed op de hoogte van de plannen voor de verhoging van de pensioenleeftijd: drie op de tien verwacht op de leeftijd van 66 jaar met pensioen te gaan. Hoewel de spreiding in de verwachte pensioenleeftijd onder jongeren groot is, gaan velen ervan uit dat zij langer door zullen werken dan nu gebruikelijk is. Vier op de tien werknemers die na 1970 zijn geboren, verwachten met 67 jaar of later met pensioen te gaan. De verwachte pensioenleeftijd is dus flink

---

**MAARTEN VAN ROOIJ**  
Beleidsmedewerker  
en onderzoeker bij De  
Nederlandsche Bank

---

**HENRIËTTE PRAST**  
Hoogleraar aan de  
Universiteit van Tilburg  
en fellow bij Netspar

---

**ANOUK SMITS**  
Afgestudeerd econoom  
bij Netspar

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.

opwaarts bijgesteld. De gemiddelde leeftijd waarop werknemers verwachten met pensioen te gaan ligt nu op bijna 65 jaar, terwijl dat zes jaar geleden nog op 62 jaar lag. Deze stijging kan overigens niet los worden gezien van de afschaffing van de fiscale ondersteuning in 2006 van VUT- en andere regelingen voor vroegpensioen. In reactie op de gewijzigde wetgeving zijn regelingen voor vroegpensioen aangepast en is de standaardpensioenleeftijd in veel cao's opgetrokken tot de AOW-leeftijd van 65 jaar. Hierdoor is een pensioenleeftijd van 65 jaar meer dan voorheen de norm geworden. Voor de helft van de werknemers die aangeven tot deze leeftijd te willen doorwerken, zijn financiële motieven doorslaggevend. Voor de andere helft vormen het werkplezier en de sociale contacten de belangrijkste redenen om door te werken tot de officiële pensioenleeftijd.

### Officiële pensioenleeftijd normerend

De verhoging van de AOW-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd in de tweede pijler, hier gezamenlijk aangeduid als de officiële pensioenleeftijd, is een logische vervolgstap op het afschaffen van vroegpensioenregelingen. In een onderzoek van drie jaar geleden gaven vier op de tien respondenten aan langer door te zullen werken bij een onmiddellijke verhoging van de officiële pensioenleeftijd (DNB, 2008). Bij een verhoging met twee jaar naar 67 steeg de verwachte pensioenleeftijd gemiddeld over alle werknemers met 0,8 jaar. Uiteindelijk heeft de verhoging van de pensioenleeftijd in het pensioenakkoord naar verwachting een groter effect op de voorgenomen pensioenleeftijd van werknemers. De officiële pensioenleeftijd vervult namelijk een belangrijke signaalfunctie. In de huidige institutionele context zit de leeftijd van 65 jaar verankerd in de gedachten van werknemers. De voorkeuren voor het moment van pensionering worden tegen deze referentiewaarde afgezet. Als de officiële pensioenleeftijd met twee jaar wordt verhoogd, zal geleidelijk 67 jaar als sociale norm gaan dienen voor werknemers om pensioenwensen en -beslissingen aan te spiegelen. De gewenste pensioenleeftijd is voor hen een relatief begrip en geen

absoluut gegeven. Een aanwijzing hiervoor is te vinden in het belang van de gemiddelde pensioenleeftijd van andere Nederlanders voor de eigen pensioenbeslissing. Dit volgt uit een enquête waarin werknemers twee keer wordt gevraagd naar hun verwachte pensioenleeftijd. Het enige verschil is dat de ene keer wordt verteld dat de meeste mensen in Nederland op 65-jarige leeftijd met pensioen gaan en de andere keer dat 62 jaar de meest gangbare pensioenleeftijd is. Het gegeven dat anderen drie jaar langer doorwerken leidt voor een op de zes werknemers tot een opwaartse bijstelling van de voorgenomen pensioenleeftijd met een, twee of drie jaar. Gemiddeld over alle werknemers stijgt de verwachte pensioenleeftijd met 0,3 jaar (DNB, 2008).

Figuur 1

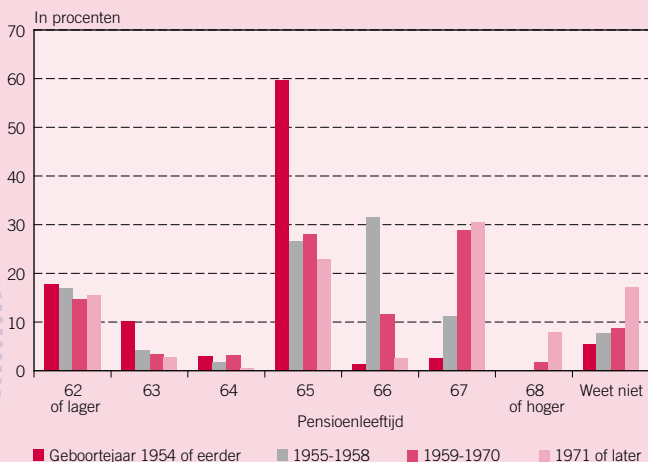
Verwachte pensioenleeftijd door de jaren heen (in procenten van het aantal werknemers).



Bron: DNB Household Survey; CentERpanel

Figuur 2

Verwachte pensioenleeftijd per geboortjaar (in procenten van het aantal werknemers).



Bron: DNB Household Survey; CentERpanel

## Onzekerheid over pensioenuitkering

Het karakter van Nederlandse pensioenregelingen verandert snel. De meest voorkomende pensioenovereenkomst van tien jaar geleden bevatte een pensioentoezegging gebaseerd op het laatst verdiende loon. Wie lang genoeg had gewerkt kon rekenen op zeventig procent van het bruto-eindloon, wat meestal neerkwam op ruwweg negentig procent in netto-termen. De pensioenuitkering zelf werd jaarlijks aangepast aan de prijs- of loonontwikkelingen, ongeacht de rendementen op pensioenbeleggingen. Indien nodig werden de pensioenpremies verhoogd of deden werkgevers een extra storting aan het pensioenfonds. In 2011 wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het gemiddeld tijdens de loopbaan verdiende loon en zijn de pensioenuitkeringen verschillende jaren achtereenvolgend niet of nauwelijks geïndexeerd. Bovendien is de huidige financiële situatie van veel pensioenfondsen zodanig dat kortingen op pensioenrechten en -uitkeringen niet uit te sluiten zijn. Tot nu toe is de overgrote meerderheid van de pensioenfondsen echter in staat geweest de nominale pensioentoezegging gestand te doen. Slechts enkele pensioenfondsen hebben de nominale uitkeringen verlaagd als gevolg van de ontoereikende dekkinggraad. In de huidige Pensioenwet is vastgelegd dat het korten van nominale uitkeringen alleen als ultieme maatregel kan worden ingezet. Dit verandert in de toekomst. Het is de bedoeling om de Pensioenwet aan te passen zodat het mogelijk wordt voor pensioenfondsen om het kortingsmechanisme in te zetten als regulier instrument om vermogensproblemen als gevolg van tegenvallende beleggingsrendementen en opwaartse bijstellingen van de levensverwachting op te vangen. Dit betekent dat de beleggingsrisico's van pensioenfondsen zich veel directer vertalen in de pensioenopbouw van werknemers en de uitkeringen van gepensioneerden. Tegelijkertijd zijn werknemers verplicht aangesloten bij het pensioenfonds van de werkge-

ver – volgens de “kleine verplichtstelling” – en hebben ze geen invloed op de hoogte van de pensioenpremie of de wijze waarop de pensioen-inleg wordt belegd. Nu de risico's meer bij de pensioendeelnemers komen te liggen, rijst de vraag of werknemers hun pensioenvoorziening niet liever meer in eigen hand nemen.

## Verplicht pensioensparen

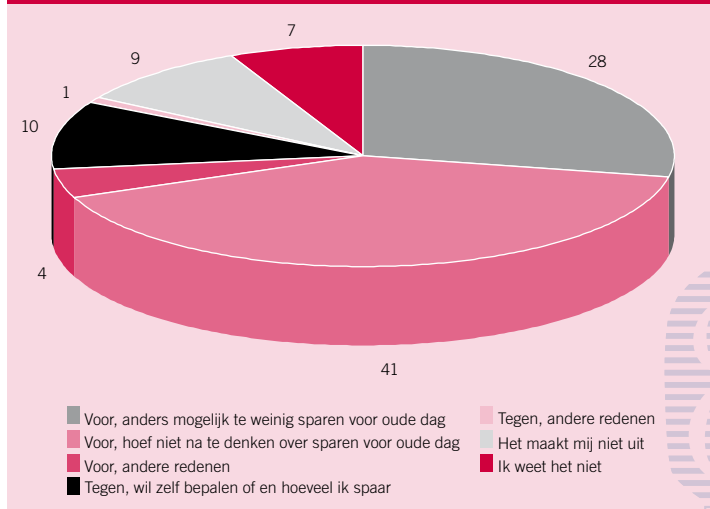
Voor het verplichte pensioensparen bestaat echter nog steeds grote steun. Driekwart van de werknemers is positief over deze verplichtstelling en slechts een op de tien wil ervan af (figuur 3). Wel is het draagvlak voor de verplichtstelling onder jongeren minder groot dan onder ouderen: twee op de drie werknemers jonger dan 35 jaar is voor verplicht pensioensparen tegen vier op de vijf werknemers van 50 jaar en ouder. De voorstanders vrezen dat ze zonder verplichting te weinig zouden sparen en vinden het prettig dat zij niet hoeven na te denken over de vraag hoeveel zij moeten sparen. De grote steun voor het verplicht sparen betekent niet automatisch dat werknemers geen enkele invloed willen uitoefenen op hun pensioenopbouw. Ruim de helft van de werknemers vindt het wenselijk dat deelnemers meer zeggenschap krijgen over hun pensioenopbouw en slechts een op de zeven vindt meer zeggenschap geen goede zaak. Het is opvallend dat hogeropgeleiden vaker tegen meer zeggenschap zijn. Een mogelijke verklaring is dat ze meer doordrongen zijn van het besef dat keuzevrijheid niet automatisch leidt tot betere uitkomsten. Onderzoek laat zien dat de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het gefundeerd nemen van belangrijke financiële beslissingen van consumenten vaak tekortschiet (Van Rooij *et al.*, 2011a). Daarbij komt dat voldoende kennis nog geen voldoende voorwaarde is voor weloverwogen beslissingen en dat hogeropgeleiden langer leven, en dus per saldo profiteren van de verplichtstelling (perverse solidariteit).

## Involed op beleggingsbeleid

Werknemers kunnen om meerdere redenen meer zeggenschap wensen over het beleggingsbeleid van hun pensioenfonds. Dit kan te maken hebben met een sociaal doel zoals

Figuur 3

Voor- en tegenstanders verplicht pensioensparen voor werknemers (in procenten van het aantal werknemers).



Bron: DNB Household Survey; CentERpanel

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.

maatschappelijk verantwoord ondernemen, maar ook met eigenbelang, bijvoorbeeld het aan laten sluiten van de risicograad van de beleggingen bij de eigen preferenties. Meer zeggenschap over wat er met de pensioeninleg gebeurt, is op verschillende manieren te realiseren: door invloed op de keus van het pensioenfonds of door invloed op de samenstelling van de beleggingsportefeuille. Momenteel is het veranderen van pensioenfonds alleen mogelijk bij het veranderen van baan, en dat zal voor vrijwel iedereen een te hoge drempel zijn. Een optie is om deelnemers de mogelijkheid te geven om hun pensioenpremie in te leggen bij een pensioenfonds naar keuze. De gedachte is dat hiervan een sterke prikkel uitgaat voor pensioenfonds om klantgericht en kostenefficiënt te werken. Een belangrijk nadeel daarbij is dat de kosten ook kunnen stijgen, omdat concurrentie om pensioendeelnemers leidt tot een stijging van reclame- en marketinguitgaven. Bovendien ligt het veel meer voor de hand om disciplineren van pensioenfonds te laten plaatsvinden door de werkgever: die kan immers, in het belang van de arbeidsvoorwaarden en dus loonkosten van de eigen werknemers, letten op de efficiëntie en effectiviteit.

Bijna een kwart van de werknemers wil bepalen hoe de ingelegde pensioenpremies belegd moeten worden en neemt de consequenties hiervan voor de pensioenuitkering voor lief (tabel 1). Dit percentage is flink gestegen ten opzichte van vlak voor de financiële crisis, maar vergelijkbaar met 2004 toen er na een periode van dalende aandelenkoersen ook veel publiciteit was over de dekkingsgraden van pensioenfonds. Een op de tien werknemers wil zelf het pensioenfonds kiezen waar de pensioenpremies worden ingelegd: een minder vergaande vorm van zeggenschap over de wijze van beleggen. Dit percentage is door de tijd heen nauwelijks veranderd. Het aantal werknemers dat geen behoefte heeft aan meer zeggenschap, maar de pensioenopbouw graag overlaat aan het pensioenfonds van de werkgever is geleidelijk gedaald. Niettemin geeft nog steeds de meerderheid van de werknemers de voorkeur aan deze situatie.   
 Sinds 1916  
 Gevraagd naar de wens om zelf invloed uit te

Tabel 1

**Gewenste invloed op het beleggingsbeleid van pensioenfonds (in procenten van het aantal werknemers).**

	2004	2007	2010
<b>Wil zelf beslissen wat met ingelegde pensioenpremies gebeurt</b>	21	14	23
<b>Wil zelf pensioenfonds kiezen</b>	8	11	10
<b>Laat pensioenopbouw graag over aan pensioenfonds van werkgever</b>	60	59	53
<b>Weet het niet</b>	10	16	14

Bron: DNB Household Survey; CentERpanel

oefenen op de belegging van ingelegde pensioenpremies in een Defined Contribution-systeem geeft nog steeds 36 procent van de werknemers aan zich dan in het geheel niet te willen bezighouden met de beleggingen, 21 procent wil enige mate van keuzevrijheid en 15 procent wil verregaande zeggenschap over de beleggingen. Hoewel de uitkomsten een gemengd beeld laten zien, is duidelijk dat slechts een minderheid direct invloed wil uitoefenen op de beleggingen, zelfs als het pensioenresultaat hier rechtstreeks uit voortvloeit. Dit is in lijn met de bevindingen uit eerder onderzoek dat laat zien dat Nederlandse werknemers niet zelf willen beleggen voor hun pensioen, maar daarnaast ook niet over de juiste kennis en vaardigheden beschikken om dit te doen (Prast *et al.*, 2005).

### Persoonlijke financiële planning

De risicoverschuiving naar de deelnemer vormt een belangrijke drijfveer voor de toegenomen aandacht voor betere communicatie en meer transparantie over pensioenen. Hiervoor zijn twee mogelijke redenen. De ene is dat werknemers in staat gesteld moeten worden om aanvullende pensioenkeuzes te maken. De andere is dat tegenvallende pensioenen aanleiding zouden kunnen zijn voor vertrouwensverlies en juridische procedures (Steenvoorden, 2011). Wat de eerste reden betreft – gedragsverandering – is er weinig reden tot optimisme. Een steeds terugkerende bevinding is namelijk dat informatie mogelijk wel de intentie tot pensioensparen beïnvloedt, maar niet of nauwelijks het gedrag (Prast, 2011).

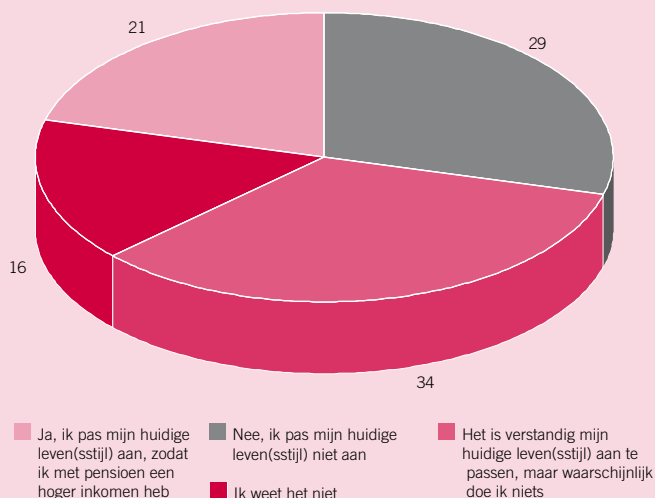
Uit een meta-analyse van het effect van informatie op financieel gedrag blijkt dat dit effect doorgaans afwezig is (Willis, 2011). Daar staat tegenover dat er een duidelijk verband is tussen de financiële kennis en vaardigheden en pensioenbewustzijn (Van Rooij *et al.*, 2011b). Financiële kennis en vaardigheden nemen echter met het verstrekken van informatie alleen niet direct toe.

Om na te gaan in hoeverre informatie tot actie zou kunnen leiden is in juli en augustus 2011 een aantal vragen voorgelegd aan de deelnemers aan het DNB Household Survey van CentERdata. Een daarvan was de vraag: wat zou u doen als u te horen kreeg dat uw pensioen – inclusief AOW – 25 procent lager uitpakt dan u tot dusver dacht? Een afname van 25 procent van het totale pensioeninkomen heeft een grote impact op het leven tijdens pensionering en het is dan ook rationeel hierop te

Figuur 4

**Actie als verwacht pensioeninkomen afneemt met een kwart (in procenten van het aantal niet-gepensioneerden).**

**Vraag:** Stel dat uw pensioeninkomen een kwart lager is dan u had verwacht. Past u uw huidige leven(sstijl) aan om straks een hoger pensioeninkomen te hebben?



Bron: DNB Household Survey; CentERpanel

Figuur 5

**Aanpassing gedrag na pensioenversobering door mensen jonger dan 65 jaar die nu werken of ooit hebben gewerkt.**

**Vraag:** Past u uw gedrag aan als pensioenen worden versoberd door bijvoorbeeld een aanpassing van de indexering, een uitstel van de pensioengerechtigde leeftijd of een ander pensioensysteem?



Bron: DNB Household Survey; CentERpanel

reageren met aanvullende besparingen. Uit de beantwoording blijkt echter dat slechts 21 procent zijn huidige levensstijl zou aanpassen (figuur 4). Dit staat haaks op de aanname dat consumenten in beweging komen als ze inzicht hebben in een lager dan verwacht pensioeninkomen (AFM, 2010). Daarbij moet worden bedacht dat het hier slechts om de intentie gaat en het nog maar de vraag is of die zou worden omgezet in actie. Van de niet-gepensioneerden erkent 34 procent dat het verstandig zou zijn de levensstijl aan te passen, maar geeft aan dit desondanks waarschijnlijk niet te doen. Dit getuigt van zelfkennis, maar geeft aan dat van informatie niet veel is te verwachten in termen van actie. Van deze groep werknemers die zegt dat het verstandig is hun levensstijl aan te passen, maar dit waarschijnlijk niet te doen, zou maar een beperkt aantal baat hebben bij betere informatie: slechts 9 procent van hen geeft “ik weet niet wat ik moet doen” als reden waarom ze, ondanks dat het verstandig is, geen actie zouden ondernemen. De meest genoemde reden om nu niet te handelen ondanks dat men zelf erkent dat het verstandig is, is dat men actie liever uitstelt (33 procent). Verder zegt 23 procent geen interesse te hebben in het pensioen en deze informatie naast zich neer te leggen. Meer en betere communicatie zet bij deze 56 procent naar eigen zeggen dus niet aan tot actie. Mogelijk is het beeld ontstaan dat men zich geen zorgen hoeft te maken en dat een beetje minder pensioen – al gaat het in dit onderzoek om een kwart minder – nog steeds voldoende zal zijn. De vraag of men het gedrag aanpast indien de pensioenen versoberd worden, wordt namelijk de afgelopen jaren in toenemende mate beantwoord met “nee, ik heb het idee dat ik van mijn pensioen toch vrij gemakkelijk rond kan komen” (figuur 5). Ook opvallend is de constante groep van gemiddeld 35 procent die versobering van het pensioen niet ziet als probleem voor vandaag en zegt dat te zijner tijd te bekijken. Indien deze houding niet verandert en met het pensioenakkoord meer verantwoordelijkheid wordt geëist van de deelnemer, dan is alleen een verbeterde informatievoorziening niet genoeg om een grote groep voorzieningen te laten treffen voor een

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik of voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.

goed pensioen. Ondanks goede bedoelingen en betere communicatie zal dit tot teleurstellingen leiden omdat men zich te laat realiseert dat actie had moeten worden ondernomen met mogelijk reputatieschade van de pensioensector tot gevolg (Smits, 2011).

De gedachte achter de verplichtstelling tot pensioensparen is inconsistent met de verwachting dat deelnemers na informatie en bewustwording wel tot actie zullen overgaan. Immers, een belangrijke reden om de verplichtstelling te handhaven is dat veel mensen zelfstandig niet tot goede pensioenkeuzes komen: ze kunnen het niet, ze stellen het uit en het is te duur en moeilijk om naar een individuele oplossing op zoek te gaan. Maar als dat het geval is, waarom zouden werknemers dan wel massaal actie ondernemen voor individuele aanvullende oplossingen? Daarbij suggereert de verplichtstelling dat het wel goed zit: waarom iets verplichten als het niet een afdoende oplossing is?

## Conclusie en beleidsimplicaties

Alles wijst erop dat de pensioenleeftijd de komende jaren zal blijven stijgen. De verplichtstelling kan onverminderd rekenen op brede steun. Het pensioenakkoord maakt helder dat pensioenen onzeker zijn. Pensioendeelnemers hebben moeite om met deze onzekerheid om te gaan en zullen verschillend reageren. Pensioenfondsen kunnen hieraan tegemoet komen door conservatiever te beleggen. Het terugbrengen van beleggingsrisico's gaat daarbij wel gepaard met hogere premies of een lagere pensioenopbouw. Het is belangrijk dat de informatievoorziening en pensioencommunicatie bij uitwerking van het pensioenakkoord worden aangepast, zodat duidelijk is dat de pensioenopbouw en -uitkeringen meebewegen met beleggingsrendementen. Voor zover informatie en communicatie werknemers moeten aanzetten tot actie, zijn de verwachtingen daarvan wellicht te hooggespannen. De pensioensector zou er goed aan doen om ook na te denken over oplossingen die meer actief aanzetten tot het maken van passende keuzes. Een mogelijk alternatief is een systeem dat wel individueel *Defined Benefit* of *managed Defined Contribution* wordt genoemd (Bodie

en Prast, 2007). Hierin legt het ondernemings- of bedrijfstakpensioenfonds de werknemer een beperkt aantal keuzes voor betreffende de hoogte en de mate van zekerheid van het pensioen. De individuele portefeuilles worden collectief ingekocht en beheerd om de kosten laag te houden. Dit biedt de werknemer de mogelijkheid om het pensioenplan aan te passen aan zijn wensen zonder hem de last en kosten te bezorgen van individuele keuzevrijheid in een markt waarvan hij geen verstand heeft. Het actief betrekken van werknemers bij pensioenkeuzes draagt bij aan de bewustwording van pensioendeelnemers. Tegelijkertijd wordt het draagvlak onder de verplichtstelling, dat vooral is gebaseerd op het niet zelf hoeven nadenken over het pensioen, ondergraven. Het zal duidelijk zijn dat waar door de koppeling van pensioenrechten aan beleggingsrendementen pensioenfondsen grip krijgen op hun solvabiliteitspositie, een nieuwe uitdaging ontstaat voor de samenleving om huishoudens de passende keuzes te laten maken voor hun pensioen.

## LITERATUUR

- AFM (2010) *Geef Nederlanders pensioeninzicht: werken aan vertrouwen door dichten van de verwachtingskloof*. Amsterdam: Autoriteit Financiële Markten.
- Bodie, Z. en H. Prast (2007) Pensioenen in de 21e eeuw: individuele DB producten als wenkend perspectief. *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken*, 3(4), 115–119.
- DNB (2008) Vroegpensioen, de levensloopregeling en het vermogen van Nederlandse huishoudens. *De Nederlandsche Bank Kwartaalbericht*, juni, 33–37.
- Heeringa, W. en A.L. Bovenberg (2009) Langer leven, later AOW. *ESB*, 94(4566), 500–503.
- Prast, H. (2011) Rationele pensioenen voor irrationele mensen: een gedragseconomische visie op de toekomst van het pensioen in Nederland. In: R.H. Maatman, R.M.M.J. Bauer, D. Busch, en L.G. Verburg (red.) *Onderneming en Pensioen*. Utrecht: Kluwer, 133–154.
- Prast, H., M. van Rooij en C. Kool (2005) Werknemer kan én wil niet zelf beleggen voor pensioen. *ESB*, 89(4458), 172–175.
- Rooij, M. van, A. Lusardi en R. Alessie (2011a) Financial literacy, retirement planning, and household wealth. *NBER Working Paper*, 17339.
- Rooij, M. van, R. Alessie en A. Lusardi (2011b) Pensioenakkoord vereist financieel inzicht. *ESB*, 96(4616), 480–482.
- Smits, A. (2011) *Diminishing the pension gap: from insight to action*. Masterscriptie. Tilburg: Universiteit van Tilburg.
- Steenvoorden, J. (2011) Het beroepspensioenfonds: leerzaam voor opf en bpf? In: R.H. Maatman, R.M.M.J. Bauer, D. Busch, en L.G. Verburg (red.) *Onderneming en Pensioen*. Utrecht: Kluwer, 257–280.
- Willis, L. (2011) The financial education fallacy. *American Economic Review*, 101(3), 429–434.