

Melanie Meniar – Van Vuuren, Pierre van Mierlo, Natallia Milko
and Guido Montulet

Keuzearchitectuur van het Pensioenstelsel

KEUZEARCHITECTUUR VAN HET PENSIOENSTELSEL

Auteurs (allen op persoonlijke titel):

Melanie Meniar-van Vuuren

Pierre van Mierlo

Natallia Milko

Guido Montulet

Begeleider:

Stefan Lundbergh

Eindopdracht Masterclass Pensioeninnovatie

Datum: 10 juni 2014

Voorwoord

De aanleiding voor het schrijven van dit paper is de gezamenlijke eindopdracht van de Masterclass Cyclus Pensioeninnovatie van Tias en Netspar, die gegeven is in de periode 2013-2014 aan de Universiteit van Tilburg. Het schrijven van het paper is afgerond met een presentatie door de opstellers in een afrondend seminar en bediscussieerd met andere deelnemers aan de Masterclass. Het paper is door de deelnemers geschreven op persoonlijke titel.

Het onderwerp 'Keuzearchitectuur van het pensioenstelsel' is een onderwerp dat volop in de schijnwerpers staat. Vaak wordt alleen gekeken naar keuzevrijheid, de wens om met het pensioen te doen wat men wil. Keuzevrijheid kan echter niet zonder een adequate keuzearchitectuur.

Onze dank gaat uit naar Bart Boon en Thomas van Gaalen voor het delen van hun ideeën over keuzevrijheid en framing en Anja van Saarloos voor het delen van haar ervaringen met pensioencommunicatie. En natuurlijk danken wij Stefan Lundbergh, onze begeleider. Zijn inbreng heeft dit paper gebracht van een paper over keuzevrijheid in zijn algemeenheid naar een paper over de keuzearchitectuur en de rol van overheid, sociale partners en consument.

Inhoudsopgave

1	Samenvatting	4
2	Inleiding	5
3	Menselijk gedrag	7
3.1	Bestaat de homo economicus?	7
3.1.1	Voorkeuren.....	7
3.1.2	Overtuigingen.....	8
3.1.3	Neigingen.....	9
3.2	Consequenties voor pensioensparen	10
4	Keuzevrijheid op niveau	13
4.1	Overheid.....	14
4.2	Sociale partners.....	17
4.3	De consument.....	22
4.3.1	Keuzevrijheid in de opbouwfase	22
4.3.2	Keuzevrijheid in de uitkeringsfase	25
5	Conclusies en aanbevelingen	28
6	Bibliografie	30

1 Samenvatting

Het Nederlandse pensioenstelsel heeft - naast de AOW - een uitgebreide tweede pijler voor de weknemers. De ontwikkelingen van de afgelopen jaren, zoals grotere arbeidsmobiliteit van de werknemers, stijgend aantal zzp'ers en de bediscussieerde rol van de vakbonden, heeft tot de discussie geleid of het pensioenstelsel nog passend is bij de individuele voorkeuren van de consumenten. De consumenten willen meer keuzevrijheid in de pensioenregelingen en tegelijkertijd is een ruime meerderheid voor het behoud van de solidariteit.

Meer keuzevrijheid kan voor een individu veel meer verantwoordelijkheid betekenen. De gedragseconomische theorieën later echter zien dat mensen onvolledige en beperkte kennis hebben, uitstelgedrag vertonen en irrationele beslissingen maken. Dit paper geeft een schets hoe de keuzearchitectuur in het huidige pensioenstelsel anders kan. De analyse is gebaseerd op de gedragseconomische aspecten van een individu, de interventies en rol van de overheid en de sociale partners.

Het paper gaat ervan uit dat individuen gedragseconomische "afwijkingen" vertonen. Om het gedrag van een individu te beïnvloeden heeft de overheid een belangrijke rol. Door de keuzes van consumenten bewust te sturen kan de overheid voor bepaalde instrumenten kiezen en hoeft niet meer hard paternalistisch op te treden. Ook is er een belangrijke rol weggelegd voor de sociale partners en de pensioenuitvoerders om de keuzes van de individuen te begeleiden door transparant te communiceren en het inzetten van bijvoorbeeld op maat gemaakte standaardopties. Hoewel het inzetten van standaardopties tot niks verplicht, wordt gedrag in de juiste richting gestuurd.

Meer keuzevrijheid betekent vaak meer verantwoordelijkheid. Het huidige pensioenstelsel biedt op dit moment te weinig handelingsperspectief voor de consument om het inkomen na pensionering aan te laten sluiten aan zijn persoonlijke situatie. Maatwerk en keuzevrijheid moeten onderdeel uitmaken van het collectieve pensioen.

2 Inleiding

Het Nederlandse pensioenstelsel wordt als één van de beste pensioenstelsels ter wereld genoemd. Meer dan 90 procent van de werknemers bouwt via een werkgever pensioen op in de tweede pijler¹ en veel mensen hebben dekkingen in geval van overlijden of arbeidsongeschiktheid. Toch staat het stelsel nu ter discussie als gevolg van de economische en maatschappelijke ontwikkelingen, zoals stijgende levensverwachting en vergrijzing, risicodeling tussen de generaties en de lage rente.

Er zitten een aantal assumpties in het huidig stelsel die minder passend zijn voor de Nederlandse maatschappij dan vijftig jaar geleden. Wat is er veranderd sinds de opbouw van de tweede pijler van het pensioenstelsel in de jaren '50? Het algemene beeld is als volgt: werkpatronen zijn veranderd, pensioenvermogen en bijbehorende verplichtingen zijn enorm gegroeid en de uitkeringsfase voor babyboomers is begonnen.

Jongeren hebben naar verwachting meer werkgevers tijdens hun carrière dan hun ouders en grootouders en veranderen ook vaker van sector. Door hogere gemiddelde opleidingsniveaus beginnen jongeren later met het opbouwen van pensioen en bovendien steeds vaker in beschikbare premiereregelingen. De kans dat iemand tijdens haar/zijn carrière als zzp'er of in het werken in buitenland (en daarmee buiten het pensioensysteem valt) is toegenomen evenals de waarschijnlijkheid van een parttime pensioen. De invloed van de sociale partners neemt af. De carrière, maar ook de levensstijl, vereisen meer flexibele oplossingen. Sociale zekerheid zwakt af vanwege vergrijzing. Gedragsneigingen maken het moeilijk om financiële beslissingen te nemen voor de lange termijn.

De keuzevrijheid voor een individu is één van de thema's die op dit moment aandacht krijgt in de huidige pensioendialoog zoals geïnitieerd door Staatssecretaris Klijnsma van SZW². De deelnemers willen meer keuze in de pensioenregelingen, maar als deze vrijheid in de pensioenregelingen wordt geboden dan maakt men er nauwelijks gebruik van. In het publieke debat lijken de voorkeuren van de jongere generatie tegenover de voorkeuren van de oudere werknemers te staan. Het solidariteitsprincipe van het stelsel staat in dit geval ter discussie. Dit leidt tot de vraag hoe keuzevrijheid en de collectief georganiseerde solidariteit gecombineerd kunnen worden? Deze vraag is niet eenduidig te beantwoorden. Niet door de overheid en niet door de consumenten als geheel, maar ook niet door een groep van deelnemers en niet alleen door sociale partners. Ook wij kunnen geen perfect antwoord geven op deze vraag maar bieden hopelijk enkele inzichten.

¹ www.pensioenfederatie.nl/uw_pensioen/pages/default.aspx.

² <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/toespraken/2014/06/05/toespraak-van-jetta-klijnsma-voor-de-erasmus-universiteit-in-rotterdam-5-juni-2014.html>

In dit paper beperken wij ons tot een deel van dit vraagstuk. Gegeven de veranderende maatschappij en de wens meer individuele invloed op eigen oudedagsvoorziening te hebben, vragen wij ons af: *Onder welke voorwaarden kan meer keuzevrijheid geboden worden in de pensioenregelingen in de tweede pijler en hoe kan de keuzearchitectuur de keuzevrijheid ondersteunen?*

Met keuzevrijheid bedoelen wij de mogelijkheden voor de beroepsbevolking om individueel invloed uit te oefenen op hun pensioenopbouw en de uitbetaling, met als doel tijdens de pensioenperiode een adequaat inkomen te hebben dat aansluiten aan de individuele behoeften van een persoon.

Keuzevrijheid betekent iets anders dan kiezen zonder 'paternalisme'. Paternalisme, dat afkomstig is uit de verzorgingsstaat, heeft ervoor gezorgd dat bijna iedereen in Nederland een pensioen heeft. Paternalisme moet ervoor zorgen dat de keuzes die mensen gaan maken over hun pensioen zo goed mogelijk aansluiten op de individuele behoeftes. Waarbij pensioen echt als inkomen wordt benaderd, als oudedagsvoorziening, en niet als een pensioenpot met veel geld erin. Hierbij is het legitiem om verschil te maken in de mate van vrijheid.

Het eerste deel van dit paper beschrijft het maken van keuzes vanuit de gedragstheorie. Om tot een begrip te komen waarom bepaalde keuzes gemaakt worden en hoe je deze kunt beïnvloeden. Hoe kunnen we gedragstegenstrijdigheden (*behavioral bias*) voorkomen en al de mensen onder ons, die geen *homo economicus* zijn, de juiste beslissing laten maken. Tot waar speelt paternalisme een rol en vanaf waar geef je ruimte voor de keuzevrijheid?

In het tweede deel van dit paper zullen wij aangeven hoe vanuit onze uitgangspunten en rekening houdend met het menselijk gedrag meer keuzevrijheid in het tweede pijlerpensioen kan gegeven worden. Daarbij zijn de keuzes op de verschillende niveaus bepalend voor de vrijheden van het volgende niveau. Via overheid en sociale partners komen wij aan bij de consument. Het paper eindigt in conclusies en aanbevelingen. Wij willen met dit paper een bijdrage leveren aan de discussie over een toekomstbestendig pensioenstelsel: 'blijft het Nederlandse pensioenstelsel bijzonder'³ met meer keuzevrijheid?

³ K.P. Goudswaard, 'Blijft het Nederlandse pensioenstelsel bijzonder?'

3 Menselijk gedrag

Het is goed om eerst een helder beeld te krijgen van de problemen omtrent de oudedagsvoorziening voordat er over mogelijke oplossingen wordt gesproken. Empirisch onderzoek naar menselijk gedrag identificeert een aantal gebieden die mogelijk problematisch zijn en afhankelijk van de inschatting van de mogelijke gevolgen een oplossing vereisen. Dit onderzoek biedt eveneens aangrijpingspunten voor oplossingen van de geïdentificeerde problemen.

3.1 Bestaat de *homo economicus*?

In een wereld met enkel rationele en onafhankelijke actoren met consistente voorkeuren en perfecte informatie zou pensioensparen geen maatschappelijk probleem zijn. Echter, ervaringen en onderzoeken naar menselijk gedrag hebben aangetoond dat zo'n wereld niet bestaat. Individueel gedrag is inconsistent in de tijd, niet altruïstisch en vertoont een risicohouding die afhankelijk is van context en kadering.

In navolging van DellaVigna (2009) en Nijboer en Boon (2012) kunnen we deze afwijkingen van de assumpties die ten grondslag liggen aan het standaard model in de economische wetenschap in drie categorieën indelen: (1) voorkeuren; (2) overtuigingen, en (3) neigingen. Deze worden hieronder uitgewerkt.

3.1.1 Voorkeuren

Het standaard rationele model van menselijk gedrag gaat uit van consistente voorkeuren in de tijd. Onderzoek toont aan dat deze assumptie in de praktijk niet houdbaar is. Hierna beschrijven we een tweetal voorkeuren.

Overwaardering consumptie op korte termijn

Menselijke voorkeuren blijken niet consistent te zijn in de tijd. Verschuiving van consumptie op korte termijn heeft een groter gewicht in de afweging dan op lange termijn, waardoor over het algemeen nabije consumptie wordt overgewaardeerd (Thaler, 1981). Bij intertemporele keuzes met baten in het heden worden andere neurale systemen geactiveerd dan keuzes met betrekking tot baten in de toekomst. Dit kan een verklaring bieden voor de schijnbaar onvereenigbare combinatie van credit card financiering van consumptiegoederen in combinatie met vermogensopbouw in een pensioenspaarregeling. Het eerste impliceert een gebrek aan geduld en zelfcontrole terwijl het laatste als verplichtingsinstrument dient (Laibson et al., 2007).

Handhaven status quo

De status quo is eveneens een verplichtingsinstrument. Door het verschaffen van een passieve standaardkeuze voor deelname in een pensioenspaarregeling in geval van geen actie van de werknemer blijkt de deelname zeer significant te stijgen. Madrian en Shea (2001) observeerden bij een enkele onderneming een stijging van 49% naar 86%, Choi et al. (2004)

laten een zeer vergelijkbaar effect zien bij zes ondernemingen in verschillende industrieën. Dit geldt niet alleen voor deelname, maar ook voor de selectie van beleggingsfondsen binnen een pensioenspaarregeling. Cronqvist en Thaler (2004) laten zien dat in Zweden meer dan 90% van de deelnemers de standaardkeuze voor allocatie volgt ondanks een zeer intensieve promotiecampagne van de overheid voor keuzemogelijkheden. DellaVigna (2009) stelt dat de grote effecten van standaardkeuzes een van de meest robuuste bevindingen is in de literatuur van toegepaste economische wetenschappen.

3.1.2 Overtuigingen

Het standaard economisch model gaat uit van de assumptie dat iedereen haar nut kan maximaliseren over haar leven. Echter niemand heeft deze vaardigheid, immers de *homo economicus* bestaat niet. Dit uit zich in overmoed (bovenmatig pessimisme of optimisme), de wet van kleine getallen (teveel waarde hechten aan beperkte ervaring) en *projection bias* (DellaVigna, 2009).

Bovenmatig pessimisme of optimisme

Mensen zijn vaak overtuigd dat hun informatie beter is dan deze in werkelijkheid is. Het meest bekende geval van overmoed is het onderzoek waarin 93% van de deelnemers hun eigen rijvaardigheid als beter dan de mediaan beoordeelden (Svenson, 1981). De meeste mensen onderschatten de kans op negatieve gebeurtenissen zoals een opname in het ziekenhuis (Weinstein, 1980) en benodigde tijd voor het afronden van een project (Buehler, Griffin, Ross, 1994). Dit probleem doet zich voor in alle lagen van de bevolking. CEO's overschatten hun vaardigheid om goede projecten te kiezen en bedrijven te leiden. Hierdoor investeren ze in te veel projecten en betalen ze te veel bij fusies en overnames (Malmendier en Tate, 2005).

Teveel waarde hechten aan beperkte ervaring

De wet van de kleine getallen leidt tot het baseren van beslissingen op een te beperkte verzameling van observaties. Er wordt te veel waarde gehecht aan informatie die – toevallig of niet – beschikbaar is. Empirisch onderzoek van Benartzi (2001) en Barber, Odean en Zhu (2009) concludeert dat mensen recente rendementen extrapoleren. De Bondt en Thaler (1985) vonden rendementen die consistent zijn met de consequenties van dit gedrag. Aandelen, die het bijzonder goed hadden gedaan in de voorgaande drie jaar, rendeerden 25 procentpunt minder goed in de vervolgende drie jaar dan aandelen met een relatief slecht historisch rendement. Deze overtuiging is eveneens een mogelijke drijver bij de vorming van luchtballonnen zoals in telecom, media en technologie aandelen eind jaren '90 en vervolgens in vastgoed en hypotheek,

Projection bias

Projection bias leidt tot de verwachting dat toekomstige voorkeuren dichter bij de huidige voorkeuren liggen dan in werkelijkheid het geval is. Een voorbeeld hiervan zijn hongerige supermarktbezoekers die hun wagentje voller laden dan nodig is (Read en Van Leeuwen, 1998). Een ander voorbeeld is het feit dat warme kleding gekocht tijdens koud weer vaker wordt geretourneerd (Colin, O'Donoghue en Vogelsang, 2007).

3.1.3 Neigingen

Zelfs bij een gegeven nut en overtuiging maken mensen beslissingen die niet passen in het standaard model. Voorbeelden zijn de invloed van framing, de beperkte aandacht, keuzemenu, sociale druk en emoties (DellaVigna, 2009).

Framing

Framing of kadering speelt een rol wanneer bij het anders voorleggen van dezelfde opties een andere keuze wordt gemaakt. Een frame of kader houdt iets vast en zondert datgene af van de omgeving. Als een geraamte dat ontworpen is om een boodschap vorm te geven of te ondersteunen (Gamson, 2000). De zender wil bij een bewust kader hiermee een bepaald effect bij de groep ontvangers bereiken. Gamson geeft aan dat (issue-)frames een schijnbaar diverse serie symbolen, beelden en argumenten organiseren en coherent maken aan elkaar, door een onderliggend idee te linken dat suggereert wat er op het spel staat bij het desbetreffende issue. Benartzi en Thaler (2002) vonden dat het framen van beleggingsportefeuilles in termen van verwacht pensioeninkomen tot andere allocatiebeslissingen van deelnemers leidt.

Beperkte aandacht

De bekendheid met en het gebruik van informatie is afhankelijk van de eenvoud van de vorm waarin het wordt verschaft. Chetty, Looney en Kroft (2009) vonden dat consumenten onderreageren op belastingen die alleen impliciet aangegeven worden. Pope (2007) toont aan dat de reactie op rangschikking van ziekenhuizen significant is bij constante kwaliteitsscores. Hetzelfde fenomeen vond hij bij de selectie van universiteiten.

Keuzemenu

Het negeren van informatie past niet in het standaardmodel waar het gebruik van alle beschikbare informatie het uitgangspunt is. Echter in het geval dat kosten van het verwerken van informatie in de perceptie niet opweegt tegen de mogelijke opbrengsten kan het rationeel zijn voor individuen om deze te negeren. Dit kan leiden tot verkeerde of het vermijden van beslissingen. Bij complexe beslissingen vallen mensen terug op vuistregels. Voorbeelden zijn de 1/n portefeuille waarin meer diversificatie wordt aangebracht dan noodzakelijk of wenselijk (Bernartzi en Thaler, 2001), het overalloceren naar aandelen van lokale bedrijven of van de eigen werkgever (Cronqvist en Thaler, 2004) en naar de neiging om op het moment van aankoop te kiezen voor aandelen met opvallende factoren, zoals aandelen met ongebruikelijk hoog of laag rendement op de voorgaande dag of aandelen met een hoog handelsvolume.

Sociale druk

De invloed van sociale druk op beslissingen en voorkeuren past eveneens niet in het standaard model van de homo economicus. Homo sapiens is een sociaal "dier" dat zich deels laat leiden door beslissingen van mensen in de omgeving. Dit is meestal een veilige strategie. Onderzoek van Milgram (1963) toont aan dat deze neiging zo sterk is dat het tot immoreel gedrag kan leiden.

Emoties

Voor empirische data, dat mensen de neiging hebben door emoties te worden gedreven, hoeft men niet ver te zoeken. Een aantal wetenschappelijke studies maken het aannemelijk: Het effect van het weer op aandelenrendementen (Hirshleifer en Shumway, 2003), het effect van verloren voetbalwedstrijden van het nationale team op aandelenrendement (Edmans, Garcia en Norli, 2007).

Conclusie

Onderzoek naar het gedrag van mensen geeft aan dat de assumpties van het standaard economisch model geen goede weerspiegeling zijn van de dagelijkse praktijk. Ze geven aanleiding tot het inrichten van een pensioenstelsel dat niet uitgaat van de rationele, consistente en onafhankelijke beslissingen van het individu. Mensen overwaarderen consumptie op korte termijn, hebben de voorkeur voor status quo, zijn overmatig optimistisch op pessimistisch, projecteren de huidige voorkeuren naar de toekomst, zijn gevoelig voor kadering, keuzemenu, sociale druk en emoties.

3.2 Consequenties voor pensioensparen

De bovengenoemde afwijkingen van het standaard rationele model worden reeds door verkopers, werkgevers, handelaren, beleggers en politici gebruikt om hun doelen te bereiken. Echter, dit hoeft niet per definitie te leiden tot uitbuiting. Het ontwerpen van maatschappelijke regels en instituten om de effecten van deze voorkeuren, overtuigingen en neigingen tegen te gaan kan het welzijn van consumenten verbeteren.

Afgezien van het welzijn van de consument is de keuzearchitectuur eveneens van invloed op het welbevinden. Het vertrouwen in een pensioensysteem is afhankelijk van de perceptie van de kwaliteit van het systeem. Zelfs een objectief sterk systeem dat niet op een goede manier inspeelt op menselijk gedrag kan als slecht worden ervaren door deelnemers.

De onderzoeksresultaten naar menselijk gedrag geven zowel een indicatie van mogelijke problemen die dienen te worden geadresseerd bij een systeem voor pensioensparen als ook mogelijke oplossingsrichtingen door juist in te spelen op de geobserveerde gedragspatronen. Een aantal aanknopingspunten noemen we in deze paragraaf. Vervolgens worden deze in meer detail uitgewerkt in het volgende hoofdstuk.

De sterke overwaardering van nabije consumptie is de basis van de problematiek waarvoor een pensioenstelsel oplossingen dient te bieden. De AOW is een vorm van verplichte pensioenregeling voor een minimaal bestaansniveau. Deze eerste pijler van het pensioen is in Nederland vlak en relatief laag in vergelijking met landen in Scandinavië. Er kan als maatschappij democratisch worden gekozen voor een verplichte deelname aan een aanvullende pensioenspaarregeling boven het minimale AOW niveau. Dit kan vervolgens worden afgedwongen vanuit de overheid voor iedere werkzame persoon, dus inclusief zzp'ers. Dit zal in het volgende hoofdstuk worden behandeld.

Door gebruik te maken van de voorkeur om de status quo te handhaven kan door middel van standaardkeuzes vervolgens worden gestimuleerd dat er verder pensioen wordt opgebouwd tot een bepaald niveau van inkomen.

Om de menselijke overtuigingen als overmoed de overschatting van kennis en de projectie van huidige voorkeuren naar de toekomst te adresseren zou deze keuzevrijheid met afdoende advisering gecombineerd kunnen worden.

De beslissing om te sparen voor de oude dag heeft per definitie te lijden onder de consequenties van de wet van de kleine getallen. We hebben slechts één leven dus op het moment dat men ervaring heeft met de consequenties van niet sparen voor het pensioen is het veel te laat. Bovendien zit er veel ruis in de resultaten uit beleggingen gedurende de opbouwperiode.

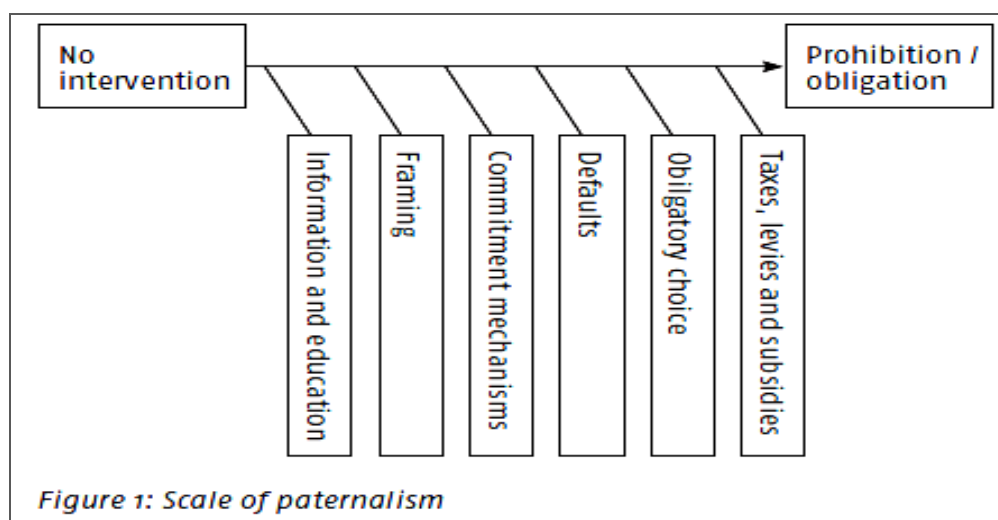
In Nederland framen we het onderscheid tussen een defined benefit (“DB”) en defined contribution (“DC”) regeling: DB is vertrouwd en zeker terwijl DC onzeker en risicovol is. Oftewel het wordt neergezet als twee tegenpolen. Ondanks de juridische verschillen dienen we meer te kijken naar de criteria om een ideaal systeem te construeren. Dan pakken we de “tegenstrijdige” framing aan en kunnen we kijken naar het beste uit twee werelden. Opnieuw framen kan zorgen voor een optimaal systeem.

De overheid is ook gevoelig voor menselijke voorkeuren, overtuigingen en neigingen. Gegeven het feit dat de centrale overheid in Nederland over het algemeen een begrotingstekort heeft, kan niet worden ontkent dat ook daar nabije consumptie wordt overgewaardeerd. Het is daarom van belang dat de pensioenspaarregelingen op afstand blijven van deze politieke druk. Het huidige systeem, waar de sociale partners de pensioenfondsen besturen, is een vorm daarvan, echter er zijn ook andere vormen denkbaar. Individuele pensioenspaarrekeningen zouden een oplossing kunnen zijn aangezien de eigendomsrechten daar eenduidiger zijn en het moeilijker zou zijn voor de overheid om dit direct of indirect toe te eigenen. Een andere mogelijkheid is dat de sociale partners gebruik maken van de collectieve onderhandelingskracht bij het inkopen van marktoplossingen zonder dat ze de pensioenfondsen beheren.

In het geval van individuele pensioenspaarrekeningen kan ervoor worden gekozen de allocatie van de beleggingen aan het individu over te laten. Hier dient eveneens gewaakt te worden voor de beperkte informatie en mogelijk overmatig optimisme of pessimisme. Door het bieden van gebalanceerde standaardkeuzes en keuzevrijheid binnen bandbreedtes kunnen ongewenste consequenties van keuzevrijheid worden beperkt. Dit geldt eveneens voor pensioenfondsen die overmatig pessimistisch of optimistisch zijn. Ook pensioenfondsbestuurders en toezichhouders zijn gevoelig voor sociale druk.

Het gedrag van een individu kan worden beïnvloed zonder de keuzevrijheid aan te tasten. Dit kan de overheid bereiken door de juiste instrumenten te kiezen. Door het anders framen van de overheidskeuzes kunnen de keuzes van individu in de juiste richting worden gestuurd.

Ingrijpen in de manier waarop en of men pensioen opbouwt is te zien als een vorm van paternalisme. Nijboer en Boon (2012) hebben een schaal opgesteld (zie onderstaande figuur 1) waaruit de mate van paternalisme blijkt. Als de financiële consequenties uitsluitend door het individu gedragen worden, is er een andere mate van paternalisme gewenst dan wanneer de financiële consequenties ten laste komen van de maatschappij. Hoe meer er echter gestuurd wordt binnen een heterogene groep, hoe groter de kans dat de sturing niet optimaal aansluit bij het ideale pensioen voor een individu.



De uitdaging is het bepalen op welk niveau de verschillende vormen van paternalisme het meest geschikt zijn. De doelstelling van dit paper is door het combineren van de inzichten uit de gedragswetenschap met een inschatting van de maatschappelijke consequenties van keuzevrijheid te komen tot aanbevelingen voor de keuzearchitectuur voor het pensioenstelsel zonder te worden gekleurd door fiscale belangen.

Conclusie

We kunnen op basis van empirisch onderzoek stellen dat we er niet van uit kunnen gaan dat de mens een homo economicus is. Bij een homo sapiens kunnen we er niet op vertrouwen dat het individu het nut maximaliseert over het leven inclusief de niet-actieve periode na pensionering. De overheid en de sociale partners kunnen de keuzes van een individu beïnvloeden door de juiste instrumenten in te zetten. Door het ontwerpen van een architectuur die inspeelt op het menselijk gedrag daar waar de mogelijke consequenties het grootst zijn kan een meer consistent en duurzaam pensioenstelsel worden ingericht.

4 Keuzevrijheid op niveau

Dat een optimale keuze door een individu niet gemaakt kan worden blijkt duidelijk uit de besproken gedragseconomie. Het individu is niet alleen de consument die zijn of haar pensioen opbouwt, het is ook de werknemer die namens de vakbond onderhandelt aan de CAO-tafel, het is de werkgever aan de andere kant van diezelfde tafel en het is de beleidsmaker bij de overheid. Kortom ons pensioen is grotendeels afhankelijk van menselijk handelen op verschillende niveaus. De kwaliteit van deze niveaus dient door onafhankelijke factoren geoptimaliseerd te worden zodat de invloed van menselijk gedrag tot een minimum is beperkt. Dit moet er toe leiden dat de keuzevrijheid bij de deelnemer een sterke vorm kan aannemen.

Want mensen nemen niet altijd verstandige beslissingen. Of het nu de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is of dat het de eigenares van een kapsalon betreft. Mensen kunnen risico's niet optimaal inschatten (er bestaan geen rationele, nut maximaliserende consumenten) en vertonen uitstelgedrag. Het korte termijn genot wordt zwaarder gewogen dan plezier op de lange termijn. Deze inconsistentie in het waarderen van de beslissingen in de tijd is een reden voor de (paternalistische) verplichtstelling van pensioen.⁴ Bij het maken van de keuzes maken mensen methodische fouten.⁵ Als er veel keuzes worden geboden, dan vermijden mensen deze keuzes, men kiest het bekende of juist het opvallende. Het inzetten van standaardopties, hoewel dit tot niets verplicht, wordt gedrag door, bijvoorbeeld de overheid, in de "goede" richting gestuurd.⁶

Bij de introductie van meer keuzevrijheid wordt vaak de associatie gelegd met keuzevrijheid in de pensioenregelingen (beleggingskeuzes bijvoorbeeld) maar ook de keuze om een pensioenuitvoerder⁷ zelf te kiezen. Meer keuzemogelijkheden zorgen er ook voor dat hogere administratieve lasten kunnen komen en het is dus maar de vraag of dit positief uitvalt. Ook is het de vraag of een overheid zoveel keuzemogelijkheden mag hebben over de bepaling van pensioenregelingen. Vanwege het democratisch verantwoordingsproces aan de burger van nu moeten regering en parlement de kiezers van dit moment tevreden stellen en niet de generatie die over dertig jaar met pensioen gaat en zich dan ook pas zorgen maakt over zijn of haar pensioen. De regering en het parlement kijken dus (onbewust) naar de korte termijn. Meer keuzevrijheid kan betekenen dat er minder solidariteit is in de huidige pensioenregelingen.

Kortom, op verschillende niveaus moeten keuzes gemaakt worden en grenzen gesteld, zodat evenwichtige beslissingen hier bijna vanzelfsprekend uit voortvloeien. Dit alles om uiteindelijk

⁴ Van Els et al., 2007.

⁵ DellaVigna, 2007.

⁶ Nijboer (2009).

⁷ Pensioenuitvoerder: ondernemingspensioenfondsen, een bedrijfstakpensioenfonds, of een premiepensioeninstelling of verzekeraar die zetel heeft in Nederland, Pensioenwet, art. 1.

de consument de optimale keuze te laten maken. Eerst bespreken we de rol van de overheid en hoe die overheid voor de optimale randvoorwaarden kan zorgen. Daarna kijken we naar de rol van de sociale partners en hoe zij de belangen van een specifieke groep consumenten optimaal kunnen behartigen onder andere door de hoogte van de inleg te bepalen (of juist vrij te houden) en de daadwerkelijke uitkeringen optimaal te faciliteren. Dit alles door een “perfecte” synthese van werkgevers- en werknemersbelang. Aangezien een perfecte synthese een utopie is moeten er ook op dit niveau grenzen gesteld worden aan de beslisvrijheid van de sociale partners. Tenslotte komen we aan bij de individuele consument. Welke keuzes mag of moet een consument zelf maken om een optimaal pensioen over te houden?

4.1 Overheid

“Burgers moeten op een dusdanige manier geregeerd worden dat ze niet het gevoel hebben dat ze geregeerd worden, maar alsof ze hun eigen weg kiezen en een eigen vrije keuze hebben bij hun manier van leven; op zo’n manier dat ze alleen gebonden worden door hun liefde voor vrijheid, behoefte om hun bezit te vergroten en de hoop om voor de overheid te werken en dit te verdedigen.”
Spinoza – *Tractatus Politicus*, 1677

Dit is een ideaalbeeld van Spinoza waar we op dit moment ver van afstaan. Hij benadrukt dat het wel de overheid is die er dient te zijn om randvoorwaarden te scheppen. Zodat burgers tot een optimale bewegingsvrijheid komen en hun eigen kwaliteiten ten volle kunnen benutten, maar ook door ze te beschermen tegen subjectieve en niet optimale voorkeuren, overtuigingen en neigingen.

Het AOW-pensioen is een basispensioen van de overheid. In de AOW gaat het om een combinatie van de rechtvaardigheidsprincipes, bestaansminimum en gelijkheid.⁸ De hoogte van de AOW-uitkering is op armoedebestrijding afgestemd en gekoppeld aan het minimumloon. Bij de AOW gaat het om een solidariteitsmix van risicodeling, risicoverevening en inkomensverdeling. Wie over inkomen beschikt, draagt naar draagkracht bij aan de nationale ouderdomsverzekering door middel van een inkomensafhankelijke premie.

Bij het werknemerspensioen in de collectieve regelingen gaat het om een rechtvaardig arbeidsloon. Door de collectieve aanvullende pensioenen kunnen de werknemers hun levensstandaard na hun pensionering voortzetten. Werkgevers en werknemers zijn verantwoordelijk voor de financiering, daarbij gesteund door overheid middels een fiscale “subsidie”. De omkeerregel⁹ is dan een middel voor de overheid om het sparen voor het aanvullende pensioen in de tweede pijler te bewerkstelligen.

Nederland kent op dit moment geen pensioenplicht in de tweede pijler, maar wel de grote en de kleine verplichtstelling die in de wet zijn vastgelegd. Dit houdt in dat de werkgevers verplicht zijn om deel te nemen aan de pensioenregeling als zij binnen een bepaalde (verplichtgestelde)

⁸ L. van Vorselen (2008), *Rechtvaardig en solidair pensioen*.

⁹ De omkeerregel is een bepaling in de Wet op de loonbelasting, die inhoudt dat aanspraken die berusten op een pensioenregeling niet tot het loon behoren. De omkeerregel bewerkstelligt dat niet de aanspraken op grond van een pensioenregeling tot een loon behoren, maar de genoten pensioenuitkeringen.

bedrijfstak vallen (grote verplichtstelling). De kleine verplichtstelling houdt in dat een werkgever aan al zijn werknemers de pensioenregeling moet aanbieden (als hij een pensioenregeling heeft). Het doel van deze verplichtstellingen is dat zoveel mogelijk werknemers een pensioen opbouwen. Zo heeft een deelnemer een bepaald niveau van inkomen op de pensioendatum. Een kleiner bijkomend voordeel van de verplichtstelling zijn de schaalvoordelen die deze verplichtstelling met zich mee kan brengen. Werkgevers die niet onder de grote verplichtstelling vallen hebben de keuze om geen pensioenregeling aan te bieden. Dit is in tegenstelling tot het Verenigd Koninkrijk waar alle werkgever hiertoe verplicht zijn.

De verplichtstelling heeft ook nadelen. De keuzevrijheid van een individu is beperkt. De deelnemer kan niet kiezen voor de uitvoerder of een beleggingsprofiel dat bij hem past (behalve in DC-regelingen). Dit is met name een probleem op het moment dat de werkgever niet langer de toezeggingen kan garanderen. Op dat moment wordt keuzevrijheid erg belangrijk voor de werknemer.

Het Nederlandse pensioenstelsel kent ook een uitgebreide regulering. Deze dwingt veel werknemers ertoe om verplicht deel te nemen in een pensioenregeling. Maar er zijn ook groepen in de samenleving die deze verplichting niet kennen en zelf een pensioenvoorziening moeten regelen, zoals de zelfstandige ondernemers waaronder de zzp'ers. Het aantal zzp'ers is de laatste tijd flink toegenomen. Uit de cijfers van CBS blijkt dat 9,8% van de Nederlandse beroepsbevolking zzp'er is en het is aannemelijk dat dit de komende jaren verder zal stijgen (CBS 2013b). Een zzp'er kan zijn pensioen in de derde pijler opbouwen, maar dit wordt ervaren als duur, ingewikkeld en complex. Ook de werknemers, die geen pensioenregelingen van hun werkgevers aangeboden krijgen (de exacte cijfers zijn onbekend), bouwen geen pensioen op. Het is onwaarschijnlijk, gezien de gedragstheorie en de moeilijkheidsgraad van de pensioenmaterie, dat al deze mensen een eigen pensioenspaarpotje hebben en bewust voor hun pensioen sparen.

Het Nederlandse stelsel is erop gericht dat de werknemers een ouderdomspensioen kunnen bereiken van 70% van hun gemiddelde loon (inclusief de AOW) bij een volledige diensttijd. Uit de onderzoeken blijkt dat deze grens niet voor iedereen haalbaar is¹⁰. Er zijn verschillen in de te bereiken pensioenen tussen oud en jong, man en vrouw, arm en rijk, zelfstandigen en werknemers. De achterliggende oorzaken zijn ook verschillend: geen volledige diensttijd, geen mogelijkheid om fiscaal maximaal pensioen op te bouwen, de werknemers hebben vaak te maken met veel sobere regelingen, de pensioenfondsen indexeren niet of in onvoldoende mate of er wordt zelfs gekort¹¹. Slechts een minderheid van de werknemers zal naar verwachting de maximale opbouw bereiken. De oude 'belofte' gaat dus niet meer op en daarom lijkt het logisch om meer keuzes te bieden aan de deelnemers.

¹⁰ Pensioenrisicoanalyse: Onderzoek naar de verwachte hoogte van toekomstige pensioeninkomens, AFM, februari 2012.

¹¹ Zie brief Staatssecretaris van Financiën van 21 mei 2013, kenmerk DB/2013/248U.

Het is op zijn minst verwonderlijk dat enkel van werknemers van relatief grotere bedrijven wordt verwacht dat ze een pensioenreserve opbouwen tijdens hun werkzame periode. Door de groei in zelfstandigen kan dit in de toekomst een maatschappelijk probleem worden aangezien bij onvoldoende reserves deze groep een groter beroep zal moeten doen op sociale voorzieningen.

De overheid speelt een belangrijke rol in het verhelpen van het probleem dat mensen een voorkeur hebben voor nabije consumptie. Door het introduceren van een algemene pensioenplicht kan de burger tegen zichzelf worden beschermd en voorkomen worden dat de maatschappij onnodig belast wordt in de toekomst. Het wel of niet sparen voor een pensioen tot een bepaald (minimum-)niveau is een beslissing met grote consequenties. Om deze reden ligt daar een taak voor de overheid die zich kan uiten in de passende wet- en regelgeving.

Door overheidsinterventies anders vorm te geven, kan gedrag van het individu worden gestuurd. De gekozen vorm is dan relevant. Eind 2012 heeft het Verenigde Koninkrijk van Groot Brittannië en Noord-Ierland ("VK") gekozen voor de hervormingen van het pensioenstelsel. Deze hervormingen hielden in dat elke werknemer automatisch deelneemt aan de pensioenregeling boven een bepaald minimumloon, maar met een *opt-out* mogelijkheid¹². De werknemers konden voorheen vrijwillig deelnemen aan de pensioenregelingen in de tweede pijler. Zo voorkomt het VK gedragseconomische afwijking van de werknemers: het uitstelgedrag voor de deelname aan de pensioenregeling.

De overheid kan inspelen op het gedrag van de mensen door bijvoorbeeld te kiezen voor een verplichte deelname aan een aanvullende (collectieve) pensioenspaarregeling boven het minimale AOW niveau en deze te introduceren als algemene pensioenplicht voor elke werkzame persoon. Zo voorkomt de overheid dat bepaalde groepen van de beroepsbevolking geen pensioenvoorzieningen hebben bij de pensionering en daardoor een beroep kunnen doen op de sociale voorzieningen.

Om de verworven levensstandaard te behouden kunnen mensen binnen een bepaalde bandbreedte sparen voor het pensioen binnen een collectieve pensioenregeling. Hier kan een zekere mate van de keuzevrijheid geboden worden. Hier is dan een grote rol weggelegd voor de sociale partners om de keuzes te *framen* en te begeleiden.

¹² Opt-out: alle werknemers doen automatisch mee aan een pensioenregeling boven een bepaald minimumloon en tot een bepaald maximum, tenzij er actief wordt besloten niet deel te nemen.

Conclusie

Het introduceren van een algemene pensioenplicht voor de beroepsbevolking is een noodzakelijke voorwaarde om de consument te weerhouden van nabije consumptie en het uitstelgedrag te kunnen voorkomen. De overheid kan een algemene pensioenplicht voor de gehele beroepsbevolking – ook zelfstandigen - introduceren en beter sturen op bepaalde bandbreedtes voor het inkomen op de pensioendatum. Zo wordt ervoor gezorgd dat iedereen met inkomen ook pensioen opbouwt en niet door een gebrek aan pensioenspaardiscipline een last wordt voor de maatschappij. De omkeerregel is dan een stimulerend instrument van de overheid om het sparen op een fiscaal vriendelijke manier mogelijk te maken. De arbeidsvoorwaarde pensioen beperkt zich voor sociale partners dan tot de invulling binnen de bandbreedtes.

4.2 Sociale partners

Een pensioenregeling in Nederland wordt vaak vastgesteld door de sociale partners (de vakbonden en de werkgeversorganisaties). Wijzigingen in de pensioenregelingen kunnen worden vastgesteld tijdens de cao-onderhandelingen. De overgrote meerderheid van de werknemers in Nederland valt onder een cao. Daar bepalen de sociale partners de arbeidsvoorwaarden. Daar waar een cao niet van toepassing is, bepaalt de werkgever zelf of en zo ja, hoe hij een pensioenregeling aan zijn werknemers wil aanbieden. Meestal gebeurt dit in overleg met een werknemersdelegatie of ondernemingsraad.

Pensioen is één van de duurste arbeidsvoorwaarden. In de periode van 2002-2012 is de kostprijs van arbeid in Nederland gestegen met circa 20%, terwijl in dezelfde periode de kostprijs van pensioen met meer dan 160% is gestegen.¹³ De pensioenkosten bedragen ongeveer 20 procent van de totale loonkosten. De werkgevers moeten bepalen hoe een concurrerend arbeidsvoorwaardenpakket er uit zou moeten zien, zowel qua samenstelling als qua waarde/loonkostenniveau. Om de pensioenkosten in de hand te houden kiezen werkgevers vaak niet voor een maximale fiscaal gefaciliteerde pensioenregeling. De consequenties van dergelijke beslissingen zijn dat de deelnemers een lager pensioen opbouwen en mogelijk niet voldoende inkomen hebben bij de pensionering als zij zelf geen actie ondernemen. De gedragseconomische inzichten laten inmiddels zien dat een individu uitstelgedrag vertoont en de nabije consumptie van meer waarde is. Het is dan onwaarschijnlijk dat een consument zelf voor een aanvulling gaat zorgen. De belangrijkste vragen die de sociale partners proberen te beantwoorden zijn welke risico's een onderneming zelf kan dragen en welke risico's bij de werknemers kunnen worden gelegd. Vaak resulteert de aanpassing in een versoberde pensioenregeling die tot minder vertrouwen leidt bij de deelnemer. De alternatieven voor de aanvulling van dit pensioen worden vaak niet aangeboden op collectieve basis.

¹³ Zie www.haygroup.com/pensioenkostprijsstool

De vraag is of de sociale partners vanuit de verzorgingsgedachte of vanuit de beloningsgedachte het pensioen bezien? De arbeidsmobiliteit is in de afgelopen jaren toegenomen. Uit CBS statistiek blijkt dat een gemiddelde werknemer nog 8,7 jaar werkzaam blijft bij een werkgever (CBS 2010). Door deze toenemende arbeidsmobiliteit wordt het pensioen in de afgelopen jaren meer en meer vanuit een beloningsgedachte bezien. Ons systeem verliest haar DB karakter en krijgt steeds meer karakteristieken van een *Collective Defined Contribution* ("CDC"), waarin de aanspraken van de deelnemers afhankelijk zijn van de financiële markten en de deelnemers de risicodragers zijn geworden. Daarom moet volgens Bovenberg en Maatman (2007) de zeggenschap binnen het pensioenfonds meer komen te liggen bij degenen die het risico dragen. De tweede pensioenpijler is echter gebouwd op het fundament voor de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor een rechtvaardig pensioeninkomen. De werkgever is in een CDC-regeling niet langer meer verantwoordelijk voor de hoogte en de toereikendheid van de pensioenuitkeringen. Daarmee verliest de tweede pijler zijn fundament.¹⁴

Door de verschuiving van DB naar DC-regelingen krijgen consumenten meer individuele verantwoordelijkheid als het om hun pensioen gaat. Ze hebben daarbij hulp nodig van zowel hun werkgever en de ondernemingsraad. Aan het pensioen, als een arbeidsvoorwaarde, moet veel aandacht gegeven worden zodat het pensioen voldoet aan de wensen en verwachtingen van een consument. Dan kan het pensioen worden gezien als een echt gewaardeerde arbeidsvoorwaarde. De rol van de ondernemingsraad en de sociale partners zal dan vergroot moeten worden.

Rol van de ondernemingsraad en vakbonden

De rol van de werknemer binnen de sociale partners komt terug in de vakbond, zij zijn het georganiseerde middel van de werknemer om zijn of haar stem te laten horen over de pensioenregeling. De vakbond heeft dan ook een achterban die het moet consulteren voor het beslissingen neemt. Een breed gedragen beslissing van de vakbond aan de cao-tafel hoeft echter niet voor alle deelnemers goed uit te pakken. Veel organisaties (met meer dan 50 werknemers) hebben een eigen ondernemingsraad waarin alle nieuwe besluiten van het bedrijf ook besproken worden zeker bij bezuinigingen, terugloop van het aantal werknemers en bij een nieuwe, verbeterde of versoberde pensioenregeling. Omdat het hier de directe werkvloer aangaat heeft dit als voordeel dat ze goed op de hoogte zijn van de gevoelens en keuzes van de achterban, maar tegelijkertijd de expertise missen die bij de vakbond eerder aanwezig is.

De ondernemingsraad kan een schakelelement zijn tussen de werkgever en de werknemer en kan zich proactief inzetten voor een excedentregeling boven de aangeboden (niet fiscaal maximale) pensioenregeling en de werknemers activeren om hieraan mee te doen. Uiteraard moet een werknemer zich verdiepen in de pensioenmaterie, niet in alle technische details, maar wel in de keuzemogelijkheden van een pensioenregeling om meer verantwoordelijkheid

¹⁴ L. van Vorselen, (2008), p. 213.

te nemen en eigen pensioen stevig in handen te hebben. De ondernemingsraad kan de hulp en kunde bieden om de werknemer in zijn keuzes te begeleiden.

Een samenwerking tussen de vakbond en de ondernemingsraad kan leiden tot een betere positie van de werknemer als sociale partner en meer maatwerk. Dit kan betekenen dat per bedrijf binnen een bedrijfstak meer keuzevrijheid moet komen in de pensioenregelingen. Een ondernemend bedrijf in de kappersbranche met 200 werknemers wil zijn werknemers wellicht meer keuze bieden in de regeling terwijl een kapperszaak met drie werknemers hier niet bij stil staat en dit ook niet wilt doen, ook de werknemers waarschijnlijk niet.

Een ondersteunende rol van vakbonden bij de pensioenbesprekingen tussen werkgevers en werknemersvertegenwoordigers in bedrijven zonder cao maar met ondernemingsraad of bedrijven zonder ondernemingsraad, is ook een manier om werknemers te versterken in het kiezen voor regelingen en keuzemogelijkheden die het best passen bij de werknemers.

De rol van de werkgever en de pensioenuitvoerder bij defaults en de begeleiding van keuzes
Omdat het pensioenbewustzijn van het merendeel van de deelnemers laag is¹⁵ en tegelijkertijd de werknemer meer een risicodragers wordt, omdat er bijvoorbeeld gekort wordt, is er ten eerste meer kennis en ten tweede een grotere mate van keuze voor de risicodragers essentieel. Als pensioen meer een marktproduct wordt, dienen de aanbieders (werkgevers en pensioenuitvoerders) begrijpelijk advies en begrijpelijk keuzes aan te bieden. Dit in samenwerking met de vakbonden en de ondernemingsraad. Persoonlijke begeleiding helpt een werknemer zijn ervaring op pensioenkeuzes te verbreden. Hierdoor hoeft een werknemer zijn keuzes niet te baseren op een enkele ervaring en kan hij worden begeleid in zijn neiging te kiezen voor het bekende en eenvoudige. Mensen zoeken echter niet uit zichzelf advies. Uit een onderzoek van Bhattacharya et al (2012) blijkt dat mensen die een advies het meeste nodig hebben, het minst gebruik maken van de mogelijkheid van een gratis financieel advies.

Dit betekent dat ook het aanbod om gebruik te maken van een pensioenadvies zodanig moet worden gesteld dat mensen daar ook daadwerkelijk gebruik van maken. De toegankelijkheid is daarbij van groot belang. Denk bijvoorbeeld aan adviesgesprekken op de werkplek. Ook een 'verplichting' door de werkgever om deel te nemen aan een adviesgesprek kan hierbij helpen. In deze gesprekken moet de adviseur de consequenties van de keuze expliciet en goed verwoorden. Een vervolg gesprek om te kijken of alles helder was voordat er een definitieve keuze wordt gemaakt is hierbij een optie en mogelijk zelfs een vereiste voor een bewuste en optimale keuze.

Ook als de deelnemer geen keuze wil maken is er een rol weggelegd voor de pensioenuitvoerder. Antolin et al (2010) stellen dat een *default lifecycle* niet alleen rekening moet houden met leeftijd, maar ook welk deel van het pensioen het beschikbare premie pensioen uitmaakt, wat het verwachte uitgavenpatroon is (rekening houden bijvoorbeeld met stijgende zorguitgaven), wat de verwachte opbouw- en uitbetalingsperiode is en op welke wijze

¹⁵ TNS-NIPO, 'De Pensioenbewustzijnmeter', voor Wijzer in geldzaken.

de uitbetalingsperiode is vormgegeven (in Nederland nu uitsluitend in een vaste annuïteit). Een pensioenuitvoerder zou daarom verder moeten gaan in de analyse van zijn deelnemersbestand als deze gebruik maakt van een beschikbare premiereregeling. Bepaalde kenmerken zouden een rol moeten spelen bij de *default lifecycle* (bijvoorbeeld door vanaf een bepaald inkomen, de *default* op een profiel te zetten met meer risicobereidheid).

In Australië heeft dit geleid tot verdere segmentatie van de *default*. Het *QSuperfund* (*superannuation* produkt) in Australië ziet in de evolutie van de *default* een verschuiving optreden van de eerste generatie *default* (1 *default* voor iedereen) naar de tweede generatie *defaults* (een *default* per leeftijdscategorie) om uit te komen bij de huidige derde generatie *defaults* (per leeftijdscategorie en afhankelijk van het opgebouwde kapitaal). Ook zien zij door verdere analyse van hun deelnemersbestand de mogelijkheid om door verdere segmentatie uit te komen bij persoonlijke financiële planning. Het belang van goede *defaults* is groot. Meer dan 90% van de deelnemers in *QSuper* komt door geen keuze te maken in een *default* terecht.

Ervaring uit praktijk

Uit ervaring van communicatiespecialisten van Nationale-Nederlanden blijkt dat de werkgever een grote rol kan spelen in de bereidheid van mensen om aan een adviesgesprek deel te nemen. Ter illustratie het traject bij een viertal klanten van Nationale-Nederlanden.

Eerst hebben alle medewerkers een briefkaart thuis ontvangen en zijn er posters en *tablets* geleverd die de werkgevers hebben opgehangen/neergezet in het bedrijf. Er zijn ook bedrijven die als extra ook nog een aankondiging op hun intranet hebben gezet. Vervolgens is er een uitnodigingsmail of –brief naar de werknemers gestuurd en een herinneringsmail of –brief naar de werknemers die niet gereageerd hadden voor een bepaalde datum. Van de werknemers bij deze organisaties hebben de volgende aantallen werknemers¹⁶ een bijeenkomst bijgewoond over hun pensioen en de keuzemogelijkheden binnen de pensioenregeling:

1. 238 genodigden:	164 deelnemers	(69%)
2. 122 genodigden:	105 deelnemers	(86%)
3. 2.121 genodigden:	1.161 deelnemers	(55%)
4. 82 genodigden:	58 deelnemers	(71%)

De opzet en voorbereiding van de bijeenkomsten blijkt hierbij van groot belang (meerdere tijdstippen en meerdere locaties). Zo ging werkgever 3 ervan uit aan 3 bijeenkomsten voldoende te hebben. Door grote belangstelling zaten deze bijeenkomsten snel vol. Later zijn nog 8 bijeenkomsten ingepland, maar het resultaat laat zien dat mensen minder moeite willen doen zich opnieuw in te schrijven voor een bijeenkomst.

Naast bijeenkomsten wordt ook de mogelijkheid geboden voor informatiegesprekken. Aan deze informatiegesprekken zijn kosten verbonden. Voor de meeste deelnemers zijn de kosten

¹⁶ Opgave van de communicatiespecialiste die bij deze bedrijven de voorlichting over de nieuwe pensioenregeling heeft verzorgd.

(ongeacht het bedrag) een drempel om zich in te tekenen voor een gesprek. Daar, waar de werkgever de kosten voor zijn rekening neemt, tekenen deelnemers substantieel vaker in voor een gesprek.

Hoewel het faciliteren van individuele gesprekken de werkgevers geld kost, kan het ook een bewust onderdeel van het personeelsbeleid uitmaken. Zo is er een werkgever die de komende drie jaar iedereen van 60 jaar en ouder met een pensioenadviseur laat praten op de werkplek om de eigen pensioensituatie inzichtelijk te maken en de medewerker inzicht te geven in de financiële consequenties van vervroegde pensionering. Dit leidt ertoe dat medewerkers op de door hun gewenste leeftijd stoppen met werken, wat de werkgever ruimte geeft zijn personeelsbestand te verversen.

Conclusie

Sociale partners bepalen binnen de door de overheid gesteld bandbreedtes de invulling van de pensioenregeling. Door een nauwe samenwerking tussen vakbond en ondernemingsraad kan er voor elk bedrijf beter maatwerk ontstaan bij de pensioenregeling van bedrijven binnen bepaalde sectoren en meer keuzevrijheid voor bedrijven om sommige zaken anders te regelen dan andere bedrijven in de sector.

Voor de pensioenuitvoerders, de werkgevers en de OR-leden is een rol weggelegd om een deelnemer hulp te kunnen bieden in zijn keuzes. De keuzes kunnen daarbij geframed worden zodat een keuze past bij een homogene groep deelnemers. Daar waar sprake is van meer heterogeniteit kunnen deze partijen een rol spelen in de begeleiding van individuele keuzes. De toegankelijkheid voor deelnemers is daarbij van groot belang. Zoals een adviesgesprekken op de werkplek. Ook een 'verplichting' door de werkgever om deel te nemen aan een adviesgesprek kan hierbij helpen om de keuze van de deelnemer verantwoordelijk te sturen. Vervolggesprekken kunnen een meer robuuste keuze verankeren en zorgt ervoor de werknemer bewuster is van zijn of haar pensioenregeling. Bovendien heeft de pensioenuitvoerder een grote rol in het bepalen van een optimale default voor degenen die niet kiezen, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de individuele kenmerken en uiteraard wensen van een deelnemer.

4.3 De consument

We hebben gezien dat de overheid bepaalde beslissingen neemt ter bescherming van de consument. Vanuit de verzorgingsgedachte (armoedebestrijding) is er voor iedereen de AOW die een groot deel uitmaakt van de oudedagsvoorziening. Daarnaast stelt de overheid bandbreedtes voor het opbouwen van pensioen in de tweede pijler. Vanuit de beloningsgedachte is er de tweede pijler gericht op een inkomensstroom na pensionering.

Een beperkt aantal keuzes worden hierdoor al voor de consument (de werkende) gemaakt: de minimale en maximale hoogte van het (fiscaal gefaciliteerde) inkomen na pensionering. De keuze wordt verder beperkt door de regeling die gekozen wordt door de sociale partners en de mate van keuzevrijheid die de sociale partners in de regeling willen toelaten. Bovendien wordt, als er keuzevrijheid wordt geboden, deze keuzevrijheid altijd *geframed*. De wijze van *framing* heeft veel invloed op de uiteindelijke keuze die de consument zal maken.

Op de diverse niveaus wordt veel gedaan om *werknemers* optimale keuzes te laten maken. Als het echter om zzp'ers gaat, wordt dit volledig vrij gelaten. Er is echter geen enkele reden om te veronderstellen dat zzp'ers wel optimale keuzes maken als het gaat om hun pensioen. Door een algemene pensioenplicht worden ook zzp'ers gedwongen om pensioen op te bouwen. Vervolgens is het de aanbieder van een pensioenregeling voor zzp'ers (of dat nu collectief of individueel geregeld wordt) om net als voor werknemers, gebruik te maken van de gedragstheorie om zo de zzp'er licht te sturen bij het maken van pensioenkeuzes. Uiteraard zijn wij van mening dat zzp'ers ook hun pensioen moeten kunnen opbouwen om van de collectieve voordelen te kunnen profiteren.

De werkende (werknemer, zzp'er en werknemer zonder pensioenregeling) heeft zowel in de opbouwfase als in de uitkeringsfase van het pensioen bepaalde keuzes te maken. Een fundamenteel verschil daarbij is dat, in tegenstelling tot de opbouwfase, de uitkeringsfase slechts één keuzemoment kent. Nadat de keuze is gemaakt, blijft deze in principe voor de volledige uitkeringsfase. Dit probleem is eerder beschreven in dit paper als de overtuiging dat teveel waarde wordt gehecht aan een enkele ervaring.

Het feit dat er slechts één keuzemoment is, kan een rechtvaardiging zijn om paternalistischer op te treden en instrumenten uit de gedragseconomie in te zetten. Er is geen mogelijkheid om te leren van fouten. Daarbij moet ook rekening gehouden worden met de potentiële financiële consequenties voor een individu. Als de consequenties gedragen worden door het individu is een minder paternalistische benadering gewenst dan wanneer de financiële consequenties door de maatschappij gedragen worden. Hierna beschrijven wij de keuzemogelijkheden van de werkende in de opbouw- en in de uitkeringsfase.

4.3.1 Keuzevrijheid in de opbouwfase

De keuzevrijheid van de consument in de opbouwfase kent veel facetten. We zullen kort stilstaan bij de voor- en nadelen van het niet bieden van keuzevrijheid, de voor- en nadelen van keuzevrijheid bij beleggingen en de keuzevrijheid om een eigen pensioenregeling of eigen

pensioenuitvoerder te kiezen, waarbij we rekening houden met het menselijk gedrag zoals beschreven in hoofdstuk 3.

Geen keuzevrijheid

Geen keuzevrijheid speelt in op het gedrag van de meeste mensen. Uit de praktijk (bij keuzes in beleggingsverzekeringen bij Nationale-Nederlanden) blijkt dat meer dan 90% van de deelnemers niet kiest en in een *default* terecht komt. Ondanks dat veel mensen geen keuze maken, wordt wel veel waarde gehecht aan het hebben van een keuze. Het gevoel zelf invloed ergens op te kunnen hebben, zorgt voor meer vertrouwen. Toch is het legitiem te vragen waarom er geld en tijd besteed wordt aan het ontwikkelen van keuzemogelijkheden terwijl de meeste mensen er geen gebruik van maken. Zoals eerder in dit paper aangegeven, verschuift het risico in de huidige pensioenregelingen meer naar de deelnemer waardoor men daar ook meer invloed op wil hebben. Het gaat dan om de mogelijkheid van meer invloed, het gevoel zelf invloed te hebben. Dit sluit aan bij de veranderende samenleving en kan het vertrouwen in pensioenen versterken. Bovendien geven keuzemogelijkheden mensen de kans hun pensioen beter aan te laten sluiten bij hun persoonlijke omstandigheden. Dit geldt zowel in de opbouw- als in de uitkeringsfase.

Beleggingskeuze

De vrijheid van beleggingskeuze is de consument vrij laten in de mogelijkheid om te veel of te weinig beleggingsrisico in de opbouwfase van het pensioen te laten nemen. Beleggingskeuzes hebben grote gevolgen voor de hoogte van het pensioen. Bij het maken van beleggingskeuzes speelt het menselijk gedrag zoals beschreven in hoofdstuk 3 een grote rol. Overwaardering van consumptie op korte termijn kan ervoor zorgen dat deelnemers beleggingskeuzes maken gericht op de korte termijn waardoor ze misschien teveel of juist te weinig beleggingsrisico nemen. Een volgend risico is de voorkeur voor handhaven van de status quo. Als een beleggingskeuze eenmaal gemaakt is, zijn mensen niet snel geneigd deze aan te passen. Daardoor wordt bijvoorbeeld te lang te veel beleggingsrisico gelopen. Bovenmatig optimisme of pessimisme zorgt ervoor dat mensen zullen kiezen voor beleggingen die het goed doen op dit moment en wegblijven uit beleggingen die het slechter doen. Daarbij komt dat slechts een beperkt aantal mensen ervaring heeft met beleggen. Zij hebben niet kunnen leren van beleggingservaringen en moeten uiteindelijk van hun pensioen het 'leergeld' betalen.

Meer problemen kunnen ontstaan door *framing*. De wijze van presentatie van de beleggingskeuzes bepaalt voor een groot deel de keuze die de deelnemer maakt. En mensen hebben beperkte aandacht voor bijvoorbeeld waarschuwingen bij beleggingen ("behaalde rendementen in het verleden bieden geen garantie voor de toekomst"). Tot slot is in hoofdstuk 3 al gewezen op het feit dat meer diversificatie wordt aangebracht dan nodig, dat men kiest voor het bekende (bijvoorbeeld het eigen bedrijf), dat men gevoelig is voor sociale druk en gedreven is door emotie.

Gezien de verwachte suboptimale keuzes bij beleggingen is het gerechtvaardigd deze keuzevrijheid te beperken (bijvoorbeeld door alleen vanaf een bepaald inkomen of kapitaal volledige keuzevrijheid toe te kennen) en te zorgen voor goede *default lifecycles*. Zoals beschreven in paragraaf 4.2 houdt een goede *default lifecycle* met meer rekening dan alleen

de leeftijd van de consument en spelen pensioenuitvoerders een belangrijke rol bij het maken van de optimale *lifecycle*.

Beperkte keuzevrijheid en goede *default lifecycles* beschermen de consument tegen teveel inkomensverlies en de maatschappij daardoor ook (verkeerde keuze van de consument mag niet leiden tot lasten voor de maatschappij).

Keuzevrijheid om de eigen regeling en/of eigen pensioenuitvoerder te kiezen

Diverse markten in Nederland worden gekenmerkt door een lage mobiliteit. Bijvoorbeeld de zorgverzekeraars- en energiemarkt. De zorgverzekeringsmarkt kent een switchpercentage van minder dan 8,3%¹⁷ in 2008. Het switchgedrag wordt veroorzaakt door interne factoren zoals klachtafhandeling, service, prijsstelling en klantbenadering. Maar ook externe factoren zoals aanbiedingen van de concurrent, privé situaties en wetgeving spelen een rol¹⁸.

Als de verplichtstelling in Nederland zou worden vervangen door een algemene pensioenplicht en de consument krijgt ook een vrije keuze uit eigen pensioenuitvoerder, zijn dezelfde factoren van belang als die spelen bij zorgverzekeringen. Voor zover een pensioenregeling met een zorgverzekering te vergelijken is. In de zorgverzekeringsmarkt heeft marktwerking gezorgd voor concurrentie op alle interne factoren ondanks het relatief lage percentage consumenten dat wisselt van zorgverzekeraar. De risico's van meer vrijheid kunnen dus beperkt blijven, zoals bevestigd in het praktijkvoorbeeld bij beleggingsverzekeringen van Nationale-Nederlanden, waar meer dan 90% van de deelnemers niet kiest en in een *default* terecht komt. Ook al maken mensen geen keuze, er wordt wel veel waarde gehecht aan het hebben van een keuze. Het gevoel zelf invloed ergens op te kunnen hebben, zorgt voor meer vertrouwen.

De keuzevrijheid voor een eigen pensioenuitvoerder zou daardoor een positief effect kunnen hebben op factoren als klachtafhandeling, service, prijsstelling en klantbenadering bij pensioenuitvoerders. Daarnaast zorgt het hebben van keuzevrijheid voor de eigen regeling of uitvoerder door de mogelijkheid zelf regie te hebben waardoor het vertrouwen in het pensioenstelsel kan toenemen. Een mogelijke consequentie hiervan kan wel zijn dat de rol van de sociale partners steeds meer komt te liggen op het terrein van een makelaar, een platform voor financiële planning¹⁹ en dat sommige vormen van solidariteit niet meer mogelijk zijn. Tegelijkertijd weten we inmiddels dat de homo economicus niet bestaat, oftewel een mogelijke uitwerking van dit concept dient zowel de overheid, pensioenuitvoerder als de consument ook te beperken in hun keuzevrijheid en onverstandige omgang te minimaliseren.

¹⁷ <http://www.nza.nl/104107/426385/Annual-Statement-2013.pdf>

¹⁸ Dijksterhuis (2009)

¹⁹ Bovenberg et al. 2014 Presentatie op Netspar congres van 5 juni

<http://www.netspar.nl/files/Evenementen/2014-06-05%20news/2.Bovenberg.pdf>

Conclusie

Keuzevrijheid in de opbouwfase past bij een veranderende samenleving. De vrijheid van de consument moet worden beperkt als de keuzes door menselijk gedrag leiden tot suboptimale pensioenen en daardoor als de keuzes kunnen leiden tot last voor de samenleving. De keuzevrijheid om een eigen uitvoerder te kiezen heeft direct invloed op de huidige rol van sociale partners in het pensioenstelsel maar kan voor de consument positieve uitkomsten hebben mits deze keuzevrijheid

4.3.2 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase

Ook in de uitkeringsfase is keuzevrijheid ingevoerd in Nederland en kan er bezien worden of meer keuzevrijheid mogelijk is. Hierna beschrijven wij de voor- en nadelen van de keuzes die in de uitkeringsfase gemaakt kunnen worden.

Flexibele pensioendatum en parttime pensioen

De keuze voor een flexibele pensioendatum en een parttime pensioen kan beperkt gerealiseerd worden in de tweede pijler. Deze keuze sluit goed aan bij de individuele behoefte van de deelnemer. De huidige *framing* van overheid en sociale partners is er echter op gericht om de deelnemer te laten stoppen op de AOW-leeftijd. Er is een vaste AOW-leeftijd en niet altijd is parttime pensionering mogelijk. Enerzijds omdat de pensioenregeling daar niet in voorziet en anderzijds omdat de werkgever die keuze niet biedt. We zien dat de samenleving verandert en dienstverbanden ook. Vaak willen mensen wel langer doorwerken, ook na de AOW-leeftijd, maar vaak niet meer in hetzelfde tempo als voorheen. Parttime werken na de AOW-leeftijd is niet goed gefaciliteerd op dit moment, zelfs als werkgevers hier aan willen meewerken. De volledige AOW komt immers tot uitkering. De overheid kan de deelnemer hier ondersteunen door niet alleen de AOW-leeftijd te flexibiliseren maar door bijvoorbeeld ook parttime AOW mogelijk te maken. Meer flexibiliteit in pensioen en AOW zorgt ervoor dat de deelnemer beter kan inspelen op zijn persoonlijke situatie.

Vaste of variabele levenslange annuïteiten

In Nederland is het gebruikelijk om een vaste annuïteit te ontvangen in de uitkeringsfase. Deze wordt bij door pensioenfondsen over het algemeen geïndexeerd (en kan ook verlaagd worden in het uiterste geval) maar door pensioenverzekeraars niet (en kan in dat geval ook niet verlaagd worden). Het is echter de vraag of deze standaard aansluit bij de optimale keuze van een consument. In het begin van de pensioenperiode is het bestedingspatroon naar verwachting anders (hoger) dan aan het einde van de pensioenperiode (met uitzondering van de laatste paar jaar waarin de zorgkosten vaak toenemen).

Een variabele annuïteit waarbij een ondergrens is opgenomen (keuze leidt niet tot lasten voor de maatschappij) en waarbij meer beleggingsrisico kan worden genomen kan bij verzekerde regelingen ook leiden tot een hoger aanvangspensioen en/of indexatie.

Een gedeeltelijke contante opname van het pensioen kan ook in deze context worden gezien. Dit kan aansluiten bij de persoonlijke situatie van de deelnemer. Bijvoorbeeld als op enig moment gekozen moet worden om de eigen woning levensloopbestendig te maken of te verhuizen naar een levensloopbestendige woning.

(Gedeeltelijke) afkoop en tijdelijke annuïteiten

Twee andere vormen van keuzevrijheid in de uitkeringsfase zijn (gedeeltelijke) afkoop van het pensioen en tijdelijke annuïteiten. (Gedeeltelijke) afkoop van pensioen is niet toegestaan in Nederland²⁰. Een tijdelijke annuïteit is alleen toegestaan in het geval van banksparen²¹. De keuze om hier meer vrijheid in te geven ligt dus op het niveau van de overheid. De beperkingen vanuit de overheid zijn opgelegd om de consument tegen zichzelf te beschermen en de samenleving niet op te laten draaien voor lasten voortvloeiend uit de verkeerde keuzes van consumenten onder invloed van het menselijk gedrag.

Rekening houdend met het menselijk gedrag zoals beschreven in hoofdstuk 3 kan het volgende verwachtingspatroon optreden bij de keuze voor (gedeeltelijke) afkoop of levenslange uitkering. Overwaardering van consumptie op korte termijn, bovenmatig optimisme (ik beheers zelf mijn uitgaven) of pessimisme (beter het geld nu, zolang ik nog in leven ben) zullen een rol spelen en bijdragen om te kiezen voor afkoop. Daarbij komt de *framing* (vergelijken van een enorm bedrag ten opzichte van een vele malen lager bedrag) en de beperkte aandacht voor bijvoorbeeld een uitleg waarom het beter is een levenslange uitkering te kiezen. Sociale druk en emotie en alle eerder genoemde gedragingen zullen ervoor zorgen dat naar verwachting veel mensen zullen kiezen voor afkoop van het pensioen als die mogelijkheid wordt geboden. Dit zal niet optimaal aansluiten bij de bestedingsbehoefte omdat ook het inzicht in bestedingsbehoefte ontbreekt. Uiteindelijk leidt dit tot een suboptimale inkomensvoorziening na pensionering voor de consument en zal het leiden tot hogere lasten voor de samenleving. Gegeven het voorgaande is het terecht dat de overheid (gedeeltelijke) afkoop van het pensioen niet toestaat.

Tijdelijke annuïteiten leveren een hoger maandelijks bedrag op dan levenslange annuïteiten door het ontbreken van de afdekking van het individuele langlevensrisico. Bij de keuze voor een tijdelijke annuïteit spelen dezelfde menselijke gedragingen als bij afkoop van het pensioen, zij het in mindere mate. Daarnaast wordt het individuele langlevensrisico gedragen door de maatschappij terwijl het individu hier geen risicopremie voor afgedragen heeft. De keuze voor een tijdelijke annuïteit leidt, net als de keuze voor (gedeeltelijke) afkoop, tot een suboptimale inkomensstroom voor de consument en tot lasten voor de maatschappij. Gezien het voorgaande is een tijdelijke annuïteit daardoor niet geschikt als aanvullend pensioen en zou slechts toegestaan moeten worden voor zover dit niet bedoeld is als basisvoorziening.

²⁰ Behalve een aantal in Art. 66 Pensioenwet opgenomen situaties.

²¹ Banksparen is geen pensioen in de zin van de Pensioenwet. De uitkering bij banksparen is een 20-jarige annuïteit.

Conclusie

Ook in de uitkeringsfase zijn er naast de bestaande flexibele mogelijkheden van pensioen (zoals uitruil) keuzes die ervoor kunnen zorgen dat het pensioen beter aansluit bij de persoonlijke situatie van de deelnemer. De keuzevrijheid moet ook hier worden beperkt: het individu zou een keuze moeten hebben voor zover dit niet leidt tot lasten voor de maatschappij. Dit wordt door de overheid ingevuld door beperkende wetgeving (afkoop is niet toegestaan, een pensioen is levenslang). Maar ook sociale partners spelen een rol in wat wel en niet mag nadat men het dienstverband heeft verlaten. Het is de vraag in hoeverre sociale partners invloed zouden moeten hebben op de keuzes die mensen maken nadat zij gestopt zijn met werken.

In de veranderende samenleving is het passend consumenten de mogelijkheid te geven hun pensioen (AOW en aanvullend pensioen) optimaal aan te laten sluiten bij de persoonlijke situatie. Hiertoe moet ook de AOW meer flexibiliteit geven in de vorm van parttime AOW of het zelf bepalen van de AOW datum en zouden de bestaande flexibele mogelijkheden van pensioen niet afhankelijk moeten zijn van wat door sociale partners in een pensioenreglement is opgenomen.

5 Conclusies en aanbevelingen

Op basis van de eerdere deelconclusies bij de verschillende onderdelen komen wij tot volgende conclusies en aanbevelingen:

De mens is geen homo economicus...

Onderzoek naar het gedrag van mensen geeft aan dat de assumpties van het standaard economisch model geen goede weerspiegeling zijn van de dagelijkse praktijk. Ze geven aanleiding tot het inrichten van een pensioenstelsel dat niet uitgaat van de rationele, consistente en onafhankelijke beslissingen van het individu. Mensen overwaarden consumptie op korte termijn, hebben de voorkeur voor status quo, zijn overmatig optimistisch op pessimistisch, projecteren de huidige voorkeuren naar de toekomst, zijn gevoelig voor *framing*, keuzemenu, sociale druk en emoties.

...daarom moet de keuzearchitectuur inspelen op menselijk gedrag...

Bij de homo sapiens kunnen we er niet op vertrouwen dat het individu het nut maximaliseert over het leven inclusief de niet-actieve periode na pensionering. De overheid en de sociale partners kunnen de keuzes van een individu beïnvloeden door de juiste instrumenten in te zetten. Waarbij pensioen echt als inkomen wordt benaderd, als oudedagsvoorziening, en niet als een pensioenpot met veel geld erin. Door het ontwerpen van een architectuur die inspeelt op het menselijk gedrag daar waar de mogelijke consequenties het grootst zijn kan een meer consistent en duurzaam pensioenstelsel worden ingericht.

...ondersteund door een algemene pensioenplicht...

Het introduceren van een algemene pensioenplicht voor de beroepsbevolking is een noodzakelijke voorwaarde om de consument te weerhouden van nabije consumptie en het uitstelgedrag te kunnen voorkomen. De overheid kan een algemene pensioenplicht voor de gehele beroepsbevolking – ook zelfstandigen - introduceren en beter sturen op bepaalde bandbreedtes voor het inkomen op de pensioendatum. Zo wordt ervoor gezorgd dat iedereen met inkomen ook pensioen opbouwt en niet door een gebrek aan pensioenspaardiscipline een last wordt voor de maatschappij. De omkeerregel is dan een stimulerend instrument van de overheid om het sparen op een fiscaal vriendelijke manier mogelijk te maken. De arbeidsvoorwaarde pensioen beperkt zich voor sociale partners dan tot de invulling binnen de bandbreedtes.

...met ruimte voor sectorale of bedrijfsbrede invulling...

Sociale partners bepalen binnen de door de overheid gesteld bandbreedtes de invulling van de pensioenregeling. Door een nauwe samenwerking tussen vakbond en ondernemingsraad kan er voor elk bedrijf beter maatwerk ontstaan bij de pensioenregeling van bedrijven binnen bepaalde sectoren en meer keuzevrijheid voor bedrijven om sommige zaken anders te regelen dan andere bedrijven in de sector.

Voor de pensioenuitvoerders, de werkgevers en de OR-leden is een rol weggelegd om een deelnemer hulp te kunnen bieden in zijn keuzes. De keuzes kunnen daarbij *geframed* worden

zodat een keuze past bij een homogene groep deelnemers. Daar waar sprake is van meer heterogeniteit kunnen deze partijen een rol spelen in de begeleiding van individuele keuzes. De toegankelijkheid voor deelnemers is daarbij van groot belang. Zoals een adviesgesprekken op de werkplek. Ook een 'verplichting' door de werkgever om deel te nemen aan een adviesgesprek kan hierbij helpen om de keuze van de deelnemer verantwoordelijk te sturen. Vervolggesprekken kunnen een meer robuuste keuze verankeren en zorgt ervoor de werknemer bewuster is van zijn of haar pensioenregeling.

Bovendien heeft de pensioenuitvoerder een grote rol in het bepalen van een optimale default voor degenen die niet kiezen, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de individuele kenmerken en uiteraard wensen van een deelnemer.

...om zo te komen tot een passend en optimaal pensioen...

Keuzevrijheid in de opbouwfase past bij een veranderende samenleving. De vrijheid van de consument moet worden beperkt als de keuzes door menselijk gedrag leiden tot suboptimale pensioenen en daardoor als de keuzes kunnen leiden tot last voor de samenleving. De keuzevrijheid om een eigen uitvoerder te kiezen heeft direct invloed op de huidige rol van sociale partners in het pensioenstelsel maar kan voor de consument positieve uitkomsten hebben. Tegelijkertijd weten we inmiddels dat de homo economicus niet bestaat, oftewel een mogelijke uitwerking van dit concept dient zowel de overheid, pensioenuitvoerder als de consument ook te beperken in hun keuzevrijheid en onverstandige omgang te minimaliseren.

...wij hebben niet gekeken naar de kostenaspecten van meer keuzevrijheid...

Meer keuzevrijheid in de pensioenregelingen kan gepaard gaan met de hogere kosten. Het is daarom van belang om dit aspect niet uit het oog te verliezen en een uitgebreide studie uitvoeren in hoeverre keuzevrijheid meer kosten met zich mee brengt.

...en de consument een optimale overgang heeft van werk naar levenslang pensioen.

Ook in de uitkeringsfase zijn er naast de bestaande flexibele mogelijkheden van pensioen (zoals uitruil) keuzes die ervoor kunnen zorgen dat het pensioen beter aansluit bij de persoonlijke situatie van de deelnemer. De keuzevrijheid moet ook hier worden beperkt: het individu zou een keuze moeten hebben voor zover dit niet leidt tot lasten voor de maatschappij. Dit wordt door de overheid ingevuld door beperkende wetgeving (afkoop is niet toegestaan, een pensioen is levenslang). Maar ook sociale partners spelen een rol in wat wel en niet mag nadat men het dienstverband heeft verlaten. Het is de vraag in hoeverre sociale partners invloed zouden moeten hebben op de keuzes die mensen maken nadat zij gestopt zijn met werken.

In de veranderende samenleving is het passend consumenten de mogelijkheid te geven hun pensioen (AOW en aanvullend pensioen) optimaal aan te laten sluiten bij de persoonlijke situatie. Hiertoe moet ook de AOW meer flexibiliteit geven in de vorm van parttime AOW of het zelf bepalen van de AOW datum en zouden de bestaande flexibele mogelijkheden van pensioen niet afhankelijk moeten zijn van wat door sociale partners in een pensioenreglement is opgenomen.

6 Bibliografie

- AFM (2012), 'Pensioenrisicoanalyse: Onderzoek naar de verwachte hoogte van toekomstige pensioeninkomens'.
- AFM (2013), brief van de AFM aan de Staatssecretaris van Financiën, mr. Drs. F.H.H Weekers, de Staatsecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, drs. J. Klijnsma van 7 juni 2013, kenmerk TTFP-JAGr-13060054.
- AFM (2011), 'Kosten pensioenfondsen verdienen meer aandacht'.
- Antolín, P., S. Payet en J. Yermo (2010), "Assessing Default Investment Strategies in Defined Contribution Pension Plans", OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions, No. 2, OECD Publishing.
- Bakels, S. et al. (2014), "Een toekomstperspectief voor premieovereenkomsten".
- Bhattacharya, Uptal, Andreas Hackethal, Simon Kaesler, Benjamin Loos en Steffen Meyer (2012), "Is unbiased financial advice to retail investors sufficient? Answers from a large field study", *The Review of Financial Studies*, 25: 975-1032.
- Barber, Brad M., Terrance Odean en Ning Zhu (2009), "Systematic Noise", *Journal of Financial Markets*, 12: 547-69.
- Benartzi, Shlomo (2001) "Excessive Extrapolation and the Allocation of 401(k) Accounts to Company Stock." *Journal of Finance*, 56(5): 1747-64.
- Benartzi, Shlomo en Richard H. Thaler (2001) "Naive Diversification Strategies in Defined Contribution Saving Plans." *American Economic Review*, 91:1, 79-98.
- Benartzi, Shlomo en Richard H. Thaler (2002) "How Much Is Investor Autonomy Worth?" *Journal of Finance*, 57(4): 1593-1616.
- Bovenberg, A.L. (december 2012), "Naar een drie-eenheid van pensioen, wonen en zorg", essay in "Wonen, zorg en pensioenen. Hervormen en verbinden", W. Asbeek Brusse en C.J. van Montfort (red.).
- Bovenberg et al (2014) paper in wording, gepresenteerd op het Netspar congres van 5 juni 2014 <http://www.netspar.nl/files/Evenementen/2014-06-05%20news/2.Bovenberg.pdf>
- Brief staatssecretaris van Financiën van 21 mei 2013, kenmerk DB/2013/248U.
- Brown, J.R., J.R. Kling, S. Mullainathan en M.V. Wrobel (2008), 'Why don't people insure late-life consumption? A framing explanation of the under-annuitization puzzle', *American Economic Review*, 98(2): 304-09.
- Buehler, Roger, Dale Griffin en Michael Ross (1994) "Exploring the 'Planning Fallacy': Why People Underestimate Their Task Completion Times." *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(3): 366-81.
- CBS (2013b), 'CBS achtergrond groei scenario's aantal ZZP'ers', 19-12-2012.
- CBS (2010), 'Hoe mobiel is werkend Nederland?', 29 maart 2010.
- Chetty, Raj, Adam Looney en Kory Kroft (2009) "Salience and Taxation: Theory and Evidence." *American Economic Review*, 99:4, 1145-77.

Choi, James J., David Laibson, Brigitte Madrian en Andrew Metrick (2004) "For Better or Worse: Default Effects and 401(K) Savings Behavior." In *Perspectives on the Economics of Aging*, ed. David A. Wise, 81–121.

Claassen, R. (2008), 'Vrijzinnig waar mogelijk, moralistisch waar nodig', *Socialisme & Democratie*, No. 2008/7, 70-78.

Conlin, Michael, Ted O'Donoghue en Timothy J. Vogelsang (2007) "Projection Bias in Catalog Orders." *American Economic Review*, 97(4): 1217–49.

Cronqvist, Henrik en Richard H. Thaler (2004) "Design Choices in Privatized Social-Security Systems: Learning from the Swedish Experience." *American Economic Review*, 94(2): 424–28.

DellaVigna, S. (2009), 'Psychology and Economics: Evidence from Field', *Journal of Economic Literature*, 47(2): 315 -372.

Dijksterhuis, M. en S. Velders (2009) 'Het voorspellen van switchgedrag in een markt met lage mobiliteit: Een case study'. Jaarboek 2009 MOA.

Edmans, Alex, Diego Garcia en Oyvind Norli (2007) "Sports Sentiment and Stock Returns." *Journal of Finance*, 62(4): 1967–98.

Els, P.J.A. van, M.C.J. van Rooij and M.E.J. Schuit (2007), 'Why mandatory retirement saving?'

Gamson, William A. (2000), 'Framing Social Policy'.

Goudswaard K.P. (2013, nummer 2), 'Hoe ziet het Nederlandse pensioenstelsel er in de toekomst uit?' Tijdschrift voor Openbare Financiën (Universiteit Leiden), 61-74.

Goudswaard K.P (2013)., 'Blijft het Nederlandse pensioenstelsel bijzonder?' in: R. Bijl et al (red.), 'Opvallend gewoon. Het bijzondere van Nederland, Sociaal en Cultureel Planbureau', Den Haag, 2013, 18-24.

Hirshleifer, David, Sonya Seongyeon Lim en Siew Hong Teoh (2009) "Driven to Distraction: Extraneous Events and Underreaction to Earnings News." *Journal of Finance*, 64(5): 2289-2325.

HM Treasury (March 2014), "Freedom and choice in pensions".

Laibson, David, Andrea Repetto en Jeremy Tobacman (2009) "Estimating Discount Functions with Consumption Choices over the Lifecycle", NBER Working paper #13314.

Madrian, Brigitte en Dennis F. Shea (2001) "The Power of Suggestion: Inertia in 401(k) Participation and Savings Behavior" *Quarterly Journal of Economics*, 116(4): 1149–87.

Malmendier, Ulrike, en Geoffrey Tate. 2005. "CEO Overconfidence and Corporate Investment." *Journal of Finance*, 60(6): 2661–2700.

Milgram, Stanley (1963) "Behavioral Study of Obedience." *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(4): 371–78.

Mitchell, O. en S. Utkus (2003), "Lessons from Behavioral Finance for Retirement Plan Design", Pension Research Council Working Paper, University of Pennsylvania.

Nijboer, H. (2009), 'De schaal van paternalisme: dokter kunt u even komen met uw beste medicijn?'

Nijboer, H. en B. Boon (2012), "Pension contract design and free choice: Theory and practice", Netspar panel paper #27.

Pensioenwet, art 1., www.st-ab.nl/wetten/1073_Pensioenwet_PW.html.

Prast, H. en A. van Soest (januari 2014), "Pensioenbewustzijn", paper geschreven in opdracht van Stichting Instituut GAK.

Pope, Devin G (2007) "Reacting to Rankings: Evidence from 'America's Best Hospitals and Colleges'", *Journal of Health Economics*, 28:6, 1154-65.

Spinoza (1677) 'Tractatus Politicus'.

Sunstein en Thaler (2008), 'Nudge, improving decisions about health, wealth, and happiness' (Yale University Press, New Haven & London).

Svenson, Ola (1981) "Are We All Less Ricky and More Skillful than Our Fellow Drivers?" *Acta Psychologica*, 47(2): 143-48.

Thaler, Richard H. (1981), "Some Empirical Evidence on Dynamic Inconsistency", *Economic Letters*, 8(3): 201-07.

Thaler, Richard en Shlomo Benartzi (2004), 'Saving more tomorrow: using behavioural economics to increase employee saving'. *Journal of Political Economy*, 2004, 112(1): 164-187.

UWV Pensioen (2014) <http://www.uwvpensioen.nl/oud-medewerkers/keuzemogelijkheden/hooglaag-pensioen/> (voor het laatst bekeken op 14-05-2014).

Vilgan, R. (2014) presentatie op Netspar congres van 5 juni 2014
<http://www.netspar.nl/files/Evenementen/2014-06-05%20news/8.Vilgan.pdf>

Vorselen, L. van, (2008), Rechtvaardig en solidair pensioen.

Weinstein, Neil D. (1980) "Unrealistic Optimism about Future Life Events." *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(5): 806-20.

Wijzer in geldzaken (www.wijzeringeldzaken.nl), 'De Pensioenbewustzijn', TNS-NIPO.
www.haygroup.com/pensioenkostprijstool
www.nza.nl/104107/426385/Annual-Statement-2013.pdf
www.pensioenfederatie.nl/uw_pensioen/pages/default.aspx