

Bachelorscriptie

Een toekomstgericht pensioenstelsel

Scriptiebegeleider: Mevr. K. Rohde

Paul van Wetten

302467

302467pw@student.eur.nl

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding	Blz. 4
Hoofdstuk 2: Het Nederlandse pensioenstelsel	Blz. 6
2.1 Opbouw van het pensioen	Blz. 6
2.1.1 De eerste pijler	Blz. 7
2.1.2 De tweede pijler	Blz. 8
2.1.3 De derde pijler	Blz. 11
2.2 Problemen voor het Nederlandse pensioenstelsel	Blz. 11
2.2.1 De vergrijzing	Blz. 12
2.2.2 De economische crisis	Blz. 13
2.2.3 Rentedalingen	Blz. 15
Hoofdstuk 3: Werknemers en hun pensioen	Blz. 16
3.1 Verhoging AOW-leeftijd	Blz. 16
3.2 Verhoging pensioenpremies	Blz. 17
3.3 Verlaging pensioenuitkeringen	Blz. 17
3.4 Overige voorkeuren van pensioendeelnemers	Blz. 18
3.5 Keuzevrijheid	Blz. 20
Hoofdstuk 4: Pensioenbewustzijn	Blz. 22
4.1 Oorzaken beperkte pensioen kennis en laag pensioenbewustzijn	Blz. 22
4.2 Maatregelen tegen laag pensioenbewustzijn	Blz. 25
4.2.1 De pensioenwet	Blz. 26
4.2.2 Voorlichting via websites	Blz. 27
4.2.3 Werknemers en adviseurs	Blz. 28
4.3 Is advies voldoende?	Blz. 28
Hoofdstuk 5: Individuele beslissingen en irrationaliteit	Blz. 30
5.1 Irrationaliteit in financiële beslissingen	Blz. 30
5.1.1 Zelfbeheersingprobleem	Blz. 31
5.1.2 Framing effect	Blz. 32
5.1.3 Status quo bias	Blz. 33
Hoofdstuk 6: Libertair Paternalisme	Blz. 35
6.1 Kenmerken van het libertair paternalisme	Blz. 35
6.2 Standaardoptie en framing effect	Blz. 36
Hoofdstuk 7: Libertair paternalisme in het buitenland	Blz. 39
Hoofdstuk 8: Een toekomstgericht pensioenstelsel in Nederland	Blz. 43

Hoofdstuk 9: Conclusie

Blz. 46

Literatuurlijst

Blz. 49

1 Inleiding

De pensioenen zijn het laatste jaar veelvuldig ter discussie komen staan. De economische recessie heeft ervoor gezorgd dat de pensioenfondsen onder druk kwamen. De mensen gingen zich zorgen maken of hun oude dag nog wel goed geregeld was. Ook de verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar en de daarbij behorende verhoging van de pensioenleeftijd als gevolg van de toenemende vergrijzing, heeft de discussie verder doen oplaaien. De risico's van de pensioenfondsen komen steeds vaker bij de pensioendeelnemers te liggen door de overstap van een Defined Benefit(DB) stelsel naar een Defined Contribution (DC) stelsel. Kunnen wij als individuen wel omgaan met deze verhoogde risico's en wellicht nog verdere individualisering van het pensioenstelsel?

Ik zal in deze scriptie onderzoeken of individuele werknemers hier mee om kunnen gaan en de onderzoeksvraag daarbij is:

Zijn individuen in staat om zelfstandig voldoende pensioen op te bouwen?

Aan de hand van verschillende deelvragen zal ik een antwoord op deze onderzoeksvraag formuleren. Ik zal eerst een beeld geven van het huidige pensioenstelsel in Nederland en de problemen waarmee het pensioen te kampen heeft. Vervolgens zal ik de preferenties van de werknemers aangaande hun pensioen toelichten. Nadat het huidige pensioenstelsel is toegelicht ga ik in op de pensioenkennis en het pensioenbewustzijn van de Nederlandse bevolking. Hoe is het daarmee gesteld en welke maatregelen worden er door de overheid, pensioenfondsen en vakbonden genomen om de pensioenkennis te verhogen?

Wanneer dit alles aan het licht is gekomen, ga ik verder in op de psychologische aspecten van pensioenopbouw. Nemen individuen wel altijd rationele beslissingen of zijn zij hier niet toe in staat? En welke invloed heeft de stroming van de gedragseconomie hierbij? Na deze belangrijke vragen beantwoord te hebben zal ik een beeld geven van een mogelijk toekomstig pensioenstelsel in Nederland.

Het doel van dit onderzoek is om een beeld te geven van het Nederlandse pensioenstelsel en uit te zoeken of mensen zelfstandig hierover kunnen beslissen. Ook wordt getracht om de sterke en zwakke punten van het Nederlandse pensioenstelsel aan te tonen. Het gebruiken en onderzoeken van de theorie van de gedragseconomie kan daarnaast van

belangrijke invloed zijn op het pensioenstelsel. Daarom zal ik deze theorie verder uitlichten en onderzoeken welke rol deze kan spelen daarin.

2 Het Nederlandse Pensioenstelsel

Nederland staat wereldwijd bekend om zijn sterke pensioenstelsel en komt zelfs wereldwijd als beste uit de bus op het gebied van pensioensystemen zoals te lezen valt in de Melbourne Mercer Global Pension Index, (Knox en Solomon, 2009). Wat maakt het Nederlandse pensioenstelsel zo sterk in vergelijking met andere landen en op welke manier bouwt men in Nederland pensioen op? Wat zijn hierin de sterktes en zwaktes en welke bedreigingen voor het huidige stelsel dienen zich de laatste jaren aan? In dit hoofdstuk wordt een samenvatting gegeven van de belangrijkste kenmerken van het Nederlandse pensioenstelsel, zoals vermeld in de brochure: Het Nederlandse pensioenstelsel samengesteld door het ministerie van SZW (2009).

2.1 Opbouw van het pensioen

Het pensioen in Nederland wordt via een unieke structuur opgebouwd, het pensioensysteem bestaat namelijk uit drie pijlers: de voorzieningen van de overheid (AOW), de collectieve voorzieningen via de werkgever en de individuele voorzieningen die de mensen zelf hebben geregeld. Gezamenlijk bepalen deze drie pijlers van het pensioenstelsel de hoogte van het pensioen van het individu. Het pensioen wordt op twee verschillende manieren gefinancierd. De AOW wordt bekostigd door de huidige werkende bevolking. Door middel van premies over het loon of uitkering betalen zij gezamenlijk de AOW-uitkering van het deel van de bevolking dat gepensioneerd is. Deze vorm van uitkering wordt het omslagstelsel genoemd. Daarnaast worden de tweede en derde pijler door de werknemers zelf gefinancierd. Het uiteindelijke bedrag wat men krijgt is het bedrag aan premies vermeerderd met het rendement daarop. In deze twee pijlers is er sprake van kapitaaldekking. Kapitaaldekking wil zeggen dat de betaalde premies van individuen opzij worden gezet om bij pensionering aan de pensioenuitkering te kunnen voldoen. Het ingelegde bedrag wordt gespaard of belegd en hierdoor bouwt het pensioenfonds voor iedere pensioendeelnemer pensioen op. Het verschil met het omslagstelsel is dat daarbij de huidige bevolking betaalt voor de reeds gepensioneerden. Bij kapitaaldekking zet het individu geld opzij, waar hij bij pensionering zelf weer recht op heeft.

Hieronder zal ik een verdere toelichting geven over de drie verschillende pijlers en de financiering ervan.

2.1.1 De eerste pijler, de voorzieningen van de overheid

De voorzieningen van de overheid voor het pensioen van individuen zorgen voor een inkomen na pensionering, het basispensioen. Deze sociale verzekering, de algemene ouderdomswet (AOW) is een uitkering waar mensen na hun 65^e jaar in Nederland recht op hebben, indien zij tussen 15 en 65 jaar in Nederland wonen. Omdat het een sociale verzekering is, is de AOW niet afhankelijk van werk of afkomst. Het criterium waaraan mensen moeten voldoen is woonachtig of werkzaam zijn binnen Nederland en tussen de 15 en 65 jaar. De AOW is een uitkering op minimumniveau, wat wil zeggen dat hiermee alleen de noodzakelijke kosten van levensonderhoud gedekt worden. Aangezien de overheid zorg draagt voor de eerste pijler, kunnen we spreken van een publieke voorziening, in tegenstelling tot de andere pijlers.

De AOW-uitkering is niet afhankelijk van inkomen. Iedereen die recht hierop heeft ontvangt hetzelfde vaste bedrag. Wel is de uitkering afhankelijk van de woon –en leefsituatie van iemand. Zo hebben alleenstaande personen recht op een hogere uitkering (70 % van het minimumloon) dan gehuwden die allebei een pensioen ontvangen (ieder 50% van het minimumloon). Alleenstaanden die daarnaast nog inwonende kinderen hebben, hebben zelfs recht op 90 procent van het minimumloon.

Zoals eerder al vermeld heeft iedereen die tussen 15 en 65 jaar in Nederland woont of werkt, na zijn 65^e recht op een AOW-uitkering. Hierbij is dus iedereen automatisch verzekerd. Het kan natuurlijk voorkomen dat mensen in die tussentijd een periode of een aantal jaren niet in Nederland maar in het buitenland gewoond hebben. In dat geval bouwt iemand geen volledige AOW op. Voor ieder jaar dat iemand buiten Nederland gewoond heeft wordt deze persoon twee procent gekort op zijn AOW-uitkering. Ieder jaar dat je in Nederland woont tussen je 15^e en 65^e bouw je dus twee procent AOW-pensioen op. In het geval van een onvolledige AOW kunnen personen een aanvulling aanvragen bij de gemeente. Voorwaarde hiervoor is wel dat deze persoon geen andere inkomsten heeft en er wordt ook gekeken naar zijn vermogen.

De AOW wordt betaald door werkende mensen. Zij dragen loon –en inkomstenbelasting af aan de overheid, waarmee de AOW-uitkeringen van de pensioengerechtigde bevolking betaald wordt. Hierboven viel al te lezen dat dit ook wel het omslagstelsel genoemd wordt, waarin huidige pensioenen betaald worden uit de lopende premieontvangsten. Daarnaast wordt nog een gedeelte betaald uit de algemene middelen, hier betalen zowel de werkenden als de gepensioneerden aan mee.

De laatste jaren komt de eerste pijler van de overheid onder grote druk te staan door de toenemende vergrijzing. Een steeds kleiner wordende werkende bevolking moet opdraaien voor de AOW-uitkering van steeds meer gepensioneerden. Later in dit hoofdstuk kom ik nog uitgebreid terug op de vergrijzing en andere problemen die het huidige pensioenstelsel onder druk zetten.

2.1.2 De tweede pijler, aanvullend pensioen via de werkgever

Via de werkgever wordt er in de tweede pijler aanvullend pensioen opgebouwd naast de AOW-uitkering van de overheid. Aangezien het pensioen via de werkgever wordt opgebouwd en het een zaak is tussen werkgever en werknemer is er sprake van een private voorziening met een collectief karakter.

Het is niet verplicht om in Nederland pensioen op te bouwen. Werkgever en werknemer worden vrijgelaten aangaande de beslissing om wel of geen pensioen op te bouwen. De overheid heeft wel de mogelijkheid om een pensioenregeling te treffen voor een bepaalde bedrijfstak of groep, wanneer daar voldoende draagvlak voor blijkt te zijn. Deze afspraken worden dan opgenomen in de CAO, waardoor er dus sprake is van een verplichte pensioenregeling voor de gehele bedrijfstak. Wanneer er echter geen afspraken zijn worden werkgever en werknemer vrijgelaten in de keuze van een pensioenregeling, hierbij dienen zij zich echter wel te houden aan de door de overheid vastgelegde Pensioenwet. In veel gevallen bouwen werknemers aanvullend pensioen op via de werkgever, al dan niet door middel van een centrale pensioenregeling voor de bedrijfstak. 90 Procent van de werkgevers heeft een regeling getroffen voor zijn personeel aangaande het pensioen, waarvan het overgrote deel vastgelegd is in de CAO.

De werkgever betaalt het overgrote deel van het aanvullend pensioen van de werknemer, het aanvullende pensioen kan gezien worden als uitgesteld loon van de werknemer. De werkgever draagt elke maand een pensioenpremie (ca 16 % van brutoloon) af aan de pensioenuitvoerder, gebaseerd op het arbeidsloon van de werknemer. De pensioenuitvoerders brengen de pensioengelden buiten de onderneming, wat wettelijk is vastgelegd in Nederland.

Er zijn verschillende soorten uitvoerders van pensioenen in Nederland.

- Bedrijfstakpensioenfondsen (76% van werknemers die pensioen opbouwt via de werkgever): Zoals eerder aangegeven worden hier verschillende bedrijven uit een bepaalde sector ondergebracht, waarbij aanvullende pensioenen verplicht gesteld kunnen worden, wat kan worden vastgelegd in bijvoorbeeld de CAO. De bouw en de

zorgsector zijn voorbeelden hiervan. Ook zijn er bedrijfstakpensioenfondsen waarbij deelname aan het aanvullende pensioen niet verplicht gesteld is, zoals pensioenen voor werknemers in het openbaar vervoer.

- Ondernemingspensioenfondsen (12% van werknemers die pensioen opbouwt via de werkgever): Multinationals in Nederland, zoals Shell, Philips of Heineken met veel werknemers hebben een eigen pensioenfonds. Deze pensioengelden komen wel buiten de onderneming en staan daar wel los van, zodat pensioenen niet in het geding komen bij financieel mindere tijden binnen de onderneming
- Verzekeraars (11,5% van werknemers die pensioen opbouwt via de werkgever): Ondernemingen die niet verplicht worden zich aan een pensioenfonds te binden, kunnen de pensioengelden van de werknemers onderbrengen bij wettelijk erkende verzekeraars.
- Beroepspensioenfondsen (0,5 % van werknemers die pensioen opbouwt via de werkgever): Fondsen voor 1 bepaalde beroepsgroep, zoals advocaten of huisartsen. Wanneer een beroep onderdeel is van een beroepspensioenfonds is iedereen die dat beroep uitoefent wettelijk verplicht hieraan deel te nemen (Ministerie SZW, 2009).

Naast verschillende pensioenuitvoerders zijn er ook verschillende vormen van pensioenovereenkomsten te onderscheiden. Er is een onderscheid te maken tussen het defined benefit (DB) en defined contribution (DC)¹ stelsel. In het DB stelsel is de uiteindelijke pensioenuitkering bekend en wordt deze gegarandeerd, maar is er onzekerheid over de vereiste premie-inleg. Een voorbeeld hiervan is de middelloon regeling, waarbij de pensioenuitkering gebaseerd is op het gemiddeld verdiende loon. Het gemiddeld verdiende loon wordt bepaald door te kijken naar het jaarloon van iemand in het midden van zijn loopbaan. Gekeken wordt dus naar het gemiddelde salaris wat iemand verdient wanneer hij/zij 40-45 jaar is.

Een ander voorbeeld is de eindloon regeling, waarbij de uitkering gebaseerd is op het laatst verdiende loon. Het DC stelsel houdt in tegenstelling tot het DB stelsel in dat niet het uiteindelijke pensioen maar de premie-inleg bekend is, het uiteindelijke pensioen is niet bekend en wordt niet gegarandeerd en brengt daardoor meer risico's met zich mee voor de werknemer. Een aantal van deze risico's wordt hieronder genoemd:

¹ Na invoering van de nieuwe Pensioenwet (2007) wordt er in Nederland een andere benaming gegeven aan de verschillende pensioenovereenkomsten. De eerste is de uitkeringsovereenkomst, wat de kenmerken heeft van een DB stelsel. Daarnaast is er de premieovereenkomst, wat een vorm is van een DC stelsel. Ten slotte is er de kapitaalovereenkomst wat in feite een streefregeling is. In het vervolg worden alleen de benamingen DB, DC en streefregeling genoemd, om het algemene karakter te behouden en de vergelijking met andere landen te vergemakkelijken.

- Risico van tegenvallend rendement: wanneer het rendement op de ingelegde premies tegenvalt, ontvangt de pensioendeelnemer een lager pensioen dan verwacht. Ondanks dat hij geen invloed heeft op zijn belegde pensioengeld is hij wel de dupe van een tegenvallend resultaat. In een DB-stelsel lag dit risico nog bij het pensioenfonds en de werkgever.
- Risico van langere levensverwachting: wanneer iemand langer leeft dan de gemiddelde levensverwachting, draait hij in veel gevallen van de DC regeling zelf op voor dit risico. Het pensioen wordt opgebouwd op basis van de gemiddelde levensverwachting. Wanneer iemand langer leeft dan verwacht draait hij zelf voor de kosten op. In een DB stelsel geldt een levenslange uitkering vanaf pensioendatum, waardoor de extra kosten ten koste gaan van de pensioenfondsen.

Daarnaast is er nog de streefregeling, wat in feite een tussenvorm is. Het kenmerk van dit stelsel is dat er gestreefd wordt naar een vooraf bepaalde pensioenuitkering. Uitgaande van een verwacht middelloon of eindloon worden pensioenpremies afgedragen. Ieder jaar wordt er dan gekeken of de pensioenopbouw nog volgens verwachting verloopt of dat er aanpassingen moeten komen. Daarbij wordt onder meer rekening gehouden met salarisaanpassingen, economische ontwikkelingen en verwachtingen voor de toekomst. Het eindresultaat is uiteindelijk het opgebouwde kapitaal op de pensioendatum. Wanneer iemand dus vlak voor zijn pensioen te maken krijgt met een economische recessie of wanneer iemand niet het beoogde loon haalt in zijn loopbaan, kan de pensioenuitkering fors lager zijn dan de verwachte pensioenuitkering. De laatste jaren is het aandeel van streefregelingen in de pensioenregelingen dan ook sterk afgenomen (zie tabel verderop in dit hoofdstuk).

In het huidige Nederlandse pensioenstelsel is voor het grootste gedeelte sprake van een DB stelsel (88 %), en slecht een klein gedeelte is gebaseerd op het DC stelsel (6%) (DNB, 2009). In het DB stelsel is een grote rol weggelegd voor het pensioenfonds en in mindere mate voor de werknemer, die hier nauwelijks invloed op heeft. In het DC stelsel daarentegen kunnen werknemers meer invloed uitoefenen op de hoogte van de premie. Het nadeel hiervan is dat de risico's veel meer bij de individuele werknemers komen te liggen (van Rooij, Kool en Prast, 2004). Er is door de recente ontwikkelingen een duidelijke trend zichtbaar dat pensioenfondsen meer gebruik gaan maken van het DC stelsel, wat voor de werknemers dus veel gevolgen zal hebben. Zo ontstaat er meer onzekerheid en dragen de werknemers meer verantwoordelijkheden. Hoe werknemers hier mee omgaan en of zij dat wel kunnen wordt in een later hoofdstuk uitgebreid behandeld.

In een DB stelsel wordt gestreefd naar een volledig pensioen wat 70% van het eindloon bedraagt en ten minste in 35-40 jaar wordt opgebouwd. Ieder jaar wordt dan in de eindloonregeling 1,75-2% van de totale pensioenuitkering opgebouwd. In de middelloonregeling bedraagt de premie vaak 2-2,25%,. Deze premie ligt hoger dan die in de eindloonregeling. Dit komt doordat het middelloon vaak lager is dan het eindloon. Hierdoor moeten de pensioendeelnemers een hoger percentage betalen aan pensioenpremies, maar het bedrag is wel ongeveer gelijk. Uiteindelijk zal de pensioenuitkering ook ongeveer gelijk liggen, dus zo'n 70% van het laatstverdiende loon. Bij het bepalen van de premie moet echter nog rekening gehouden worden met de AOW van de overheid, omdat aanvullend pensioen bovenop de AOW komt. Daarom wordt van het salaris nog de franchise afgetrokken, het deel van het salaris waarover geen pensioen wordt opgebouwd. Dit wordt ook wel de pensioengrondslag genoemd.

2.1.3 De derde pijler, individuele voorzieningen

In de derde pijler kunnen werknemers zelfstandig geld voor later opzij zetten als aanvulling op de eerste en tweede pijler en om pensioengaten of breuken op te kunnen vangen. Deze kunnen ontstaan door het wisselen van baan, het werkloos zijn of periodes die iemand in het buitenland heeft doorgebracht. Daarnaast is de derde pijler vooral voor zelfstandigen de aanvulling op de AOW, omdat zij in veel gevallen niet kunnen deelnemen aan de tweede pijler. Zij kunnen dan in de derde pijler voor zichzelf toch nog aanvullend pensioen opbouwen.

Er zijn in Nederland diverse vormen van individuele voorzieningen, zoals de levensverzekering, lijfrenteverzekering of het banksparen. Mensen storten elke periode een bedrag tot het pensioen en krijgen dit later weer teruggestort door de verzekeringsmaatschappij of de bank. Daarnaast kunnen mensen zelf geld opzij zetten door te sparen, te beleggen of vermogen op te bouwen.

2.2 Problemen voor het Nederlandse pensioenstelsel

Het systeem met drie verschillende pijlers, met daarin een collectieve eerste pijler en een groot opgebouwd vermogen in de tweede pijler, is de kracht achter de sterke positie van het Nederlandse pensioenstelsel wereldwijd gezien. Inwoners van Nederland zijn verzekerd van een AOW en het grootste gedeelte van de werknemers bouwt in de tweede pijler aanvullend pensioen op via de werkgever. Het collectieve karakter zorgt voor

schaalvoordelen, betere pensioenresultaten en een hoge stabiliteit van het stelsel (Goudswaard et al., 2010 ; Mercer, 2009).

Pensioenen en zekerheid gingen lange tijd hand in hand in Nederland.. De werkende bevolking kon de AOW-premie voor de gepensioneerde bevolking opbrengen en mensen maakten zich nauwelijks zorgen om de toekomst en de pensioenen die zij gingen ontvangen. Dit wil echter niet zeggen dat het stelsel in Nederland zonder veranderingen en innovaties voort kan blijven bestaan. Een aantal ontwikkelingen in de laatste jaren heeft ervoor gezorgd dat het zeker lijkende pensioen beetje bij beetje meer ter discussie komt te staan. Zo hebben de pensioenfondsen te maken met de vergrijzing, de economische crisis en de stijgende levensverwachting wat zorgt voor toenemende problemen voor de pensioenfondsen. Deze ontwikkelingen zorgen ervoor dat de huidige pensioenopbouw meer en meer ter discussie komt te staan en het zeker lijkende pensioen lijkt te verdwijnen (Van Praag, 2009).

2.2.1 De vergrijzing

In de gehele Europese Unie hebben landen te maken met een toenemende vergrijzing als gevolg van een lager geboortecijfer, een lager sterftcijfer en de naoorlogse babyboom. Vergrijzing is het toenemen van ouderen in de samenleving. Wanneer het percentage 65+'ers in de bevolking toeneemt is hier sprake van. Het hoogtepunt van die vergrijzing zal liggen in het jaar 2040, waardoor pensioenen alleen nog maar in zwaarder weer komen. Door de vergrijzing is ook de zeker lijkende pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar ter discussie komen te staan, wat tot veel verzet leidt van verschillende groepen in de samenleving.

Door de vergrijzing moet een kleiner wordende beroepsbevolking een groter wordende pensioengerechtigde bevolking kunnen onderhouden in hun AOW-uitkering. Door de hogere levensverwachtingen worden de pensioenen duurder bij een gelijkblijvende pensioengerechtigde leeftijd, omdat mensen meer jaren pensioen ontvangen. Op dit moment is de verhouding tussen werkenden en gepensioneerden vier op een, dit zal echter tot het hoogtepunt van de vergrijzing dalen tot tweeënhalf op een (CPB document 67, 2004). Dit zorgt voor de nodige onzekerheid over de betaalbaarheid van de AOW.

Maar ook de aanvullende pensioenen zijn moeilijker te betalen. Wanneer mensen werkzaam zijn, betalen ze in een DB stelsel premies die uitgaan van een zeker pensioen met de op dat moment geldende levensverwachting. De stijgende levensverwachting van de afgelopen decennia zorgt er echter voor dat mensen een aantal jaren meer pensioenuitkeringen krijgen dan verwacht werd. Doordat in een DB stelsel de pensioenuitkering vaststaat, draaien de pensioenfondsen op voor de hogere kosten. Met de toenemende vergrijzing, dus meer

mensen met een stijgende levensverwachting, worden de kosten alleen nog maar hoger en de betaalbaarheid van de aanvullende pensioenen lastiger. In een DC stelsel draaien de pensioendeelnemers hiervoor zelf op. Zij zullen bijvoorbeeld een lager pensioen krijgen dan wat ze verwacht hadden.

Uit onderzoek van de commissie Goudswaard (2010) en het CPB (2004) blijkt dat Nederland door zijn sterke pensioenstelsel een voorsprong heeft ten opzichte van andere landen met betrekking tot de vergrijzing. Daarnaast hebben gepensioneerden in Nederland een relatief gunstige inkomenspositie. Deze gunstige uitgangsspositie is echter niet genoeg om niets te veranderen aan het pensioenstelsel, want het stelsel staat wel degelijk onder druk en de premies zitten ook op een historisch hoog niveau. Verhoging van de premies lijkt dan uitgesloten, zeker omdat deze in de toekomst nog gebruikt kunnen worden om schokken mee op te vangen. Het verlagen van de pensioenen stuit op nog meer weerstand en lijkt daardoor bijna niet haalbaar, aangezien de ambitie van 70% van het laatst verdiende loon overeind blijft. Een verhoging van de AOW-leeftijd lijkt de meest logische keuze op dit moment, maar door het vallen van het kabinet Balkenende IV komen deze plannen voorlopig weer in de ijskast te staan. Feit is wel dat een aanpassing noodzakelijk is om het pensioen ondanks de vergrijzing betaalbaar te houden.

2.2.2 De economische crisis

Naast de vergrijzing is ook door de economische crisis van de afgelopen jaren een aantal zwakheden van het huidige pensioenstelsel aan het licht gekomen. Lange tijd werd gedacht dat een pensioen zeker en relatief makkelijk realiseerbaar was tegen niet al te hoge kosten. De vermogens van pensioenfondsen groeiden in de tijd voorafgaande aan de crisis gestaag en indexatie (aanpassing van het pensioen aan inflatie en/of loonstijgingen) van de pensioenen was ieder jaar realiseerbaar. Hier kwam de laatste jaren echter verandering in. Door de daling van aandelenbeurzen en het dalen van de rente, hadden pensioenfondsen het een stuk moeilijker. Ze zagen zich genoodzaakt om in de afgelopen 10 jaar de premies sterk te laten stijgen. Daarnaast is er door de economische crisis een hoop geld verdampt, waardoor dekkingsgraden van pensioenfondsen kelderden. In deze jaren was ook een duidelijke omslag zichtbaar van een eindloonregeling naar een middelloonregeling, zie tabel 2-1.

Daarnaast werd in deze middelloonregeling opgenomen dat indexatie afhankelijk was van de dekkingsgraden van de pensioenfondsen. Daardoor was indexatie niet meer zo vanzelfsprekend als in de jaren daarvoor. Dit alles heeft tot gevolg gehad dat de pensioenuitkeringen een stuk van hun zekerheid verloren.

Tabel 2-1: typen pensioenovereenkomsten, 2003-2008 (percentage deelnemers)

	eindloon	middelloon	combinatie	overig
2003	49	35	9	7
2004	12	73	9	7
2005	11	74	8	7
2006	10	77	8	6
2007	3	85	1	11
2008	1	88	1	9
2009	1	91	1	7

Bron: DNB

De belangrijkste oorzaak van deze omschakeling is uit oogpunt van kostenbesparing. Een eindloonregeling kan ervoor zorgen dat iemand die aan het eind van zijn carrière een salarisverhoging krijgt, een veel hogere pensioenuitkering zal ontvangen dan verwacht. Iemand heeft in zijn carrière dan in feite te weinig premies betaald om zijn pensioenuitkering te kunnen ontvangen. Het pensioenfonds moet voor deze hogere kosten opdraaien. De middelloonregeling daarentegen gaat uit van iemand zijn gemiddeld verdiende loon. Daardoor hebben salarisverhogingen aan het eind van zijn carrière een gering effect op de uiteindelijke pensioenuitkering. Een middelloonregeling is voor de pensioenfonds dus voordeliger in het kader van kostenbesparing. Hierdoor worden de kosten van de huidige generatie niet te veel doorgeschoven naar latere generaties. Want wanneer de pensioenuitkeringen hoger zijn dan de betaalde premies, zullen de latere generaties hogere premies betalen om ook nog aan de kosten van de voorgaande generaties te kunnen voldoen. Vandaar dat veel pensioenfonds de laatste jaren massaal deze overstap hebben gemaakt.

Het is echter wel zo dat door de crisis de pensioenfonds in ernstige problemen gekomen zijn. De dekkingsgraden van pensioenfonds moet op zijn minst 105% bedragen, maar door de crisis zijn een hoop fonds hier begin 2009 onder gezakt. De wettelijk gestelde termijn van drie jaar om hier weer bovenop te komen is verlengd naar vijf jaar om de fonds in economisch moeilijke tijden te ondersteunen. De gevolgen van de lage dekkingsgraad waren in 2009 al te merken voor gepensioneerden, omdat veel fonds niet indexeerden. Indexeren wil zeggen het laten meestijgen van de pensioenen met inflatie. In reële zin zijn de gepensioneerden er dus op achteruit gegaan in 2009.

Bovendien worden in vergelijking met andere landen de Nederlandse bedrijven harder getroffen, doordat in Nederland het grootste gedeelte van het pensioen tot stand kom in een DB-stelsel. Door deze gegarandeerde pensioenen stijgen de kosten voor diverse Nederlandse ondernemingen sterk. “ Als gevolg van de ontwikkelingen op de beurzen en de scherp gedaalde rente moeten werkgevers soms vele miljoenen euro’s bijstorten om tekorten aan te

vullen," zegt Wim Hoek, Managing Director Aon Consulting in Nederland. "Hierdoor nemen de kosten fors toe. Bedrijven in landen met andere pensioenstelsels hebben nu een concurrentievoordeel" (European Business Leaders Survey, 2009). Bedrijven in andere landen waarbij de overheid het grootste gedeelte van de pensioenen opbrengt, zoals Frankrijk en Spanje of de bedrijven uit de Scandinavische landen waar in grote gebruik wordt gemaakt van het DC-stelsel hebben hier veel minder last van. Uit concurrentieoogpunt heeft de recessie negatieve gevolgen voor de Nederlandse bedrijven en het pensioenstelsel.

2.2.3 *Rentedalingen*

Naast de vergrijzing en de economische crisis, zijn ook de structurele rentedalingen in de afgelopen jaren een bedreiging voor het Nederlandse pensioensysteem. De rente wordt gebruikt als disconteringsvoet om de waarde van de pensioenen in de toekomst naar vandaag terug te rekenen. Een daling van de rente zorgt er daardoor voor dat de waarde van de verplichtingen voor de toekomst stijgen en het wordt noodzakelijk meer geld achter de hand te houden. De dekkingsgraad die door de economische crisis al dalend was is door de dalende rente nog verder verslechterd.²

Er is dus te zien dat de vergrijzing, de economische crisis en de rentedalingen voor zowel een DB stelsel als een DC stelsel negatieve gevolgen heeft voor de betaalbaarheid ervan. In een DB stelsel zullen de pensioenfondsen het grootste gedeelte van deze gevolgen moeten dragen. In een DC stelsel daarentegen draaien vooral de pensioendeelnemers zelf hiervoor op. Zij zullen bijvoorbeeld een lager pensioen krijgen dan ze verwachten. Veranderingen zullen nodig zijn om het pensioen betaalbaar te houden. Zullen bijvoorbeeld de premies stijgen of zullen de uitkeringen naar beneden bijgesteld worden? Maar ook een overstap naar een geheel ander systeem zal tot de mogelijkheden kunnen behoren.

In het volgende hoofdstuk zal ik kijken naar de mening van werknemers ten opzichte van het pensioen. Daarnaast zal daarin te lezen zijn hoe zij tegen bepaalde veranderingen aan kijken en of de introductie van keuzevrijheid misschien een optie is.

² Een daling van de rente van 0,5% zorgt al voor een daling van de dekkingsgraad met 5 tot 10 %.

3 *Werknemers en hun pensioen*

In het voorgaande is duidelijk geworden hoe het Nederlandse pensioenstelsel ervoor staat en welke tekortkomingen het huidige stelsel heeft. Wat is de invloed van deze ontwikkeling op de mening van de pensioendeelnemers en wat verwachten zij van hun toekomstige pensioen? Zien zij de toekomst met vertrouwen tegemoet of hebben de huidige ontwikkelingen ook hun mening over het pensioen aangepast? In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de verwachting en preferenties van werknemers aangaande het pensioen.

Werknemers die deelnemen aan een pensioenfonds hebben zich jarenlang niet hoeven bekommeren om hun uiteindelijke pensioen. Het pensioen was een zaak voor later en men ging ervan uit dat na hun 65^e het inkomen rond de 70% van het laatst verdiende loon bedroeg. De in hoofdstuk twee benoemde problemen van het huidige pensioenstelsel hebben er echter voor gezorgd dat aan deze zekerheid een einde is gekomen. Pensioenen in het huidige systeem kunnen niet meer betaald worden op den duur, maar beseffen de werknemers dit wel? Enkele maatregelen die hierboven genoemd werden hebben onder de werknemers weinig steun.

3.1 Verhoging AOW-leeftijd

Een verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar zien veel werknemers in eerste instantie niet zitten. Zij gaan ervan uit dat ze met hun 65^e kunnen stoppen met werken en van hun pensioen kunnen genieten (Harkink en Van Rooijen, 2009 ; GFK panel services, 2009 ; TNS NIPO/RTL, 2009). Uit onderzoek van GFK panel services uit 2009 blijkt dat 70 % in eerste instantie tegen een verhoging van de AOW-leeftijd is. Wanneer er echter rekening wordt gehouden met het ontzien van zware beroepen, het aantal gewerkte jaren en geleidelijke invoering van de verhoogde AOW-leeftijd, daalt het percentage wat nog steeds tegen verhoging is naar 35%. Het ministerie van SZW komt met vergelijkbare resultaten, waarbij 80% van de werknemers onder bepaalde voorwaarden begrip heeft voor de verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar. Hier is echter ook te zien dat 43% tegen is, ondanks de hierboven reeds genoemde aanpassingen voor zwaar werk, gewerkte jaren en invoering. Hieruit valt dus ook te concluderen dat sommige mensen wel begrip hebben voor de plannen van de verhoging van de AOW-leeftijd, maar dit toch liever niet zien gebeuren. Onderzoeksinstituut TNS NIPO laat zien dat vooral onder werknemers van middelbare leeftijd veel tegenstand bestaat tegen de verhoging van de AOW-leeftijd, deze groep wordt ook het meest direct getroffen. Ouderen hebben daarentegen minder moeite met de plannen, zij zullen zeker bij geleidelijke invoering ook weinig merken van een verhoging van de AOW-leeftijd.

Door de val van het kabinet zijn de plannen voor verhoging van de AOW-leeftijd voorlopig uitgesteld, maar zeker is dat de besprekingen in een nieuw kabinet weer terugkomen. De laatste jaren is wel de trend zichtbaar dat het begrip voor verhoging van de AOW-leeftijd onder de bevolking groeit en dat veel mensen beseffen dat het huidige pensioenstelsel niet gehandhaafd kan blijven (Ministerie SZW, 2008). Dit heeft er echter nog niet toe geleid dat de weerstand tegen de plannen lager is geworden. Het begrip voor de plannen is er wel, alleen de acceptatie is in mindere mate aanwezig.

3.2 Verhoging pensioenpremies

Naast verhoging van de AOW-leeftijd kunnen andere maatregelen genomen worden om het pensioen betaalbaar te houden. Zo zouden de premies verder kunnen stijgen, die op dit moment al op een historisch hoog niveau liggen. Zonder verhoging van de premies is het voor pensioenfondsen niet haalbaar om waardeverste en zekere pensioenen te garanderen. Zowel werknemers als werkgevers voelen hier echter weinig voor (Van Praag, 2009). Zij willen niet meer gaan betalen aan premies, dit zou ten koste gaan van het nettoloon van de werknemers. Een verlaging van het nettoloon is voor veel werknemers dus geen optie. Zij moeten echter ook onder ogen zien dat de pensioen zekerheid en het mooie leventje dat zij na hun 65^e voor ogen hebben zonder maatregelen niet haalbaar is.

Daarnaast stijgen de kosten van bedrijven enorm. Hierdoor zal de concurrentiepositie van bedrijven verslechteren ten opzicht van het buitenland. Een ander mogelijk gevolg is dat bedrijven bezuinigen op de relatief dure arbeiders en er ontslagen kunnen vallen. Ook werkgevers voelen dus weinig voor een verhoging van de pensioenpremies.

3.3 Verlaging pensioenuitkeringen

Een andere optie kan zijn het verlagen van de pensioenen in de toekomst. Het 70% niveau wat door veel mensen vanzelfsprekend is, zal dan niet meer haalbaar zijn. Indexatie van pensioenen zal een stuk lastiger worden, waardoor uiteindelijke pensioenen een stuk lager zullen liggen dan mensen zich hadden voorgesteld. Zonder verdere maatregelen kunnen pensioenfondsen op dit moment echter ook niet anders dan bestaande pensioenen verlagen, waardoor reeds gepensioneerden een lagere uitkering krijgen.

Een verlaging van de pensioenen is niet alleen een zeer gevoelige kwestie voor nu. Het kan het vertrouwen van werknemers in pensioenfondsen wegnemen, wat niet meer hersteld kan worden. In onderstaande tabel is te zien dat het vertrouwen de laatste jaren sterk gedaald

is, wat gevolgen heeft voor het standpunt van de werknemers ten opzichte van pensioenen (Van Dalen en Henken, 2009). De in de tabel weergegeven cijfers zijn percentages.

	Geen/weinig vertrouwen	Neutraal	Enig/veel vertrouwen
Pensioenfondsen			
2006	10	26	64
2009	21	35	44
Overheid			
2006	26	32	42
2009	21	34	45
Banken			
2006*	27	36	37
2009	35	40	25
Verzekeringsmaatschappijen			
2006*	27	36	37
2009	45	37	18

* In 2006 werd nog naar banken en verzekeringsmaatschappijen als een gezamenlijke categorie gevraagd. In februari 2009 is naar het vertrouwen als afzonderlijke categorie gevraagd.

Het Nederlandse pensioenstelsel is sterk gebaseerd op solidariteit, maar wanneer collectieve fondsen het vertrouwen beschamen, zullen werknemers eerder geneigd zijn zelf hun pensioen onder te brengen. Dit alles leidt er toe dat de solidariteit en de risico's voor toekomstige generaties worden beschadigd.

3.4 Overige voorkeuren van pensioendeelnemers

De drie hierboven genoemde opties zijn eventuele maatregelen die de overheid en /of pensioenfondsen kunnen nemen om het pensioen betaalbaar te houden. Dit zorgt echter wel voor de nodige weerstand, want werknemers zien het liefst niets veranderen op het gebied van pensioenen (Vos, Allesie en Fontein, 1998 ; Van Rooij, Kool en Prast, 2004). Veel mensen vinden het pensioen erg belangrijk, maar tegelijkertijd weten zij er weinig van af en zien ze het als een ver van hun bed show. De pensioen kennis is erg laag, wat onder andere tot gevolg heeft dat mensen niet graag over het pensioen nadenken. Hierover wordt nog erg uitgebreid in het 4^e hoofdstuk over pensioenbewustzijn. Daarin wordt ook dieper ingegaan op de relatie tussen pensioen kennis en de mate waarin iemand zich bezig houdt met zijn toekomstige pensioen. Duidelijke informatie is dus een vereiste, maar werknemers hebben nog een aantal andere voorkeuren ten aanzien van het pensioen die hieronder uitgebreid aan bod komen.

Ten eerste hechten werknemers veel waarde aan de manier waarop het geld belegd wordt. Een belangrijk punt is het duurzaam beleggen van pensioengelden door de pensioenfondsen. Zij willen bijvoorbeeld niet dat belegd wordt in bedrijven die wapens produceren, zich schuldig maken aan kinderarbeid of veel schade aan het milieu toebrengen. Ook willen drie op de vier mensen dat het geld belegd wordt in Nederland en niet in

buitenlandse bedrijven, ook wanneer dat ten koste gaat van het rendement (Erbé, 2008). Volgens deze onderzoeker gaan veel pensioenfondsen voorbij aan de feitelijke wensen van pensioendeelnemers: “Uit het onderzoek blijkt dat bijna driekwart van de deelnemers graag zou zien dat pensioenfondsen rekening houden met hun strategische en morele belangen. Een grote meerderheid vindt dat het opbouwen van pensioen niet ten koste mag gaan van andere mensen of van het milieu. Het is zelfs zo dat deelnemers bereid zijn een hogere premie te betalen voor het realiseren van hun niet-financiële en morele doelen. In dit verband kan een beleid van uitsluiting op grote steun rekenen.” De pensioenfondsen houden zich hier echter niet altijd aan en veel werknemers willen dan ook meer inbreng in de pensioenfondsen en een kwart van de mensen geeft ook aan zelf hun pensioen duurzaam te willen beleggen (Van Rooij, Kool en Prast, 2004). Ook Erbé komt tot de conclusie dat pensioenfondsen niet altijd handelen in belang van de pensioendeelnemers, waardoor meer inspraak voor deze belanghebbenden een belangrijk punt is. Erbé: “Deelnemers hebben geen exit-mogelijkheid en daarom moeten ze juist een goede stem mogelijkheid hebben. Op dit moment ontberen deelnemers beide machtsmiddelen in relatie tot hun pensioenfonds. Er is ook niets op tegen aan deelnemers te vragen wat ze willen. De wetgeving biedt voldoende mogelijkheden. Het gaat om een andere attitude van de pensioenfondsbestuurders. Eerste stap is dat bestuurders onderling een grotere invloed van de deelnemers bespreekbaar maken.”

Naast de wensen op het gebied van in welke fondsen belegd moet worden, vinden de pensioendeelnemers het ook erg belangrijk dat het risico van deze beleggingen zo laag mogelijk is. Wanneer ze mogen kiezen tussen een hoog potentieel financieel rendement met onzekerheid over toekomstige premies en uitkeringen en een lager financieel rendement met meer zekerheid kiest maar liefst 95% van de deelnemers voor de laatste optie (Erbé, 2008).

Uit onderzoek van de vereniging van bedrijfstakpensioenfondsen (2010) komt naar voren dat 61% van de Nederlanders van 25 jaar en ouder vindt dat pensioenfondsen niet verstandig om gaan met pensioengelden en liever zien dat het geld niet belegd wordt, maar gespaard moet worden. Zij vinden het risico van de pensioenfondsen te groot en zouden liever zien dat minder risico werd genomen.

Uit dit voorbeeld blijkt dus dat een groot gedeelte van de pensioendeelnemers niet te veel risico wil lopen met pensioengelden. Daar tegenover staat een lager verwacht rendement, maar wel met een grotere zekerheid. Zelfs wanneer mensen geconfronteerd worden met de gevolgen en effecten van beleggen, kiezen nog 4 op de 10 mensen voor de zekere variant van sparen, blijkt uit het onderzoek van de vereniging van bedrijfstakpensioenfondsen (2010) Dit ondanks het feit dat zij zien dat het verwachte rendement stukken lager ligt. Wanneer er

wordt overgestapt op een DC stelsel komt het risico vaker bij pensioendeelnemers te liggen. Dit terwijl uit het voorgaande is gebleken dat pensioendeelnemers dit risico juist zoveel mogelijk willen voorkomen. Daarom zullen ook weinig mensen voorstander zijn van zo'n systeem.

Pensioenfondsen moeten echter wel in enige mate risico's nemen om bepaalde rendementen te kunnen garanderen. De mening van pensioendeelnemers komt mede voort uit het beschadigde vertrouwen in pensioenfondsen. Een groot deel daarvan is toe te schrijven aan de economische recessie en dalende beurskoersen. Dit heeft ervoor gezorgd dat pensioenen ter discussie kwamen te staan en werknemers niet langer zeker zijn van hun pensioenen.

Een ander belangrijk punt voor werknemers is de manier waarop het pensioen tot stand komt. Maar liefst 77 % van de deelnemers vindt de verplichte vorm van pensioenvoorzieningen de beste manier om pensioen op te bouwen, terwijl slechts 12% hiertegen is. Daarnaast geeft twee derde aan dat zij het huidige systeem gehandhaafd willen houden en kiest een grote meerderheid voor een DB stelsel, 63% tegenover 12 % voor een DC stelsel (Vos, Allesie en Fontein, 1998 ; Van Rooij, Kool en Prast, 2004). Andere voorkeuren die uit deze onderzoeken naar voren kwamen is dat Nederlanders gemiddeld ten minste een pensioen willen van 69% van het laatst verdiende loon, wat overeen komt met de 70% die veel mensen voor ogen hebben.

3.5 Keuzevrijheid

Een andere mogelijkheid om het pensioenstelsel te hervormen is door de pensioendeelnemers zelf meer keuzevrijheid te geven. Zeker in de huidige tijd, waarbij het vertrouwen in de collectieve fondsen sterk gedaald is en mensen met negatieve gevolgen geconfronteerd worden, zien we dat de geluiden voor meer keuzevrijheid sterker worden. Er kan hierbij gedacht worden aan enige inspraak van de deelnemers in welke fondsen belegd wordt en welk risico ze willen lopen. Maar ook volledige keuzevrijheid, waarbij pensioendeelnemers individueel kunnen beleggen en/of sparen behoort tot de mogelijkheden. In een later hoofdstuk zal ik terugkomen diverse landen, bijvoorbeeld Zweden, waarin er ook een overstap gemaakt is naar een stelsel waarbij de pensioendeelnemers meer inspraak hebben en zelf kunnen kiezen in welke fondsen belegd wordt.

Er zijn echter 2 grote problemen waarmee we geconfronteerd worden als het aankomt op keuzevrijheid en pensioenen. Ten eerste beschikt de gemiddelde Nederlander over een lage pensioen kennis en is het pensioenbewustzijn van veel mensen onder de maat. Wanneer

iemand niet over voldoende kennis beschikt is het ook moeilijk om de meest verstandige keuze te maken. Er kan dus aan getwijfeld worden of mensen beter af zijn wanneer zij daadwerkelijk keuzevrijheid krijgen op het gebied van pensioenen. Maar zelfs wanneer iemand wel over voldoende kennis beschikt neemt hij of zij lang niet in alle gevallen de juiste beslissing. Dit is gelijk het andere genoemde probleem, de irrationaliteit van de mensen. Allerlei psychologische factoren zorgen ervoor dat mensen in veel gevallen niet in staat zijn om een rationele beslissing te nemen.

Om een duidelijker beeld te geven van deze 2 problemen voor een pensioenstelsel waarin keuzevrijheid centraal staat, zal ik de komende hoofdstukken dieper ingaan hierop. In hoofdstuk 4 zal meer informatie te vinden zijn over de pensioenkennis en het pensioenbewustzijn. In hoofdstuk 5 zal ik vervolgens dieper ingaan op de irrationaliteit van de mensen.

4 Pensioenbewustzijn

Het pensioen neemt voor iedereen in de maatschappij een belangrijke plaats in, het bepaalt ten slotte je inkomen na pensionering. Je zou dus zeggen dat Nederlanders zich er erg mee bezig zullen houden en het erg belangrijk vinden om te weten wat er met hun ingelegde premies gebeurt. Uit diverse onderzoeken en enquêtes blijkt echter dat dit geenszins het geval is, het is zelfs zo dat het dramatisch gesteld is met het gemiddelde pensioenbewustzijn en de pensioen kennis van de Nederlandse werknemer (SER,2008 ; Van Rijswijk, 2007 ; Van Rooij, Kool en Prast, 2004). Vooral onder de jonge beroepsbevolking leeft het pensioen niet. Naarmate men ouder wordt gaat het pensioen een belangrijkere plaats innemen, maar de kennis die men daarover heeft is gering. Er zijn diverse oorzaken te benoemen voor de beperkte kennis en de onverschilligheid wanneer het pensioen ter sprake komt. In dit hoofdstuk zal ik verder op deze oorzaken ingaan en kijken waar dit vandaan komt.

Maar liefst 8 op de 10 Nederlanders heeft geen of beperkte kennis over zijn eigen pensioen. Zij weten bijvoorbeeld niet wat voor premie ze betalen, wat de kosten voor het pensioen zijn , aan de hand van welke stelsel zij pensioen opbouwen, welk rendement het pensioenfonds maakt en waar ze recht op hebben als ze met pensioen gaan (SER, 2008). Daarnaast is het beeld wat werknemers in Nederland van hun pensioen hebben in veel gevallen veel te rooskleurig, de werkelijkheid valt in veel gevallen dan ook vies tegen (Bissonnette, Nelissen en van Soest, 2009). Maar liefst 59% verwacht een pensioen van meer dan 70% van het laatst verdiende brutoloon, terwijl hier in veel gevallen geen sprake van is (AFM, 2010). Om zowel het pensioenbewustzijn te vergroten, als de pensioenverwachtingen een realistischer beeld te geven, moeten zowel de overheid als de pensioenfondsen trachten de werknemers in Nederland te informeren en te helpen bij het pensioen. Maatregelen die hiervoor getroffen worden komen later in dit hoofdstuk terug.

Om een duidelijk beeld te krijgen van het pensioenbewustzijn moeten we eerst een duidelijke definitie van dit brede begrip hebben, daarvoor nemen wij de definitie uit het onderzoek van CentiQ, Pensioenkijsker en TNS/Nipo (2009): *Pensioenbewustzijn is de mate waarin men op de hoogte is van het pensioeninkomen bij ouderdom, overlijden en arbeidsongeschiktheid, weet of dat in de eigen situatie voldoende is en weet (indien gewenst) welke oplossingen er zijn en daar een afweging in maakt.*

4.1 Oorzaken beperkte pensioen kennis en laag pensioenbewustzijn

De huidige situatie in Nederland op het gebied van pensioen kennis is erg zorgelijk. Wanneer hieraan niets verandert zal het vertrouwen in de pensioenfondsen drastisch kelderen

, doordat de verwachtingen van pensioenen onrealistisch hoog zijn (AFM, 2010). Om tot maatregelen te komen, moeten echter eerst de oorzaken van de beperkte pensioenkennis en het lage pensioenbewustzijn aan het licht komen. Hieronder volgen deze oorzaken:

- Het pensioen wordt door veel mensen als erg complex beschouwt. De meeste mensen hebben geen idee hoeveel zij nodig hebben na pensionering om goed te kunnen leven, weten niet hoe het pensioen is samengesteld en waar zij op moeten letten om te zien of voldoende pensioen wordt opgebouwd. Daar komt bij dat veel mensen zich niet in staat achten hun eigen financiële planning goed te regelen. Maar liefst 80% van de pensioendeelnemers doet niet aan planning op de lange termijn, waaronder ook het pensioen valt (Nibud, 2007 ; SER, 2008). Zij zijn in veel gevallen alleen bezig met de korte termijn, bijvoorbeeld het elke maand kunnen rondkomen van een bepaald bedrag. Wanneer echter wordt gekeken naar financiën over meerdere jaren, zijn veel mensen niet meer in staat om hierover een goede planning te maken. Dit heeft onder andere te maken met geringe kennis en onzekerheden in de toekomst.
- Mensen denken aan het heden en laten de toekomst liever voor wat het is. Vooral onder jongere werknemers leeft deze gedachte. Het pensioen is iets voor later en is daarom aan het begin van je arbeidscarrière voor veel werknemers nog niet van belang. Het nettoloon wat zij op dit moment ontvangen is belangrijker. Het is zelfs zo dat jongeren een bezoek aan de tandarts als minder vervelend ervaren dan het zich zorgen maken om de oudedagvoorziening (ANP, 2007).
- Deelname aan pensioenen is in de meeste gevallen verplicht, waardoor mensen het idee krijgen dat ze er zelf geen invloed op uit kunnen uitoefenen. Werknemers verwachten dat het geld wat ze via de werkgever aan premies betalen goed belegd wordt en er later voor zorgt dat zij voldoende uitkering krijgen bij pensionering (SER, 2008). Zij houden zich hierbij ook vaak vast aan het ideale plaatje van 70%, zoals eerder al vermeld, en verdiepen zich daarom ook niet in het pensioen (AFM, 2010).
- Informatieverstrekking van overheid en pensioenfondsen is beperkt, saai en vaak te lastig (SER, 2008). Mede door de geringe kennis over financiën achten de pensioendeelnemers zichzelf niet in staat om de verstrekte informatie juist te interpreteren. Doordat de informatie zo lastig is, laten veel mensen deze informatie links liggen en maken zich geen zorgen om het pensioen (Van Rijswijk, 2007). Ook hebben mensen weinig zin zich te verdiepen in de vaak saaie materie, die niet aanmoedigt om er meer over te weten te komen.

- Welvarende ouderen geven een vertekend beeld. De huidige gepensioneerden hebben vaak nog een uitkering die rond de 70% van het laatst verdiende loon bedraagt. Zij hadden echter nog te maken met andere tijden en maakten vaak gebruik van een eindloonregeling. Nu veel pensioenfondsen zijn overgestapt op een middelloonregeling of een DC-stelsel, bedraagt het pensioen vaak minder dan 70% van het eindloon. Veel pensioendeelnemers zien dit echter niet in en houden zich vast aan een ideaalbeeld en een zorgeloos pensioen (AFM, 2010).
- Niet alleen werknemers, maar ook werkgevers hebben nog veel moeite met pensioenen en achten zichzelf niet in staat hier duidelijke informatie over te geven, dit terwijl zij zich toch verantwoordelijk voelen om deze informatie te verstrekken (SER, 2008). Maar liefst een derde van de werkgevers is niet in staat de werknemers goed te informeren, terwijl 62% zich verantwoordelijk voelt voor het informeren van de werknemers. 23% van de ondervraagden in het onderzoek van de SER (2008) wordt door zijn werkgever nooit geïnformeerd over het pensioen, waardoor pensioenkennis en bewustzijn erg laag is.

Het is echter niet zo dat alle groepen in de samenleving slecht geïnformeerd zijn over hun pensioenen. Uit onderzoek van de Sociaal Economische Raad (2008) blijkt dat het onder de Nederlandse bevolking vooral paren, hoger opgeleiden, mensen boven de 50 en welvarende mensen (boven modaal) zijn die in hogere mate pensioenvoorzieningen hebben getroffen of zich er meer mee bezig houden. In veel gevallen hebben zij meer kennis van financiën en schakelen zij vaker de hulp in van een financieel adviseur. Daarnaast blijkt dat deze groepen vaker aanvullende voorzieningen hebben getroffen en zich daardoor ook minder zorgen maken om een te laag pensioen.

Daarnaast zijn er nog een aantal ‘risicogroepen’ in de samenleving die extra aandacht verdienen op het gebied van pensioenen. ‘Risicogroepen’ zijn de groepen die een verhoogde kans maken om een pensioengat op te lopen of die door geringe pensioenkennis een te laag pensioen kunnen ontvangen. Deze groepen zijn:

- ZZP’ers: zij zijn niet vertegenwoordigd in de tweede pijler en moeten daardoor zelfstandig pensioen opbouwen in de derde pijler. Uit onderzoek van Netspar (2009) blijkt dat ruim de helft van de 640.000 zzp’ers geen pensioen opbouwt bovenop de AOW
- Gescheiden mensen: wanneer mensen gaan scheiden, zijn zij verplicht om het opgebouwde pensioen in de tijd dat ze samen waren te verdelen. Tenzij het in de

huwelijksvoorwaarden is opgenomen dat dit niet het geval is. Wanneer een van beiden niet fulltime heeft gewerkt, valt het pensioen lager uit dan wanneer ze niet zouden scheiden. Aangezien slechts de helft van de vrouwen economisch onafhankelijk is en de pensioenen gedeeld moeten worden, kunnen voor zowel de mannen als vrouwen de pensioenen tientallen procenten lager uitvallen (Van der Grift, 2008).

- Eerste generatie allochtonen: zij hebben naast een beperkte pensioenkennis ook te maken met een onvolledige AOW-uitkering die terecht kan komen onder bijstandsniveau. Gemiddeld lopen zij 38% AOW-uitkering mis, omdat zij pas op latere leeftijd naar Nederland zijn gekomen. Daarnaast hebben zij in het land van herkomst in de meeste gevallen nauwelijks pensioen opgebouwd (Verschuren, 2006).
- Pensioendeelnemers in een DC-stelsel: voor deze groep mensen is de uitkomst erg onzeker en dragen zij het risico's van tegenvallende beleggingsresultaten grotendeels zelf. Het gaat hierbij nog om een relatief klein percentage (6%), maar mede door de economische ontwikkelingen is dit percentage stijgende (DNB, 2009).
- Mensen met aflossingsvrije hypotheek: door het wegvallen van de hypotheekrenteaf trek na 30 jaar zullen de woonlasten enorm stijgen, terwijl het inkomen zal dalen na pensionering (AFM, 2010).

Zeker voor deze groepen is het noodzakelijk dat zij zich bewust worden van de risico's die zij lopen en dat de pensioenkennis vergroot wordt. Maar ook de pensioenkennis van de overige groepen in de samenleving dient vergroot te worden om mensen een beter beeld te geven van hun toekomstige pensioen en ze niet voor onaangename verassingen komen te staan.

4.2 Maatregelen tegen laag pensioenbewustzijn

Het lage pensioenbewustzijn in Nederland is een zorgelijke zaak voor zowel de overheid en pensioenfondsen als werkgevers en werknemers. De pensioenfondsen en overheidsinstanties hebben daar veel belang bij. Het imago van pensioenfondsen is er de laatste jaren op achteruit gegaan en zal verder slinken wanneer meer werknemers voor negatieve verassingen komen te staan wanneer zij met pensioen gaan, zoals verwacht kan worden wanneer er niets verandert. Daarnaast zijn pensioenbewuste personen positiever ten opzichte van hun pensioen, wat voor de pensioenfondsen reden is om pensioendeelnemers pensioenbewuster te maken (Simon, 2010). Want hoe meer pensioenbewustere deelnemers, hoe groter het draagvlak wordt voor het onder druk staande pensioenstelsel. Dat draagvlak is van essentieel belang in ons pensioenstelsel wat gebaseerd is op solidariteit.

Vandaar dat getracht moet worden het bewustzijn te vergroten. Dit is dus niet alleen een taak voor de werknemers zelf, maar vooral ook voor de overheid, pensioenfondsen en de werkgever. Zij moeten met oplossingen komen voor de bovengenoemde oorzaken om de pensioenkennis en het pensioenbewustzijn te vergroten.

In het kader van het pensioenbewustzijn kan de economische crisis als ‘zegen’ worden gezien. Door het veelal in het nieuws komen van deze crisis en de problemen bij de pensioenfondsen, gingen mensen opeens nadenken over hun eigen pensioen. Het afgelopen jaar heeft dan ook een boost gegeven aan het pensioenbewustzijn van vele mensen, het zeker lijkende pensioen werd plotseling omgeven door allerlei vraagtekens (Goudswaard, 2010). Deze crisis heeft dus een positief effect gehad op het pensioenbewustzijn, maar dit is nog lang niet voldoende. Diverse maatregelen zullen door verschillende partijen genomen (moeten) worden om dit bewustzijn ook om te zetten in actie van de pensioendeelnemers zelf.

4.2.1 De pensioenwet

Het proces om het pensioenbewustzijn te vergroten is bij de overheid al een tijd aan de gang, sinds de eerste verontrustende geluiden over de geringe kennis van pensioendeelnemers naar voren kwamen. Inmiddels zijn diverse maatregelen genomen.

Ten eerste heeft de overheid vanaf 1 januari 2007 een pensioenwet (PW) ingevoerd. Daarin staan diverse informatieverplichtingen van pensioenfondsen en werkgevers aan de pensioendeelnemers vermeld. Hierin staat onder meer het Uniform Pensioenoverzicht (UPO), een jaarlijks algemeen overzicht van pensioenen waaraan pensioenfondsen zich wettelijk moeten houden. Hierdoor wordt de informatie voor pensioendeelnemers duidelijker en overzichtelijker. Er staat bijvoorbeeld duidelijk aangegeven wat het opgebouwde pensioen is en wat de verwachte pensioenuitkering zal worden. Het gebruik van de UPO is vanaf 2008 verplicht (pensioenwet, art.38). Verder wordt het pensioenfonds verplicht om uiterlijk 1 januari 2011 een pensioenregister aangemaakt te hebben (PW, art. 51). In dit pensioenregister kan iemand zien welk pensioen men heeft opgebouwd, ook om de informatie duidelijker en minder complex te maken

Daarnaast staat in de pensioenwet opgenomen dat de werkgever verplicht wordt tot informatie over deelname aan het pensioenfonds (PW, art.7) en de werknemer een startbrief moet overhandigen uiterlijk drie maanden na indiensttreding (PW, art. 21). In deze startbrief staat onder meer informatie over de pensioenregeling, de rechten die de werknemer heeft bij het pensioenfonds en hoe te handelen bij klachten. De Autoriteit Financiële Markten (AFM) ziet erop toe dat deze regels ook worden nageleefd.

4.2.2 *Voorlichting via websites*

Naast de verplichtingen tot informatie die in de pensioenwet zijn genoemd, zijn er nog een aantal andere manieren waarop vooral de pensioenfondsen en de overheid proberen de pensioendeelnemers zo duidelijk mogelijk voor te lichten. Zo heeft de overheid de website www.wijzeringeldzaken.nl met daarbij het platform CentiQ opgericht. Dit platform is een combinatie van financiële instellingen, overheid, wetenschap en consumentenorganisaties wat als doel heeft “de financiële kennis en vaardigheden van de consument te verbeteren en een actieve houding te stimuleren, zodat consumenten bewuste financiële keuzes kunnen maken. Juist in deze crisistijd kan het platform CentiQ eraan bijdragen consumenten wijzer te maken in geldzaken” (CentiQ, 2009).

Een andere website die ook door een combinatie van overheid, pensioenfondsen en vakbonden is opgericht is www.pensioenkijker.nl. Deze site bevat het laatste nieuws over pensioenen en informeert de bezoekers over het pensioen. Dit alles met als doel het pensioenbewustzijn van de Nederlandse bevolking te vergroten. Belangrijk is ook dat deze site een onafhankelijke site is waar de pensioendeelnemers veel waarde aan hechten. Zij hebben dan niet het gevoel voorgelogen te worden of dat de verstrekte informatie voor een groot gedeelte in belang van de onderneming is (SER,2008).

Bovendien zijn de laatste jaren de websites van de verschillende pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen duidelijker en overzichtelijker geworden, waardoor informatie voor verschillende partijen makkelijker toegankelijk is. Deze websites en initiatieven van overheid en pensioenfondsen is een stap in de goede richting om het pensioenbewustzijn onder werknemers in Nederland te vergroten.

4.2.3 *Werknemers en adviseurs*

Ondanks de reeds genomen maatregelen en de schok die de kredietcrisis teweeg heeft gebracht ziet de pensioenkennis er begin 2010 nog steeds niet rooskleurig uit. Veel mensen weten echter ook van zichzelf dat ze financieel ondeskundig zijn. Maar liefst 49% van de Nederlandse werknemer acht zichzelf financieel ondeskundig of zeer ondeskundig. Daartegenover staat dat slechts 7% van de Nederlandse werknemers zichzelf financieel deskundig of zeer deskundig acht (van Rooij, Kool en Prast, 2004). De financiële kennis is weer van invloed op de manier waarop mensen beslissingen nemen.

Pensioendeelnemers worden beter geïnformeerd maar vinden het nog steeds moeilijk deze informatie goed te interpreteren en naar hun eigen situatie te vertalen (AFM, 2010). Veel wordt nog verwacht van het in te voeren pensioenregister, maar dit alleen zal nog steeds niet

voldoende zijn. Tot nu toe heeft veel verantwoordelijkheid nog bij de overheid en pensioenfondsen gelegen, maar nu deze diverse maatregelen genomen hebben komt een grote verantwoordelijkheid ook bij de werknemers zelf te liggen. De overheid en pensioenfondsen hebben de informatie zo duidelijk mogelijk gemaakt, wat ook blijkt uit onderzoeken van onder andere pensioenruiter en de sociaal economische raad (2008). Hierin komt naar voren dat van de mensen die op zoek gingen naar informatie over het pensioen, maar liefst 85% tevreden was met de gegeven informatie en deze ook begreep.

Een belangrijke rol om het pensioenbewustzijn verder te vergroten is ook weggelegd voor pensioenadviseurs. Zij dienen deelnemers op de juiste momenten informatie op maat aan te reiken en een duidelijk beeld te geven van het pensioen, de hoogte van pensioenuitkeringen en de vooruitzichten die daarvoor gelden.

Van verschillende kanten wordt er ook gepleit voor financiële scholing voor iedere Nederlander, zodat iedereen een goede basiskennis hierover heeft. Dit zou wellicht voor sommige mensen de basiskennis kunnen vergroten, maar bij velen ontbreekt de discipline om er ook daadwerkelijk van te leren. Mensen zien zelf wel wat in deze plannen (SER, 2008). Dit kan ervoor zorgen dat mensen zelf makkelijker de informatie van het pensioen kunnen begrijpen en daardoor sneller de informatie zullen opvragen of nakijken. Of dit echter genoeg is om mensen ook daadwerkelijk voldoende pensioen kennis op te laten doen en zelfstandig financiële beslissingen te laten nemen moet later nog blijken.

4.3 *Is advies voldoende?*

Eerder in dit hoofdstuk is al gebleken dat het met de kennis van het pensioen in Nederland slecht gesteld is en dat veel mensen zich er ook niet of weinig mee bezig houden. Het pensioen wordt gezien als relatief moeilijk, maar ook simpele financiële begrippen als rente en inflatie is voor ongeveer een kwart van de Nederlandse bevolking al te hoog gegrepen blijkt uit onderzoek van DNB (2006). Wanneer begrippen als beleggen, obligatieleningen of jaarlijkse economische groei ter sprake komen weet de helft van de mensen geen juist antwoord te geven op de gestelde vragen. Wanneer deze basiskennis over relatief simpele begrippen in de economie ontbreekt, kan niet verwacht worden dat mensen zelfstandig financiële beslissingen kunnen nemen.

In dit hoofdstuk komt naar voren dat het met de pensioen kennis en het pensioenbewustzijn van de gemiddelde Nederlander slecht gesteld is. Daarvoor zijn diverse oorzaken aan te wijzen, maar belangrijker is de manier waarop overheid, pensioenfondsen en

werkgevers omgaan met deze oorzaken en maatregelen nemen om deze te bestrijden. Te zien is dat de genomen maatregelen de afgelopen jaren geleid hebben tot een verbetering in het pensioenbewustzijn. De pensioen kennis onder mensen groeit en mensen houden zich meer met pensioenen bezig. Was in 2006 bijna 57% de afgelopen twee jaar niet bezig geweest met het pensioen, in 2008 was dat gedaald tot 50,8 % (Pensioenbewustzijn meting, 2008). Ook de economische crisis van de afgelopen jaren heeft ertoe bijgedragen.

Maar in de toekomst is een belangrijke rol vooral weggelegd voor de pensioendeelnemers zelf en de manier waarop zij met de vernieuwde informatie omgaan. Zoals blijkt uit een memorie van het ministerie van SZW (2006) acht de overheid het hebben van voldoende financiële kennis voldoende om tot weloverwogen beslissingen te komen: “Alleen op grond van goede informatie kunnen deze belanghebbenden een financiële planning maken met betrekking tot inkomen bij ouderdom, arbeidsongeschiktheid en/of inkomen voor nabestaanden bij overlijden. Het is de verantwoordelijkheid van een burger zelf om te beoordelen of het totaal aan uitkeringen waar hij recht op heeft voldoende is.”

In het vorige hoofdstuk heb ik echter eerder al genoemd dat wanneer iemand over financiële kennis beschikt hij/zij niet vanzelf ook de juiste beslissingen maakt. Wanneer dit wel zo zou zijn, zouden mensen rationeel zijn en in alle gevallen de juiste keuze maken, gegeven hun kennis. Het is echter zo dat het niet alleen de geringe kennis is die mensen ervan weerhoudt goede keuzes te maken aangaande het pensioen. In het volgende hoofdstuk ga ik daarom op zoek naar de psychologische factoren die komen kijken bij het maken van individuele beslissingen.

5 *Individuele beslissingen en irrationaliteit*

Zoals als al te lezen was in hoofdstuk 4 zijn de informatievoorzieningen over pensioenen de laatste jaren sterk verbeterd. Daarnaast is ook gebleken dat het pensioenbewustzijn en de pensioen kennis, mede door de verbeterde informatie, de laatste jaren erop vooruit is gegaan. Door de in hoofdstuk 2 genoemde problemen is het vertrouwen in de pensioenfondsen sterk gedaald en neemt de onrust over pensioenfondsen toe. De belangrijkste daarvan, de economische crisis, heeft ervoor gezorgd dat de houdbaarheid van het Nederlandse pensioenstelsel op de tocht is komen te staan. Het DB-stelsel met een hoge mate van zekerheid voor de pensioendeelnemer wordt door de ontwikkelingen van de laatste tijd moeilijker te betalen en lijkt niet te handhaven op de lange termijn. De trend van het overschakelen van een DB stelsel naar een DC stelsel is in landen om ons heen al duidelijk ingezet. Ook in Nederland zijn de eerste tekenen van deze omschakeling duidelijk zichtbaar, blijkt uit het Statistisch Bulletin van DNB(dec. 2008) Daarnaast gaan de werknemers meer en meer denken dat ze misschien beter zelf voor hun pensioen kunnen zorgen. Zij vinden dat de pensioenfondsen onverantwoord beleggen en een groot gedeelte van het kapitaal hebben verloren (Kleinnijenhuis, 2007).

Mede door deze geluiden en de vraag of het huidige pensioenstelsel wel te handhaven is rijst de vraag of het wellicht mogelijk is individuen zelfstandig te laten beslissen over pensioenen. Zeker nu de pensioen kennis en het pensioenbewustzijn stijgt zou dit tot de mogelijkheden kunnen behoren. Daarom wordt in dit hoofdstuk de vraag behandeld of mensen daadwerkelijk in staat zijn om zelfstandig financiële beslissingen te maken.

5.1 *Irrationaliteit in financiële beslissingen*

Los van de vraag van wat pensioendeelnemers nu het liefst willen en wat voor ieder individu het beste is, komt in dit deel van het hoofdstuk naar voren hoe mensen financiële beslissingen maken. Hier houd ik me niet met de vraag bezig met welk pensioenplan zij het best geholpen zijn, maar op wat voor manier zij financiële besluiten nemen. De in hoofdstuk 4 besproken beperkte kennis is niet het enige probleem waarmee pensioendeelnemers zich geconfronteerd zien. Het belangrijkste andere probleem heeft te maken met beperkte rationaliteit. Wanneer mensen rationeel zouden zijn, zouden zij met voldoende kennis prima in staat kunnen zijn om financiële besluiten te nemen. In het vervolg van dit hoofdstuk valt echter te lezen dat mensen in veel gevallen niet rationeel kunnen handelen.

. In het verleden zijn vele onderzoeken gedaan naar financiële besluiten en de daarbij gemaakte fouten (Griffin, Gilovich and Kahneman, 2002 ; Benartzi en Thaler, 2007 ; Kahneman, Knetsch en Thaler, 1991). Hieruit komt naar voren dat er over het algemeen een trend zichtbaar is waarin individuen in verschillende financiële besluiten steeds opnieuw dezelfde fouten (biases) maken. De homo economicus, die doet vermoeden dat mensen altijd rationele beslissingen nemen, is niet meer. In dit hoofdstuk zal ik ingaan op deze veelgemaakte fouten en deze verklaren door gebruik te maken van eerdere onderzoeken. In een later stadium zal ik terugkomen op deze fouten en deze linken aan het Nederlandse pensioenfonds en de deelnemers daaraan.

5.1.1 Zelfbeheersingprobleem

Veel mensen denken wel na over financiële beslissingen, maar stellen de besluiten daarover liever tot morgen uit. Zij hebben last van een zelfbeheersingprobleem (Frederick, O'Donoghue en Loewenstein, 2002; Laibson, 1997), ze weten dat het beter is te sparen voor later maar zonder verdere verplichtingen laten ze deze gedachte voor wat het is en sparen zij niets of te weinig op voor later.

Dit gedrag zien we ook in andere omstandigheden terug in het leven, bijvoorbeeld mensen die willen gaan lijnen, stoppen met roken of willen gaan sporten. Dit gedrag komt ook terug bij financiële planning van mensen. Zij denken misschien dat het over een paar jaar makkelijker is om hier mee te starten, terwijl er in die paar jaar weinig verandert en de beslissing dan nog net zo moeilijk is (Thaler and Shefrin, 1981). Wanneer men zich niet verplicht tot iets dan zorgt het zelfbeheersingprobleem ervoor dat er in de meeste gevallen ook niets van terecht komt. Veel mensen willen wel meer sparen voor later, maar doen dit niet en stellen een eventuele beslissing uit naar de toekomst.

Niet alleen met sparen komt dit naar voren, maar ook met uitgaven van bijvoorbeeld het inkomen of uitkering van een individu. Uit onderzoeken van Stephens (2006) blijkt dat veel mensen het grootste gedeelte van hun inkomen uitgeven wanneer dit net binnengekomen is en aan het eind van de maand soberder moeten leven. Dit alles heeft ook te maken met het zelfbeheersingprobleem.

Een verklaring voor het zelfbeheersingprobleem kan gevonden worden in hyperbolic discounting. Hyperbolic discounting is het feit dat mensen de neiging hebben om een lagere uitkomst die sneller plaatsheeft eerder te kiezen dan een hogere uitkomst die langer op zich laat wachten, naarmate de tijd korter wordt tot de lagere uitkomst (Loewenstein et al. , 1991, 1992). Wanneer iemand bijvoorbeeld kan kiezen tussen 100 euro vandaag en 110 euro

morgen, kiest het grootste gedeelte voor de eerste optie. Wanneer de tijdshorizon echter verlegd wordt naar volgend jaar en de keuze wordt voorgelegd om over een jaar 100 euro te ontvangen, of over een jaar en een dag 110 euro te ontvangen, kiest bijna iedereen voor de laatste optie. Wanneer zij echter weer een jaar verder zijn, zullen ze dezelfde fout maken en toch voor de 100 euro kiezen. Mensen zijn dus bereid langer te wachten op een beloning als deze verder in de toekomst ligt, maar wanneer dit moment dichterbij komt zullen zij snel weer in dezelfde fout vervallen (Laibson, 1996). Hierbij komt ook weer naar voren, dat wanneer mensen zich niet verplichten tot het nemen van de meest rationele keuze in de toekomst, zij wellicht de verkeerde beslissing nemen. Dit verschijnsel is duidelijk terug te zien bij de financiële planning van mensen. Mensen denken op dit moment dat ze over een jaar zullen beginnen met sparen of zelfstandig pensioen gaan opbouwen. Wanneer dit jaar echter voorbij is maken zij weer dezelfde beslissing als een jaar geleden. Zij gaan dus niet sparen, maar geven het geld liever ergens anders aan uit. Op dat moment denken zij weer hetzelfde, namelijk dat ze in de toekomst wel besluiten om te sparen en dat op dit moment nog even uitstellen. Zonder dat zij zichzelf verplichten zullen zij deze beslissingen blijven maken.

Hyperbolic discounting, zelfbeheersing en uitstelgedrag hebben dus veel met elkaar te maken en zorgen ervoor dat mensen niet de keuzes nemen waarvan ze zelf weten dat dit op de lange termijn de beste keuze zou zijn. Door een gebrek aan discipline blijft er een groot gat tussen de intentie van iemand en zijn daadwerkelijke gedrag. Wat voor gevolgen dit voor pensioenen heeft komt in een volgend hoofdstuk aan de orde.

5.1.2 Framing effect

Een ander veel gezien verschijnsel is de afkeer van extreme uitkomsten, mensen kiezen liever voor de gemiddelde keuzemogelijkheid. Uit onderzoeken van Van Rooij, Kool en Prast (2004) blijkt dat wanneer mensen de keuzemogelijkheid hebben ze veelal voor de middenweg gaan en een afkeer hebben voor extremen. Zo werd in het onderzoek de vraag gesteld welk percentage van het pensioen werknemers zouden beleggen in aandelen. In eerste instantie werd deze vraag gesteld met de waardes 20, 40 of 60. Een meerderheid koos voor 40% en verwacht mag dan worden dat dit ook de voorkeuren van de werknemers reflecteert. Toen echter drie maanden later dezelfde vraag werd gesteld, alleen nu met de percentages 40,60 of 80 belegd in aandelen, koos niet de meerderheid wederom voor 40, maar voor 60%. Mensen waren dus niet in staat om voor zichzelf de keuze te maken hoeveel risico zij wilden lopen wat leidt tot irrationeel keuzegedrag.

Mensen zijn dus gevoelig voor de manier waarop de keuzemogelijkheid geschetst wordt. Een ander voorbeeld hiervan is te vinden in het onderzoek van Benartzi en Thaler (2002). Daarbij kozen de mensen vaker dan verwacht voor de gemiddelde portefeuille en verkozen zij deze in veel gevallen zelfs boven hun eigen portefeuille. Dit kwam door de manier waarop de investeringsbeslissing geschetst werd. Dit alles zorgt er mede voor dat mensen niet in staat zijn om zelfstanding financiële besluiten te nemen op een verantwoorde manier.

5.1.3 *Status quo bias*

Een ander veel gezien verschijnsel is dat mensen het liefst alles bij het oude laten en financiële beslissingen hetzelfde nemen als hoe zij dat eerder deden. Wanneer ervan wordt uitgegaan dat mensen rationeel zijn en meerdere opties geboden worden, zou het niet veranderen van keuze de beste optie voor hen zijn. Want iemand zoekt voor zichzelf de beste keuze uit en mocht iemand alles bij het oude willen laten, dan is dit vanuit rationeel oogpunt de beste optie voor hem. Dit komt naar voren bij alledaagse beslissingen als dezelfde merken kiezen bij het boodschappen doen. Wanneer iemand er aan gewend is geraakt een bepaald merk of product aan te schaffen, blijft deze persoon ook vaak daarbij. Dat is niet per definitie irrationeel, maar wanneer er goedkopere of betere alternatieven beschikbaar zijn, houden veel mensen toch nog vast aan het oude merk. Dit is dan wel irrationeel. Maar ook wanneer de keuze voor energieleverancier of verzekeraar genomen moet worden zien we dit probleem. Het zou dus zo zijn dat de energieleverancier die iemand kiest ook daadwerkelijk de beste keuze voor deze persoon is.

Uit diverse onderzoeken blijkt dit echter niet het geval te zijn (Samuelson en Zeckhauser, 1988 ; Kahnemann, Knetsch en Thaler, 1991). In lang niet alle gevallen blijkt de status quo situatie ook de beste situatie voor de persoon te zijn. Te zien is dat meer mensen voor de status quo kiezen dan uit rationeel oogpunt verwacht mag worden. Uit het onderzoek van Samuelson en Zeckhauser (1988) kwam naar voren dat een optie vaker gekozen wordt wanneer deze als status quo optie wordt weergegeven. Het is daarnaast ook nog eens zo hoe groter het aantal keuzemogelijkheden wordt, hoe vaker iemand dezelfde beslissing neemt en dus voor de status quo optie kiest.

De status quo bias heeft ook een directe koppeling met de afkeer van verlies. Mensen hangen een zwaarder gewicht aan verliezen dan aan winsten. Wanneer zij in een bepaalde situatie zitten, oftewel bij dezelfde keuze blijven, zijn ze overdreven bang om te verliezen wat ze al hebben. De kans dat ze er wellicht op achteruit kunnen gaan en de daaraan verbonden

kosten wegen zwaarder dan de eventuele voordelen. Het verlaten van een huidige situatie heeft in veel gevallen voor iemand dusdanig veel nadelen dat de voordelen van een nieuwe keuze hier niet tegen opwegen. Zo is het moeten regelen of nadenken over een nieuwe keuze, bijvoorbeeld het overstappen van energieleverancier, vaak een drempel voor mensen om zich er serieus mee bezig te houden. Een andere verklaring voor de status quo bias kan daarnaast gevonden worden in sunk costs, die veel mensen onterecht als reden gebruiken om niet te veranderen van keuze. Sunk costs zijn reeds gemaakte kosten die niet meer veranderd kunnen worden en daardoor niet meer zouden moeten meedingen wanneer mensen een rationele zouden maken. Veel mensen laten beslissingen hier echter wel vanaf hangen. Dit is dus ook iets wat meetelt in de status quo bias.

In dit hoofdstuk is naar voren gekomen dat maar weinig mensen in staat zijn zelfstandig goede financiële beslissingen te nemen. Zelfs wanneer iemand over financiële kennis beschikt zorgen allerlei psychologische verschijnselen ervoor dat mensen in veel gevallen irrationele keuzes maken. Veel mensen zijn zich hier ook van bewust en laten de financiële beslissingen over aan daarvoor gespecialiseerde instanties. Maar door het dalende vertrouwen in deze instellingen en de druk op het Nederlandse pensioenstelsel, wordt de roep om keuzevrijheid die al is ingezet bij energieleveranciers, telecombedrijven enz. ook steeds sterker voor het pensioen.

Nu aan het licht is gekomen dat individuen niet in staat zijn zelfstandig over hun pensioen te kunnen beslissen komt de vraag naar boven hoe er dan met het pensioen omgegaan dient te worden. Daarom wordt in de volgende hoofdstukken het begrip libertair paternalisme en de toepassingen op het pensioenstelsel naar voren gebracht.

6 *Libertair paternalisme*

In de voorgaande hoofdstukken is reeds naar voren gekomen dat werknemers moeilijk financiële beslissingen kunnen maken, maar krijgen tegelijkertijd wel te maken met toenemende risico's en keuzevrijheid. Bovendien lijken huidige pensioensystemen in de toekomst nog maar moeilijk te handhaven.

Als mogelijke oplossing hiervoor introduceer ik in dit hoofdstuk de stroming van het libertair paternalisme, ook wel 'zacht' paternalisme genaamd. Een stroming die zeker de laatste jaren steeds meer aanhangers krijgt en waar de nodige onderzoeken naar zijn gedaan. Als eerste zal ik het begrip duidelijk uitleggen en vervolgens toepassen op het pensioenstelsel. Uit andere landen komen ook allerlei voorbeelden van libertair paternalisme naar voren, wat gebruikt wordt in pensioensystemen. Deze onderzoeken komen ook nog aan het licht.

6.1 *Kenmerken van libertair paternalisme*

Het begrip libertair paternalisme werd als eerste geïntroduceerd door Sunstein en Thaler (2003). Zij zagen ook dat mensen niet in staat waren om zelfstandig tot goede keuzes te komen en keuzevrijheid daarom ook niet altijd de beste oplossing was. Eerder genoemde verschijnselen als status quo bias, zelfbeheersingprobleem etc. zagen zij daarbij als probleem. Mensen zouden beter af zijn wanneer zij geadviseerd werden door een deskundige partij die zou helpen met financiële beslissingen. Dit mocht echter niet ten koste gaan van de keuzevrijheid van het individu, wat op veel weerstand zou rekenen en daardoor niet efficiënt zal zijn.

Gekeken werd daarom naar het sturen van preferenties en keuzegedrag zodanig dat iemand de keuzes maakt die zij zelf ook gemaakt zou hebben wanneer ze over voldoende kennis, motivatie en rationaliteit zou beschikken om te kiezen, zonder daarbij enige verplichtingen op te leggen (Sunstein en Thaler, 2003). Met andere woorden, individuen worden in een bepaalde richting gestuurd waarbij de welvaart van deze individuen bevorderd wordt. Ze moeten echter wel de keuzevrijheid behouden en de kans krijgen om op iets anders over te stappen, wanneer zij dit beter achten voor hun eigen welvaart.

Dit zou er op financieel gebied toe leiden dat vooral financieel ondeskundige personen, ongeveer de helft van de mensen in Nederland (van Rooij, Kool en Prast, 2004), geholpen worden met het maken van de juiste keuze. Zij laten zich sturen door de overheid, zonder dat de overheid daarbij verplichtingen oplegt. Mensen met een grotere financiële expertise zullen eerder hun eigen afwegingen maken, en kunnen daarbij gebruik maken van de geboden keuzevrijheid en de voor zichzelf optimale keuze maken.

Anders dan ‘hard’ paternalisme, waarbij gedacht kan worden aan, belastingen, subsidies of reguleringen, wordt bij libertair paternalisme gebruik gemaakt van maatregelen die niet voor economische verstoringen zorgen. Dit zorgt juist voor een welvaartsverhoging voor de gehele gemeenschap, omdat mensen gestuurd worden de juiste financiële beslissingen te maken en daarmee hun eigen welvaart en daarmee de totale sociale welvaart ook verhogen (Nijboer, 2009).

In hoofdstuk 5 is al naar voren gekomen dat mensen gevoelig zijn voor de manier waarop de keuzemogelijkheden geschetst worden. Dit framing effect is een belangrijk uitgangspunt voor libertair paternalisme. Samen met de standaardoptie is het framing effect het belangrijkste begrip wat libertair paternalisme tot een succes maakt. De standaardoptie en het startpunt geven de richting aan die de welvaartssituatie van individuen vergroot, wanneer zij geen actieve keuze maken of gemaakt hebben. Door de standaardoptie te veranderen, kunnen al de gewenste resultaten bereikt worden. In de volgende paragraaf zal toegelicht worden waarom deze begrippen zo belangrijk zijn in het keuzegedrag van mensen en wat het libertair paternalisme daarmee tot een succes maakt.

6.2 *Standaardoptie en framing effect*

Achter het succes van het libertair paternalisme liggen de belangrijke begrippen standaardoptie en het framing effect ten grondslag. Deze begrippen moeten ervoor zorgen dat de psychologische verschijnselen die in het voorgaande hoofdstuk genoemd werden worden opgevangen. De standaardoptie moet ervoor zorgen dat het uitstelgedrag voorkomen wordt en wanneer juist ontworpen de welvaart verhoogt. Het framing effect dient ervoor te zorgen dat mensen de juiste kant op gedirigeerd worden.

In het vervolg ik het begrip standaardoptie toelichten. Daarnaast zal ik uitleggen waarom dit succes heeft op het gebied van optimale keuzes maken. Vervolgens zal het framing effect ter sprake komen en zal ik uitleggen waarom dit het gewenste resultaat kan hebben in het keuzegedrag van mensen.

De standaardoptie is, anders dan traditionele economen doen vermoeden, van grote invloed op het keuzegedrag van mensen. Bij standaardopties wordt getracht ze zo te ontwerpen dat de keuzes van de mensen in de juiste richting worden gestuurd om de welvaart te vergroten. Een goed voorbeeld van de standaardoptie is donorregistratie. In Nederland is het zo geregeld dat mensen geen donor zijn, tenzij zij na hun 18^e besluiten dit wel te worden en dit aangeven. De standaardoptie in Nederland is dus geen donor. In veel landen is de standaardoptie echter dat mensen automatisch donor zijn, tenzij anders aangegeven. In zowel

Nederland als de andere landen heeft iedereen de keuzevrijheid om wel of geen donor te worden. Het verschil is echter de standaardoptie. Uit onderzoek is gebleken dat het percentage donoren in landen waar de standaardoptie ja aangeeft vele malen groter is dan de landen waar nee de standaardoptie is (Johnson en Goldstein, 2003). Daarnaast blijkt ook uit andere onderzoeken (Thaler en Benartzi, 2004 ; Beshears et al., 2008) wat voor invloed het geven van een standaardoptie voor gevolgen kan hebben.

Het succes van het gebruik van een standaardoptie is aan de hand van beperkte rationaliteit van de mensen en beperkte kennis duidelijk uit te leggen.

- Mensen hebben het idee dat wanneer de standaardoptie wordt gezet dit door deskundige mensen wordt gedaan en dat veel andere mensen zich eraan houden. Wanneer iemand niet deskundig genoeg is, wat op financieel gebied vaak het geval is, denken zij al snel dat de standaardoptie wel de beste optie zal zijn. Hierdoor wordt de suggestie voor hen gewekt dat deelname aan de standaardoptie de beste keuze is en daardoor volgen zij deze ook op (Sunstein en Thaler, 2003).
- Het eerder genoemde uitstelgedrag en zelfbeheersingprobleem is een andere reden waarom het stellen van een standaardoptie vaak veel mensen bij deze keuze houdt. Mensen stellen het maken van belangrijke beslissingen graag uit en kunnen het uit zichzelf moeilijk opbrengen een keuze te maken (Cronqvist en Thaler, 2004). Veel mensen vinden het moeilijk om hun eigen preferenties in de toekomst te bepalen en weten van zichzelf dat ze gevoeliger zijn voor de korte termijn. Zij vinden het al moeilijk te kiezen welke snack zij over een paar weken willen, laat staan dat ze een goede beslissing kunnen nemen over financiële producten (Sunstein en Thaler, 2003). Door het geven van een standaardoptie wordt dit gat opgevangen en hebben mensen in ieder geval, zij het passief, een keuze gemaakt. Zij hebben echter wel de keuzevrijheid om dit te veranderen. Daarbij is het nog zo dat wanneer de keuzevrijheid groter wordt, de standaardoptie vaker gekozen wordt (Samuelson en Zeckhauser, 1988).

Het tweede belangrijke instrument wat naar voren komt met libertair paternalisme is framing. De manier waarop een keuze gesteld wordt, heeft invloed op de uiteindelijke keuze die gemaakt wordt. In de literatuur zijn vele voorbeelden te vinden van de invloed van het framing effect op keuze gedrag. Zo prefereren mensen een medicijn wat 80% kans geeft op overleven boven hetzelfde medicijn wat 20% overlijdensrisico met zich meebrengt (Rabin, 1998). Dit heeft te maken met aversie van verlies, het verlies wordt zwaarder gevoeld dan een winst. Hetzelfde geldt voor de benaming van een keuze. De naam van bijvoorbeeld een

subsidie is van invloed op de manier waarop het besteed wordt (Kooreman, 2000). Door bijvoorbeeld kinderbijslag wordt er ook relatief meer geld besteed aan de kinderen, wat te maken heeft met framing. Hierdoor kan de overheid iemand naar een bepaalde beslissing gidsen door deze optie op de juiste manier te omschrijven.

In dit hoofdstuk is het begrip libertair paternalisme geïntroduceerd. Zoals eerder vermeld draait het daarbij om het sturen van preferenties en keuzegedrag zodanig dat iemand de keuzes maakt die zij zelf ook gemaakt zou hebben wanneer ze over voldoende kennis en motivatie zou beschikken om te kiezen, zonder daarbij enige verplichtingen op te leggen. De belangrijkste middelen die daarbij gebruikt worden zijn de standaardoptie en het framing effect, die als doel hebben mensen te beschermen tegen hun eigen irrationaliteit.

Nu uitgelegd is wat het begrip inhoud kunnen we in het volgende hoofdstuk gaan kijken welk effect het libertair paternalisme kan hebben op het pensioenstelsel. Zou in deze stroming wellicht de oplossing gevonden kunnen worden om de problemen van het huidige pensioenstelsel op te lossen?

7 *Libertair paternalisme in het buitenland*

In voorgaande hoofdstukken en uit diverse onderzoeken is eerder al gebleken dat veel mensen erg onzeker zijn over het pensioen. Daarnaast vrezen pensioendeelnemers dat zij te weinig zullen sparen voor het pensioen, wanneer zij zelf verantwoordelijkheid dragen voor het pensioen (van Rooij, Kool en Prast, 2004 ; Frederick, O'Donoghue en Loewenstein, 2002). Nu ook is gebleken dat het DB stelsel niet lang meer gehandhaafd kan blijven, moet er een alternatief pensioenstelsel komen wat voldoet aan de wensen van de deelnemers, maar wat ook toekomstgericht is en betaalbaar kan blijven. Daarom zal ik eerst een beeld geven wat de invloed van keuzevrijheid op het pensioenstelsel en vervolgens voorbeelden van libertair paternalisme uit andere landen naar voren brengen.

In Amerika is al langer sprake van een individueel DC systeem en is er in veel gevallen geen sprake van verplichtingen op het gebied van pensioenen. Dit zorgt ervoor dat in Amerika veel mensen weinig pensioen opbouwen, weinig sparen en veel mensen na hun 65^e nog door moeten werken voor een acceptabel inkomen. Wanneer Nederland over zou stappen naar een soortgelijk systeem zouden deze verschijnselen ook hier op kunnen treden. Dit moet voorkomen worden, waardoor het overstappen op een DC stelsel geen optie is.

Choi et al. (2002) komen tot een zelfde conclusie. Twee derde van de personen in hun onderzoek naar deelnemers aan een DC stelsel geeft aan dat zij denken dat ze te weinig sparen voor het pensioen, maar hier door het zelfbeheersingprobleem niet toe in staat zijn. Door het verplichte karakter van het huidige pensioenstelsel in Nederland wordt dit voorkomen en worden pensioendeelnemers 'gedwongen' iedere maand geld opzij te zetten voor het pensioen. Dit voorkomt dus uitstelgedrag. Uit onderzoek van Thaler en Benartzi (2004) blijkt dit ook. Als mensen de keuzevrijheid krijgen over het pensioen en bedrag dat zij daarvoor opzij moeten zetten, sparen zij minder dan het bedrag dat ze feitelijk willen sparen. Zij weten van zichzelf dat ze een bepaald bedrag moeten sparen, maar lang niet altijd wordt dit bedrag ook gespaard. Zij geven hun geld liever aan korte termijn doelen uit en zijn niet in staat om een financiële planning voor de lange termijn voor zichzelf te maken.

Mensen vinden het besluit over pensioen dusdanig lastig en tijdrovend dat zij in veel gevallen, ondanks veranderende omstandigheden niet veranderen van keuze. Ook wanneer zij van te voren aangeven bij verandering van bijvoorbeeld inkomen of economische situatie te veranderen van beslissing, blijkt dat na 10 jaar zij in de helft van de gevallen nog steeds dezelfde beleggingsportefeuille aanhouden. Dit terwijl er in die tijd in de meeste gevallen

meerdere veranderingen in de levenssituatie hebben plaatsgevonden (Ameriks en Zeldes, 2001).

In verschillende landen zijn de laatste jaren vormen van libertair paternalisme te zien op het gebied van pensioenfondsen. Het eerste voorbeeld wat ik aan wil halen is het 401(k) plan in de Verenigde Staten. Dit is een vorm van pensioensparen, waarbij elke maand een bedrag wordt afgestaan, wat later met het pensioen uitgekeerd kan worden. Lange tijd was deelname hieraan vrijwillig, maar de laatste jaren besluiten steeds meer werkgevers om hun werknemers automatisch deel te laten nemen aan dit plan. De standaardoptie wordt dus veranderd van geen deelname naar deelname. Wanneer werknemers het echter niet zagen zitten in dit plan hadden zij de keuzevrijheid om te veranderen van spaarplan of helemaal niet deel te nemen. In vele onderzoeken komt naar voren dat in bedrijven waar automatische deelname de standaardoptie is een veel hoger percentage deelnemers heeft dan bedrijven waarin dit niet het geval is (Madrian en Shea, 2001 ; Choi, Laibson, Madrian en Metrick, 2002, 2004; Beshears, Choi, Laibson en Madrian, 2008). Daarnaast blijkt dat door eerder genoemde psychologische verschijnselen werknemers veel vaker bij de standaardoptie blijven en hun keuze minder vaak veranderen dan wanneer automatische deelname niet van toepassing is. Wanneer een goede standaardoptie wordt gegeven gaat de welvaart van de werknemers er dus op vooruit en zijn ze later beter voorbereid op het pensioen.

Een ander voorbeeld uit de VS is het save more tomorrow (SMarT) programma wat geïntroduceerd werd door Benartzi en Thaler (2001, 2004). Ook zij kwamen tot de conclusie dat wanneer werknemers meer keuzevrijheid en verantwoordelijkheden kregen met betrekking tot het pensioen, zij minder zouden sparen dan wat zij wilden en voor het pensioen nodig hadden. Daarom introduceerden zij het SMarT programma, een spaarplan waarbij werknemers een deel van toekomstige salarisverhogingen zouden sparen voor het pensioen. Dit zorgt ervoor dat het werknemers zichzelf verplichten in de toekomst meer te sparen en er zo voor zorgen dat het probleem van zelfbeheersing en het uitstelgedrag voorkomen worden. Het SMarT programma bleek dan ook uiterst succesvol. Maar liefst 78% van de werknemers die konden deelnemen, namen ook daadwerkelijk deel. Het grootste gedeelte, 80%, bleef ook gedurende lange tijd verbonden aan het plan en het percentage van het loon dat gespaard werd door de deelnemer steeg van 3,5 % naar 13,6 % gedurende 40 maanden. Ook dit resultaat duidt er dus op dat het libertair paternalisme gebruikt kan worden om pensioensparen te bevorderen en mensen zichzelf te laten 'verplichten' om ook aan het pensioen te denken.

In Zweden is sinds 2000 sprake van een nieuw pensioensysteem. Tot die tijd was er nog sprake van een systeem waarin individuen geen keuzemogelijkheid hadden. In Zweden had men echter te maken met dezelfde problemen als in Nederland, waardoor dit stelsel niet langer houdbaar was. Daarom werd er gekozen voor een deels individueel systeem, waarbij een deel van de premie, 2,5% van de 18,5%, door de werknemers zelf belegd en/of gespaard kan worden. Ook werd het systeem afhankelijk gemaakt van de levensverwachting van de werknemers (Cronqvist en Thaler, 2004).

Wanneer we kijken naar de 2,5% die de werknemers zelf kunnen beleggen, speelt de theorie van het libertair paternalisme weer een belangrijke rol. Werknemers werd de optie geboden om de standaardportefeuille te gebruiken of zelfstandig een portefeuille samen te stellen. In eerste instantie kozen nog relatief veel mensen om zelfstandig een portefeuille samen te stellen (66,9%), aangemoedigd door de overheid om vooral zelf een keuze te maken. Uit latere metingen uit april 2003 bleek echter dat op dat moment nog maar 8,9% van de nieuwe gebruikers, gebruik maakte van deze optie en de rest allemaal de standaardoptie koos. Daarnaast bleek ook nog dat de standaardportefeuille een hoger rendement haalde dan de gemiddelde zelfgekozen portefeuille (Cronqvist en Thaler, 2004 ; Beshears, Choi, Laibson en Madrian, 2008a). Hieruit kan dus ook geconcludeerd worden dat wanneer de standaardoptie zorgvuldig uitgekozen wordt, dit beter is voor de welvaart in een land en in veel gevallen een beter resultaat oplevert dan individuele financiële beslissingen.

Naast deze voorbeelden zijn er ook in het Verenigd Koninkrijk plannen om vanaf 2012 een systeem in te voeren waarbij iedereen automatisch deelneemt om sparen voor het pensioen aan te moedigen³. Want net als in andere landen zijn hier ook de voorbeelden van kracht van toenemende vergrijzing en mensen die door verkeerde beslissingen of onvermogen te weinig sparen voor het pensioen.

In de hierboven genoemde voorbeelden draait het om een DC stelsel, waarbij de individuen de risico's dragen en niet verzekerd zijn van een vast bedrag bij pensionering. Het invoeren van een standaardoptie en gebruik maken van de stroming van het libertair paternalisme is daarin al een grote vooruitgang, omdat zo de geringe pensioen kennis en de irrationaliteit van individuen in veel gevallen veel minder invloed hebben. Echter hechten de werknemers ook erg veel waarde aan zekerheid en zien zij liever niet dat ze zelf de risico's voor de beleggingen dragen.

³ Op de site van het departement for work and pensions (DWP) zijn diverse rapporten hierover te vinden en worden diverse aanbevelingen gedaan om over te stappen op een nieuw systeem van pensioensparen, meer informatie is te vinden op www.dwp.gov.uk

Daarom is het belangrijk dat we in Nederland niet overstappen, zoals in de landen om ons heen, op een DC stelsel, waarbij de risico's bij de individuele deelnemer komen te liggen. Een volledig verplicht pensioen volgens het DB stelsel behoort echter ook niet meer tot de mogelijkheden, dit stelsel is als eerder al vernoemd, niet lang meer te handhaven.

De bovengenoemde voorbeelden zijn toekomstgerichte pensioenoplossingen, maar zijn voor de pensioendeelnemer in veel gevallen nog te onzeker. Dit is dus nog niet de ideale oplossing voor het Nederlandse pensioenstelsel. Daarom zal ik in het volgende hoofdstuk een toekomstbestendig pensioenstelsel beschrijven.

8 *Een toekomstgericht pensioenstelsel*

Wanneer wij over een toekomstgericht pensioenstelsel in Nederland nadenken, wordt vaak de optie gegeven om over te stappen op een DC stelsel, zodat het betaalbaar blijft. Uit eerdere hoofdstukken blijkt echter dat hiertegen veel bezwaren bestaan en dat ten koste kan gaan van werknemers. Het biedt niet de gewenste zekerheid en beleggingsrisico's komen bij de werknemers te liggen. Daarom zal hieronder een alternatief worden gegeven voor een nieuw pensioenstelsel in Nederland.

Het 'ideale' pensioenstelsel wat ik hier zal beschrijven is een stelsel waarbij de deelnemer verschillende keuzes kan maken op het gebied van pensioen, maar daarbij niet over financiële expertise hoeft te beschikken. Het is een stelsel wat een combinatie is van het bestaande DB-stelsel en het libertair paternalisme. Hierdoor blijft het zeker karakter van het pensioenstelsel behouden, maar wordt ook de keuzevrijheid van de deelnemers vergroot. In landen om ons heen is er sprake van een DC-stelsel in combinatie met het libertair paternalisme. Dit is al een vooruitgang ten opzichte van het normale DC-stelsel, maar er kleven nog te veel nadelen aan. Zoals de onzekerheid en de risico's die individuen lopen.

De overheid, pensioenfondsen en werkgevers kunnen een aantal standaardpakketten aanbieden, waarbij bijvoorbeeld onderscheid gemaakt kan worden tussen beroepen, hoogte van inkomen en bereidheid tot nemen van risico's. Iemand die in de bouw werkt krijgt een standaardpakket aangeboden, waarin de belangrijkste punten zijn wat zijn levensstandaard op dit moment is, hoeveel premies hij zal afdragen en wat bij normale gang van zaken zijn uiteindelijk pensioenuitkering zal zijn na pensionering. Iedere nieuwe werknemer doet automatisch mee met deze regeling, tenzij hij of zij aangeeft liever zelf over zijn pensioengeld te willen beslissen. Daarnaast kan de deelnemer aangeven om over een klein gedeelte van zijn premie, vergelijkbaar met Zweden (zie hoofdstuk 7), meer risico te willen lopen om een hoger aanvullend pensioen op te kunnen bouwen. De standaardoptie wordt echter neergezet op gemiddeld risico en hiervan kan de individuele werknemer zelfstandig afwijken. Het aantal keuzemogelijkheden blijft beperkt waardoor het voor werknemers makkelijker is een beslissing te nemen en zij het welbekende uitstelgedrag in mindere mate zullen vertonen.

In een onderzoek van Bodie, Prast en Snippe (2008) komt een deels collectief en deels individueel systeem naar voren. Dit systeem biedt deelnemers de keuzemogelijkheid over bijvoorbeeld pensioendatum, gewenst inkomen na pensionering, minimum benodigde levensstandaard en premies die betaald moeten worden. De pensioendeelnemers hoeven zich echter niet bezig te houden met risico's, portefeuille samenstelling en pensioenopbouw. Dit wordt overgelaten aan financiële experts en aan de pensioenfondsen. Alles waartoe zij hoeven

te besluiten is welk bedrag ze wensen na pensionering. Dit idee om mensen de keuzemogelijkheid te geven over eerder genoemde zaken past in het nieuwe pensioenstelsel wat ik in dit hoofdstuk beschrijf. Mensen willen weten wat ze krijgen en moeten betalen en willen niet lastig gevallen worden met allerlei moeilijke beslissingen als in welke fondsen er belegd moet worden en welke risico's daarbij gelopen worden. Daarom neem ik het idee van Bodie, Prast en Snippe (2008) over in dit hoofdstuk.

Waar ik eerder duidelijk maakte dat informatieverstopping niet veel zou helpen, omdat de producten te moeilijk waren en mensen zich er niet voor interesseerden, kan de overheid door middel van gerichte informatie voorziening nu wel degelijk bijdragen aan betere keuzes. Waar eerder de nadruk vooral lag op de uitleg van producten, is relevante informatie op het gebied van de uitkomst bij pensionering nu voldoende. Uit eerder onderzoek van Bodie en Prast (2004) komt ook naar voren dat dit een belangrijke omschakeling zou zijn en zou bijdragen aan een beter pensioenstelsel.

Een eerste belangrijk punt voor de nieuwe pensioenregeling is dat mensen een bepaalde garantie krijgen op het gebied van de pensioenuitkering na pensionering om in hun minimale levensstandaard te voorzien. Zij krijgen een bepaalde zekerheid over hun pensioen, iets waar veel mensen waarde aanhechten (van Rooij, Kool en Prast, 2004). Ze lopen geen individueel risico, wat in een DC stelsel wel zou gebeuren. Het kleine percentage werknemers wat wel zelfstandig wil besluiten, heeft daartoe ook de keuzemogelijkheid om dit te doen.

Een ander belangrijk voordeel is dat individuele werknemers niet zelfstandig voor lastige keuzes komen te staan en dit overlaten aan financiële instellingen of adviseurs. Dit wordt via de werkgever geregeld, wat er weer voor zorgt de kosten niet individueel gedragen hoeven te worden. Het heeft dus ook een kostenbesparend karakter. Niet iedere individu hoeft zelfstandig professionele hulp in te schakelen, maar dit verloopt via de werkgever. De werkgever kan de werknemers een standaardpakket aanbieden, voor veel werknemers is dit een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Door gebruik te maken van financiële expertise worden de risico's zoveel mogelijk beperkt (Bodie, Prast en Snippe, 2008).

Daarnaast draaien, anders dan in een DB stelsel, de werkgevers niet op voor het resterende risico. Werknemers kiezen een pakket met daarin de keuzes voor de te betalen premies, het inkomen na pensionering en de gewenste pensioendatum. De pensioeninstellingen en beleggingsmaatschappijen moeten deze doelstelling zien te behalen. Deze professionals kiezen de portefeuilles en beleggingen die het aansluiten bij de wensen van de pensioendeelnemer. Willen de werknemers echter toch nog gedeeltelijk extra risico

nemen dan kan dat. Zoals eerder vermeld kan er dan gedacht worden aan een vergelijkbaar systeem als in Zweden.

Een ander belangrijk punt bij deze omschakeling naar een ander systeem is dat het huidige pensioenstelsel met zijn drie pijlers zal verdwijnen. Nu is er nog sprake van een collectieve AOW, een pensioen via de werkgever en een vrijwillig pensioen. In het nieuwe stelsel zal dit echter veranderen. De eerste pijler blijft weliswaar gehandhaafd, maar zal verhoogd moeten worden naar 67 jaar om de betaalbaarheid ervan te behouden. Hierdoor wordt de pensioenleeftijd met 2 jaar verhoogd, waardoor werknemers langer premies afdragen en de betaalbaarheid van de AOW vergroot wordt. Wanneer mensen eerder met pensioen willen, waar ze zelf voor kunnen kiezen, ontvangen ze pas vanaf 67 de AOW-uitkering. De verandering bij de tweede en derde pijler is groter. De laatste twee pijlers worden in feite samengenomen en dit wordt het keuzegedeelte van het pensioen. Mensen nemen standaard deel hieraan en zoals eerder genoemd krijgen zij gemiddeld pakket aangeboden. Zij krijgen echter de keuze om dit te veranderen en om over een klein gedeelte zelfs individueel meer risico's te lopen.

De grootste voordelen van het nieuwe toekomstgericht pensioenstelsel zijn kort samengevat:

- de keuzemogelijkheden op gebied van risico, opbouw en pensionering
- duidelijkere informatieverschaffing: mensen worden niet meer lastig gevallen met informatie over beleggingstechnieken en portefeuillekeuze. Ze krijgen informatie over pensioendatum, hoogte van de premie en pensioeninkomen na pensionering.
- belangrijke beslissingen worden overgelaten aan daarvoor gespecialiseerde instanties en worden niet zoals in landen om ons heen ook overgelaten aan het individu.
- risico voor individu blijft klein.

Wanneer hiervan gebruik gemaakt zou kunnen worden zou in Nederland een toekomstbestendig pensioenstelsel opgebouwd kunnen worden.

9 Conclusie

In het voorgaande onderzoek naar het huidige pensioenstelsel in Nederland zijn een aantal problemen en bedreigingen naar voren gekomen. In het tweede hoofdstuk was te zien dat het huidige pensioenstelsel geconfronteerd wordt met de nodige problemen. De vergrijzing, de economische crisis en de rentedalingen hebben voor zowel een DB stelsel als een DC stelsel negatieve gevolgen. In een DB stelsel zullen de pensioenfondsen het grootste gedeelte van deze gevolgen moeten dragen. In een DC stelsel daarentegen draaien vooral de pensioendeelnemers zelf hiervoor op. Zij zullen bijvoorbeeld een lager pensioen krijgen dan wat ze verwachten. Dit zorgt ervoor dat het huidige pensioenstelsel in de toekomst moeilijk te handhaven is en er gekeken moet worden naar mogelijke veranderingen of hervormingen.

Daarin is ook de positie van de werknemers belangrijk. Gekeken werd hoe zij tegenover verschillende hervormingen van het pensioenstelsel staan. Enkele veel gehoorde maatregelen zoals het verhogen van de AOW-leeftijd, het verhogen van de premies en het verlagen van de pensioenuitkeringen stuiten op de nodige weerstand van de werknemers. Werknemers zijn tevreden over het huidige pensioen en zien het liefst niets veranderen. Maar zoals gebleken zal zonder verdere maatregelen het Nederlandse pensioenstelsel niet toekomstbestendig zijn. Een andere optie die geïntroduceerd is, is keuzevrijheid in het pensioen. Zeker in de huidige tijd, waarbij het vertrouwen in de collectieve fondsen sterk gedaald is en mensen met negatieve gevolgen geconfronteerd worden, zien we dat de geluiden voor meer keuzevrijheid sterker worden. Er kan hierbij gedacht worden aan enige inspraak van de deelnemers in welke fondsen belegd wordt en welk risico ze willen lopen. Maar ook volledige keuzevrijheid, waarbij pensioendeelnemers individueel kunnen beleggen en/of sparen behoort tot de mogelijkheden.

Er zijn echter 2 grote problemen waarmee we geconfronteerd worden als het aankomt op keuzevrijheid en pensioenen. Ten eerste beschikt de gemiddelde Nederlander over een lage pensioenkennis en is het pensioenbewustzijn van veel mensen onder de maat. Wanneer iemand niet over voldoende kennis beschikt is het ook moeilijk om de meest verstandige keuze te maken. Daarvoor zijn diverse oorzaken aan te wijzen, maar belangrijker is de manier waarop overheid, pensioenfondsen en werkgevers omgaan met deze oorzaken en maatregelen nemen om deze te bestrijden. Te zien is dat de genomen maatregelen de afgelopen jaren geleid hebben tot een verbetering in het pensioenbewustzijn. De pensioenkennis onder mensen groeit en mensen houden zich meer met pensioenen bezig. Daarom is er in de toekomst ook belangrijke rol weggelegd voor de pensioendeelnemers zelf en de manier waarop zij met de vernieuwde informatie omgaan.

Maar zelfs wanneer iemand wel over voldoende kennis beschikt neemt hij of zij lang niet in alle gevallen de juiste beslissing. Dit is gelijk het andere genoemde probleem, de irrationaliteit van de mensen. Daarom is in het onderzoek ook naar voren gekomen welke psychologische factoren komen kijken bij het maken van individuele beslissingen. Daarin kwamen begrippen als het zelfbeheersingprobleem, verliesaversie, status-quo bias en het framing effect naar voren. Deze verschijnselen zorgen ervoor dat maar weinig mensen in staat zijn om zelfstandig goede financiële beslissingen te nemen. Zelfs wanneer iemand over financiële kennis beschikt zorgen deze psychologische verschijnselen ervoor dat mensen in veel gevallen irrationele keuzes maken. Veel mensen zijn zich hier ook van bewust en laten de financiële beslissingen over aan daarvoor gespecialiseerde instanties.

Keuzevrijheid lijkt dus geen verstandige optie wanneer gekeken wordt naar het pensioen. Wanneer er echter gebruikt wordt gemaakt van het begrip libertair paternalisme zou het toch tot de mogelijkheden kunnen behoren. Daarbij draait het om het sturen van preferenties en keuzegedrag zodanig dat iemand de keuzes maakt die zij zelf ook gemaakt zou hebben wanneer ze over voldoende kennis en motivatie zou beschikken om te kiezen, zonder daarbij enige verplichtingen op te leggen. De belangrijkste middelen die daarbij gebruikt worden zijn de standaardoptie en het framing effect, die als doel hebben mensen te beschermen tegen hun eigen irrationaliteit.

In landen om ons heen waren al voorbeelden te zien van libertair paternalisme dat werd toegepast op het pensioenstelsel. Dit leidde ertoe dat pensioensparen bevorderd werd en de welvaart van gepensioneerden erop vooruit ging. In deze stroming lijkt dus een oplossing te vinden voor het pensioenstelsel. In de landen om ons heen draait het daarbij om een DC stelsel, waarbij de individuen de risico's dragen en niet verzekerd zijn van een vast bedrag bij pensionering. Het invoeren van een standaardoptie en gebruik maken van de stroming van het libertair paternalisme is daarin al een grote vooruitgang, omdat zo de geringe pensioen kennis en de irrationaliteit van individuen in veel gevallen veel minder invloed heeft. De werknemers hechten ook erg veel waarde aan zekerheid en zij zien liever niet dat ze zelf de risico's voor de beleggingen dragen.

Daarom komt een voorstel voor een pensioenstelsel in Nederland wat toekomstgericht is, wat overeenkomt met de preferenties van de deelnemers en tegelijkertijd de invloeden van het libertair paternalisme omvat. Dit zou voor Nederland de kans zijn om zijn leidende positie in de wereld op het gebied van pensioen te behouden. Dit pensioenstelsel zou gebaseerd moeten zijn op het libertair paternalisme.

Mensen krijgen keuzevrijheid op het gebied van het pensioen. Er wordt door de overheid, pensioenfondsen en werkgevers een aantal standaardpakketten aangeboden, in tegenstelling tot nu waarbij mensen niet kunnen kiezen. Iedereen doet standaard mee en daardoor worden zelfs financieel analfabeten beschermd tegen hun eigen irrationaliteit. In tegenstelling tot andere landen is het stelsel daarnaast gebaseerd op een individueel DB-stelsel, waardoor het zekere karakter van het pensioenstelsel gehandhaafd blijft. Daarnaast wordt informatieverschaffing makkelijker en kunnen mensen ook daadwerkelijk iets met deze informatie. Daarnaast is het goed voor de betaalbaarheid en blijft het risico voor het individu laag.

Literatuurlijst

- Ameriks, J. en S. Zeldes** (2001) How Do Household Portfolio Shares Vary With Age? *TIAA-CREF Working Paper*
- ANP** (2007) Jeugd Haat pensioenpraat, *Volkskrant*, 27 augustus 2007
- Aon Consulting** (2009), European Business Leaders Survey, geraadpleegd op 2 maart 2010 op: http://www.aon.com/netherlands/persberichten/2009/pdf/ebreport_09062009.pdf
- Autoriteit Financiële Markten** (2010), Geef Nederlanders Pensioeninzicht, *Rapport Autoriteit Financiële Markten*, geraadpleegd op 20 januari 2010 op: http://www.deltalloyd.nl/dlnl/images/Onderzoek%20AFM%20rapport_geef_nederlanders_pensioeninzicht_tcm20-80130.pdf
- Bakkeren, H.** (2005), Pensioenbewust of -ongerust, *Het Financiële Dagblad*, geraadpleegd 22 januari 2010 op: <http://www.pensioendesktijmenkroes.nl/leesnieuws.php?nieuwsID=1>
- Banks, J., R. Blundell en S. Tanner** (1998) Is There a Retirement Savings Puzzle?, *American Economic Review* 88 (4), 769 - 788
- Benartzi, S. en R. Thaler** (1999) Risk Aversion or Myopia? Choices in Repeated Gambles and Retirement Investments, *Management Science* 45(3), 364-381
- Benartzi, S. en R. Thaler** (2001) Naïve diversification strategies in defined contribution saving plans, *American Economic Review* 91(1), 79-98
- Benartzi, S. en R. Thaler** (2002) How Much is Investor Autonomy Worth? *Journal of Finance* 57, 1593-1616
- Benartzi, S. en R. Thaler** (2007) Heuristics and Biases in Retirement Savings Behavior, *Journal of Economic Perspective*, 21(3), 81-104
- Bennink, T.** (2008), Minder keuzes maakt kiezen makkelijker, *SER magazine*, geraadpleegd op 21 januari 2010 op: http://www.ser.nl/nl/Publicaties/Overzicht%20SER%20Bulletin/2008/januari_2008/01
- Beshears, J., J. Choi, D. Laibson en B. Madrian** (2008) The Importance of Default Options for Retirement Saving Outcomes: Evidence from the United States, *Lessons from Pension Reform in the Americas*, 59-87, Oxford: Oxford University Press.
- Beshears, J., J. Choi, D. Laibson en B. Madrian** (2008a) How Are Preferences Revealed? *Journal of Public Economics* 92(8-9), 1787-1794
- Bissonnette, L., J. Nelissen en A. van Soest** (2009) Retirement Expectations in the Netherlands, geraadpleegd op 12 maart 2010 op: <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=97248>
- Bodie, Z., H. Prast en J. Snippe** (2008) Individuele pensioenoplossingen: doel, vormgeving en een illustratie. *Netspar NEA Papers* 10, Netspar Economische Adviezen
- CentiQ** (2009) Wijzer in geldzaken voortvarend op weg in 2009, geraadpleegd op 22 januari 2010 op: http://www.wijzeringeldzaken.nl/media/16301/pers_informatie_centiq.pdf
- CentiQ, Stichting pensioenkijker.nl en TNS NIPO** (2009) Nieuw Meetinstrument: de pensioenbewustzijn-meter, geraadpleegd op 10 maart 2010 op: www.wijzeringeldzaken.nl/media/58451/pensioenbewustzijnmeter.pdf
- Choi, J., D. Laibson, B. Madrian en A. Metrick** (2002) Defined Contribution Pensions: Plan Rules, Participant Decisions, and the Path of Least Resistance, *Tax Policy and the Economy* 16, 67-114
- Choi, J., D. Laibson, B. Madrian, en A. Metrick** (2003) Optimal Defaults, *American Economic Review (Papers and Proceedings)* 93 (2), 180-185
- Choi, J., D. Laibson, B. Madrian en A. Metrick** (2004) For Better or For Worse: Default Effects and 401(k) Savings Behavior, *Perspectives in the Economics of Aging*, 81 – 121 University of Chicago Press

- Conijn, F.** (2007), Pensioenkennis bedroevend, *Het Financiële Dagblad*, geraadpleegd op 25 januari 2010 op: <http://www.fd.nl/artikel/8173218/pensioenkennis-bedroevend>
- Cronqvist, H. en R. Thaler** (2004) Design choices in privatized social-security systems: learning from the Swedish experience, *American Economic Review* 94(2), 424-428
- Dalen, H. van en K. Henkens** (2009), Overheid winnaar in vertrouwenscrisis pensioenbeheer, *Me Judice* jaargang 2, 2 maart 2009
- De Nederlandsche Bank** (2006), Financiële kennis Nederlandse huishoudens is beperkt, *DNB/kwartaalbericht juni 2006*, 47-54
- De Nederlandsche Bank** (2009), Statistisch Bulletin December 2009, geraadpleegd op 2 februari 2010 op: http://www.dnb.nl/binaries/SB%20dec%2008_tcm46-209552.pdf
- De Nederlandsche Bank** (2009), Statistisch Bulletin December 2009, geraadpleegd op 22 februari 2010 op : http://www.dnb.nl/binaries/SB%20dec%2009_tcm46-226940.pdf
- Dekker, I.** (2005) Economie en Emotie/Eigenlijk Geen Zin om te Kiezen, *Trouw*, geraadpleegd op 21 januari 2010 op: http://www.trouw.nl/archief/article1429637.ece/Economie_en_emotie___Eigenlijk_geen_zin_om_te_kiezen.html?part=1
- Donkers, B. en A. van Soest** (1999) Subjective measures of household preferences and financial decisions, *Journal of Economic Psychology* 20, 613-642.
- Duflo, E. en E. Saez** (2002) The Role of Information and Social Interactions in Retirement Plan Decisions: Evidence from a Randomized Experiment, *NBER working paper* 8885
- Erbé, D.** (2008) Stille Kapitalisten: Een sociologisch onderzoek over de invloed en controle van deelnemers op het beleggingsbeleid van hun pensioenfondsen
- Frederick, S., G. Loewenstein, en T. O'Donoghue** (2002) Time Discounting and Time Preference: A Critical Review, *Journal of Economic Literature* 40(2), 351-401.
- Frijns, J., J. Nijssen en L. Scholtens** (2010) Pensioen: “Onzekere zekerheid,” commissie beleggingsbeleid en risicobeheer, geraadpleegd op 2 februari 2010 op: http://docs.minszw.nl/pdf/129/2010/129_2010_3_13883.pdf
- GfK panel services** (2009), Nederlander Wijst Verhoging AOW-leeftijd Niet Pertinent Af, geraadpleegd op 24 januari 2010 op: <http://www.gfk.nl/nieuws/2009/GfK/GfK/Nederlander%20wijst%20verhoging%20AOW-leeftijd%20niet%20pertinent%20af.pdf>
- Goudswaard, K., R. Beetsma, T. Nijman en P. Schnabel** (2010) Een sterke tweede pijler, Rapport van de commissie toekomstbestendigheid aanvullende pensioenregelingen, geraadpleegd op 3 februari op: http://docs.minszw.nl/pdf/135/2010/135_2010_1_25379.pdf
- Griffin, D., T. Gilovich en D. Kahneman** (2002) Heuristics and Biases: The Psychology of Intuitive Judgement, Cambridge: Cambridge University Press
- Grift, M. van de** (2008) Pensioenaanspraken en vergrijzing, *De Nederlandse economie 2008*, 155-172, Centraal Bureau voor de Statistiek
- Harkink, B. en I. van Rooijen** (2009) Rapport Verhoging AOW-leeftijd, geraadpleegd op 21 februari 2010 op: <http://www.rwi.nl/CmsData/Signaal%202009/Verhoging%20AOW-leeftijd.pdf>
- Henkens, K. en H. van Solinge** (2003), Ouderen op de drempel van pensioen. *Tijdschrift voor HRM* 6 (1), 43-64.
- Hoch, S. en G. Loewenstein** (1991). Time-inconsistent preferences and consumer self-control, *Journal of Consumer Research* 17, 492-507.
- Johnson, E. en D. Goldstein** (2003) Do Defaults Save Lives? *Science* 302, 1338-1339

- Jong, H. de** (2009) Naar een flexibele pensioenregeling voor ZZP'ers, *Netspar NEA papers 19*, Netspar Economische Adviezen
- Kahneman, D. en A. Tversky** (1979) Prospect theory: An analysis of decision under risk, *Econometrica* 47, 263-291
- Kahneman, D., J. Knetsch en R. Thaler** (1991) Anomalies: The Endowment Effect, Loss Aversion and Status Quo Bias. *Journal of Economic Perspectives* 1, 193-206
- Kleinnijenhuis, J.** (2007) Verzekeraar beledigd zelden verantwoord, geraadpleegd op 13 juli op : <http://www.trouw.nl/nieuws/economie/article1522889.ece>
- Knox, D. en A. Solomon** (2009) Melbourne Mercer Global Pension Index, geraadpleegd op 3 februari 2010 op: <http://www.mercer.com/globalpensionindex>
- Kooreman, P.** (2000) The labeling effect of a child benefit system, *American Economic Review* 90(3), 571-583
- Kooreman, P. en H. Prast** (2007) What Does Behavioral Economics Mean for Policy? Challenges to Savings and Health Policies in the Netherlands, *Netspar NEA papers 2*, Netspar Economische Adviezen
- Laibson, D.** (1996) Hyperbolic Discount Functions, Undersaving, and Savings Policy, *NBER Working Paper* 5635
- Laibson, D.** (1997) Golden Eggs and Hyperbolic Discounting, *Quarterly Journal of Economics* 62, Mei, 443-477
- Loewenstein, G. en D. Prelec** (1992). Anomalies in intertemporal choice: Evidence and an Interpretation, *Quarterly Journal of Economics*, Mei, 573-597
- Madrian, B. en D. Shea** (2001) The Power of Suggestion: Inertia in 401 (k) Participation and Savings Behavior, *The Quarterly Journal of Economics* 116(4) 1149-1187
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid** (2006) Pensioenwet: Memorie van toelichting, algemeen deel, 105, geraadpleegd op 22 februari 2010 op: http://www.watsonwyatt.com/europe/netherlands/news/pensioenwet/stukken/pdf/consultatie/135_2005_1_9077.pdf
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid** (2009) Rapport Verhoging AOW leeftijd, geraadpleegd op 12 mei op: <http://www.raadwerkkinkomen.nl/CmsData/Signaal%202009/Verhoging%20>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid** (2009) Het Nederlandse pensioenstelsel, geraadpleegd op 21 januari op: http://docs.minszw.nl/pdf/135/2009/135_2009_1_23662.pdf
- Mitchell, O., M. Gordon en M. Twinney** (1997) Assessing the Challenges to the Pension system. *Positioning Pensions for the Twenty-First Century*. Philadelphia: Pension Research Council and University of Pennsylvania press Publishers
- Nibud** (2007) Goed geregeld: Geldzaken nu en later, geraadpleegd op 24 januari 2010 op: http://www.nibud.nl/fileadmin/user_upload/Documenten/PDF/onderzoeken/goed_geregeld_okt_2007_.pdf
- Nijboer, H.** (2009) De zachte hand in sociale zekerheid, *Socialisme & Democratie* 66(3), 45-51
- Pensioenbewustzijn meting** (2008) Samenvattinge pensioenbewustzijn meting 2008, geraadpleegd op 12 februari 2010 op: <http://www.pensioen kijker.nl/documenten/persberichten/Samenvatting%20Pensioenbewustzijn%20Meting%202008.doc/view>
- Pensioenwet** (2007), geraadpleegd op 4 maart 2010 op: http://wetten.overheid.nl/BWBR0020809/geldigheidsdatum_18-03-2010
- Praag, B. van** (2009) Wat voor pensioen willen we eigenlijk?, *Me Judice*, jaargang 2, 3 november 2009

- Prast, H. en P. Kooreman** (2006), Werknemer wil een duwtje in de goede richting, *Trouw*, 18 maart 2006
- Prast, H., M. van Rooij en C. Kool** (2005), Werknemer kan én wil niet zelf beleggen voor pensioen, *Economisch Statistische Berichten* 90, 172-175
- Rabin, M.** (1998) Psychology and economics, *Journal of Economic Literature* 36(1), 11-46
- Rijswijk, E. van** (2007) Eindelijk zelf pensioen opbouwen, geraadpleegd 4 februari 2010 op : <http://managementscope.nl/scopist/meest-gelezen/pensioen-indexbeleggen-banksparen>
- Rooij, M. van, C. Kool en H. Prast** (2004) Risk-return preferences in the pension domain: are people able to choose? *DNB Working Paper*, 25
- Samuelson, W. en R. Zeckhauser** (1988), Status Quo Bias in Decision Making, *Journal of Risk and Uncertainty* 1, 7-59
- Savage, L.** (1954) *The Foundations of Statistics*. New York, NY: Wiley
- Simon, R.** (2010) MKB: de vergeten groep, geraadpleegd op 24 februari 2010 op: <http://www.pensioenweblog.nl/mkb-de-vergeten-groep/>
- Sociaal Economische Raad** (2008) Rapport Pensioencommissie: Op weg naar pensioenbewustzijn, geraadpleegd op 21 januari 2010 op: <http://www.ser.nl/nl/Publicaties/Overige/2000-2008/2008/b26492.aspx>
- Stephens Jr., M.** (2006) Paycheck Receipt and the Timing of Consumption, *The Economic Journal* 116 (513), 680-701
- Sunstein, C. en R. Thaler** (2003) Libertarian Paternalism is Not an Oxymoron, *University of Chicago Law Review* 70, 1159-1202
- Thaler, R. en S. Benartzi** (2004) Save More Tomorrow: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving, *Journal of Political Economy* 112 (1), 164-187
- Thaler, R. en H. Shefrin** (1981) An economic theory of self-control, *Journal of Political Economy*, 89, 392-406
- TNS NIPO/RTL nieuws** (2009), Verhoging AOW-leeftijd voor Nederlander geen taboe, geraadpleegd op 31 januari 2010 op: http://www.wajong.tns-nipo.com/pages/nieuws-pers-vnipo.asp?file=persvannipo\rtl_verhoging_aowleeftijd_0209.htm
- Tversky, A. en D. Kahneman** (1991) Loss aversion in riskless choice: A reference-dependent model, *Quarterly Journal of Economics* 106, 1039-1061
- Vereniging van Bedrijfstakpensioenfonds** (2010) Angst voor beleggen zit diep: Beleggen nodig voor goed pensioen, *Persbericht 7 januari 2010*, geraadpleegd op 24 februari op: <http://media.rtl.nl/media/financien/rtlz/2010/0107pensioennew.pdf>
- Verschuren, L.** (2006) AOW-aanspraken: De consequenties van een opbouwverzekering, *Sociaal-economische trends*, 2e kwartaal 2006, 38-43
- Vos, K. de, R. Alessie en P. Fonteijn** (1998), Pensioenpreferenties. *ESB*, 15 mei, 398-399
- Westerhout, E., M. van de Ven, C. van Ewijk en N. Draper** (2004) CPB document 67: naar een schokbestendig pensioenstelsel, geraadpleegd op 12 februari 2010 op: <http://www.cpb.nl/nl/pub/cpbreeksen/document/67/doc67.pdf>