



Fieke van der Lecq en Alwin Oerlemans  
**Zelfstandigen zonder  
pensioen**

**Netspar NEA Papers**



The background of the page is white, featuring a series of thin, black, curved lines that sweep across the page from the top left towards the bottom right. These lines vary in curvature and spacing, creating a dynamic, abstract pattern.

Fieke van der Lecq en Alwin Oerlemans

# Zelfstandigen zonder pensioen

NEA PAPER 24

NETSPAR ECONOMISCHE ADVIEZEN



**Netspar** Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

### **Colofon**

NEA Papers is een uitgave van Netspar  
September 2009

### **Redactie**

Henk Don (voorzitter) – Erasmus University Rotterdam  
Jan Koeman – Ministry of Social Affairs and Employment  
Erik Jan van Kempen – Ministry of Finance  
Jan Potters – Tilburg University  
Niels Kortleve – PGGM  
Albert Mentink – AEGON  
Joos Nijtmans – Interpolis  
Alwin Oerlemans – Cordares  
Fieke van der Lecq – Erasmus University Rotterdam  
Hens Steehouwer – ORTEC  
Peter Wijn – APG  
Marno Verbeek – Erasmus University Rotterdam  
Peter Schotman – Maastricht University  
Hein Stam – Mn Services  
Joeri Potters – Cardano  
Sjoerd van der Zee – Nationale-Nederlanden

### **Vormgeving**

Bladvulling, Tilburg

### **Drukwerk**

Drukkerij Universiteit van Tilburg

### **Redactieadres**

Netspar  
Universiteit van Tilburg  
Postbus 90153  
5000 LE Tilburg  
Telefoon +31 13 466 2109  
info@netspar.nl  
www.netspar.nl

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s).

# INHOUD

<i>Voorwoord</i>	7
<i>Samenvatting</i>	11
1. <i>Het probleem</i>	12
2. <i>Oplossingen voor een beter zzp-pensioen</i>	29
2.1 <i>Mogelijkheden en onmogelijkheden van één         zzp-pensioenfonds (tweede pijler)</i>	33
2.2 <i>Mogelijkheden en onmogelijkheden van meerdere         zzp-pensioenfonds (tweede pijler)</i>	35
2.3 <i>Mogelijkheden en onmogelijkheden van een individuele         zzp-pensioenoplossing (tweede en derde pijler)</i>	35
2.4 <i>De financiering</i>	40
2.5 <i>De organisatie</i>	42
2.6 <i>De propositie</i>	44
3. <i>Implementatie</i>	45
3.1 <i>Vraagkant</i>	45
3.2 <i>Aanbodkant</i>	45
3.3 <i>Wetgeving</i>	50
4. <i>Conclusies en aanbevelingen</i>	51
5. <i>Nawoord: de kredietcrisis</i>	53
6. <i>Literatuur</i>	54



# VOORWOORD

Netspar stimuleert debat over de gevolgen van vergrijzing voor het (spaar-)gedrag van mensen, de houdbaarheid van hun pensioenen en het overheidsbeleid. Doordat veel van de babyboomers met pensioen gaan, zal het aantal 65-plussers in de komende decennia snel toenemen. Meer in het algemeen leven mensen gezonder en langer en krijgen gezinnen steeds minder kinderen. Vergrijzing staat vaak in een negatief daglicht, want ten opzichte van de bevolking tussen 20 en 65 jaar zou het aantal 65-plussers wel eens kunnen verdubbelen. Kan de werkende beroepsbevolking dan nog wel het geld opbrengen voor een groeiend aantal gepensioneerden? Moeten mensen meer uren maken tijdens hun werkzame periode en later met pensioen gaan? Of moeten de pensioenen worden gekort of de premies worden verhoogd om het collectieve pensioen betaalbaar te houden? Moeten mensen worden aangemoedigd zelf veel meer verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen pensioen? En wat is dan nog de rol van de sociale partners in het organiseren van een collectief pensioen? Kunnen en willen mensen eigenlijk wel zelf gaan beleggen voor hun pensioen of zijn ze graag bereid dat aan pensioenfondsen over te laten? Van wie zijn de pensioengelden eigenlijk? En hoe kan een helder en eerlijk speelveld voor pensioenfondsen en verzekeraars worden gedefinieerd? Hoe kunnen collectieve doelstellingen als solidariteit en meer individuele wensen worden verzoend? Maar vooral: hoe kunnen de voordelen van langer en gezonder leven worden benut voor een meer gelukkige en welvarende samenleving?

Om een aantal redenen is er behoefte aan debat over de gevolgen van vergrijzing. We weten niet altijd precies wat de gevolgen van vergrijzing zijn. En de gevolgen die wel wel goed kunnen inschatten, verdienen het om bekend te worden bij een groter publiek. Belangrijker is natuurlijk dat veel van de keuzen die moeten worden gemaakt een politieke dimensie hebben en daarover is debat hard nodig. Het gaat immers om maatschappelijk zeer relevante en actuele vraagstukken waar, in de meest letterlijke zin oud en jong mee worden geconfronteerd. Om die

redenen heeft Netspar de NEA Papers ingesteld. In een NEA Paper neemt de auteur gemotiveerd stelling over een beleidsrelevant onderwerp. De naam NEA Papers heeft twee betekenissen. Ten eerste, NEA staat voor Netspar Economische Adviezen. De auteurs adviseren op persoonlijke titel en op verzoek van Netspar over actuele economische kwesties op het gebied van vergrijzing en pensioenen. Ten tweede, NEA klinkt als Nee-Ja en geeft daarmee een wezenskenmerk van elk debat aan.

Henk Don

Voorzitter van de Netspar Redactieraad.





### **Affiliaties**

Fieke van der Lecq is bijzonder hoogleraar Pensioenmarkten (Cordares-leerstoel) aan de Erasmus School of Economics, *vanderlecq@ese.eur.nl*  
Alwin Oerlemans is Adjunct Directeur Institutional Clients bij Cordares Holding N.V./APG Groep N.V., *a.oerlemans@cordares.nl*.

Dit NEA-paper is geschreven op persoonlijke titel. De auteurs danken de Editorial Board van Netspar, de leden van de NEA-klankbordgroep, René Bastian, Hans van der Meer en diverse andere collega's voor bijdragen en commentaar op een eerdere versie.

# ZELFSTANDIGEN ZONDER PENSIOEN

## **Samenvatting**

De groeiende groep zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) is verantwoordelijk voor de eigen pensioenopbouw. Doordat collectieve pensioenregelingen in de tweede pijler slechts beperkte mogelijkheden bieden voor vrijwillige aansluiting door individuele niet-werknemers, missen zzp'ers veel van de voordelen die pensioenfondsen aan werknemers bieden. Bovendien worden de huidige oplossingen in de derde pijler beperkt benut, zodat veel zzp'ers geen aanvullend ouderdagpensioen hebben. Dit NEA-paper brengt de omvang van deze 'witte vlek' in kaart en presenteert contouren van mogelijke oplossingen. Daartoe schetsen we een pensioenproduct voor zzp'ers en geven we aan hoe dit product kan worden vermarkt, al dan niet via een zzp-pensioenfonds. Het paper eindigt met aanbevelingen.

## 1. Het probleem

Er wordt veel gezegd en geschreven over zzp'ers en hun financiële situatie. Waar diverse andere studies ingaan op de sociale zekerheidspositie van zzp'ers, richt dit paper zich op hun pensioenvoorzieningen. Deze zijn veelal te beperkt of zelfs helemaal afwezig. Zes op de tien zzp'ers menen dat zij onvoldoende oudedagsvoorzieningen opbouwen (Vaerndal, 2008). Hoewel zzp'ers misschien welbewust kiezen voor het risico op hun oude dag op de AOW te zijn aangewezen, kan de uitkomst ook duiden op een onvervulde behoefte aan een aanvullend pensioen. In dat geval is het belangrijk na te gaan waardoor deze behoefte onvervuld blijft. De oorzaken hiervan kunnen bij de zzp'er liggen (vraagzijde) of bij een ontbrekend pensioenproduct (aanbodzijde).

Al bij de totstandkoming van ons pensioenstelsel speelden zelfstandigen een rol. In de memorie van toelichting bij de Wet Bpf in 1949 wordt gesproken over een "lacune, die dringend om een oplossing vraagt" (Lutjens, 1998, p.12). Toen de vakorganisaties vanaf 1946 toewerkten naar een Pensioenfonds voor de landbouw, was het doel ook zelfstandigen hierin op te nemen (Thierry, 1955). Op de laatste dag van de mondelinge behandeling van het wetsvoorstel op 16 maart 1949 werden de zelfstandigen echter alsnog buiten de verplichtstelling gelaten (Lutjens, 1998, p.13). Met ingang van 1 mei 1949 werd de deelneming van de mannelijke werknemers (en niet de zelfstandigen) aan het Bedrijfspensioenfonds voor de landbouw verplicht gesteld. Voor de zelfstandigen is er in dit opzicht in de laatste zestig jaar niets veranderd.

In deze eerste paragraaf bezien we de omvang van de markt voor een dergelijke pensioenoplossing voor zzp'ers. Daartoe brengen we eerst de doelgroep van zzp'ers in kaart, zowel kwantitatief als in juridisch en fiscaal opzicht. Vervolgens schetsen we het huidige pensioenaanbod waar zij gebruik van kunnen maken. Enkele tekstkaders laten zien wat er op dit moment specifiek voor zzp'ers wordt aangeboden. Daarmee ontstaat een eerste indruk van het probleem: de zelfstandigen zonder pensioen.

### *1.1 De ontwikkeling van het aantal zzp'ers*

Nederland telt ongeveer 810.000 zelfstandigen, waarvan bijna 500.000 kunnen worden aangemerkt als zzp'er omdat zij geen personeel hebben (FNV, 2007). De FNV verwacht dat dit aantal binnen tien jaar tot 750.000 zal groeien, op een beroepsbevolking van iets minder dan tien miljoen

mensen (CBS, 2007). De commissie-Bakker onderstreept het belang van starters voor de werkgelegenheid en het feit dat zzp'ers het overgrote deel van deze starters vormen. Sinds 2003 is het aantal startende bedrijven van minder dan 60.000 tot meer dan 100.000 toegenomen (Commissie Arbeidsparticipatie, 2008).

Het is lastig de statistieken over aantallen zzp'ers te vergelijken, omdat zij op verschillende manieren tot stand zijn gekomen en de tellingen op basis van verschillende invullingen van het begrip zzp'er zijn gedaan. Bureau Bartels en EIM onderzochten de groep zzp'ers in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het ministerie van Verkeer en Waterstaat vanuit de volgende definitie: "Een zzp'er werkt voor eigen rekening en risico als zelfstandige of directeur-groottaandeelhouder, heeft geen personeel in loondienst of zakelijke partners en verkoopt vooral zijn eigen arbeid." (EIM en Bureau Bartels, 2008) Zij merken op dat ook freelancers en gedetacheerde medewerkers doorgaans onder deze definitie vallen, maar dat de benaming per bedrijfstak kan verschillen. Doordat "de 'verkoop' van de eigen arbeid een definiërend element vormt, blijven zelfstandigen zonder personeel die in de (detail)handel werken, buiten beschouwing" (SZW, 2008, p.2)<sup>1</sup>. Volgens deze enge afbakening bedraagt het aantal zzp'ers 250.000, waarvan 95 procent vrijwillig voor het zzp-schap heeft gekozen. De resterende 5 procent is te verdelen in 1,2 procent die als zelfstandige voor de voormalige werkgever werkt en 3,4 procent die vanuit een uitkeringssituatie als zzp'er is gestart. De groep zzp-ers bestaat voor ongeveer 75 procent uit mannen tegen 25 procent vrouwen.

### *1.2 De pensioensituatie van zzp'ers*

Helaas is er nog weinig bekend over de pensioensituatie van zzp'ers. Het CBS ontwikkelt wel pensioenaanspraakstatistieken voor diverse groepen werknemers, maar de groep van zelfstandigen met en zonder personeel is nog niet voldoende in kaart gebracht. Een complicerende factor hierbij is dat het zzp-schap meer dan eens een tijdelijk karakter heeft, doordat zzp'ers soms naderhand (weer) in loondienst treden. De zogeheten transitionele arbeidsmarkt maakt het moeilijk statistieken bij te houden.

1 Hierop valt aan te merken dat ambachtslieden doorgaans ook tot de detailhandel worden gerekend, ook al verkopen zij hun eigen arbeid. Denk bijvoorbeeld aan reparateurs (schoenmakers, fietsenmakers) en installateurs.

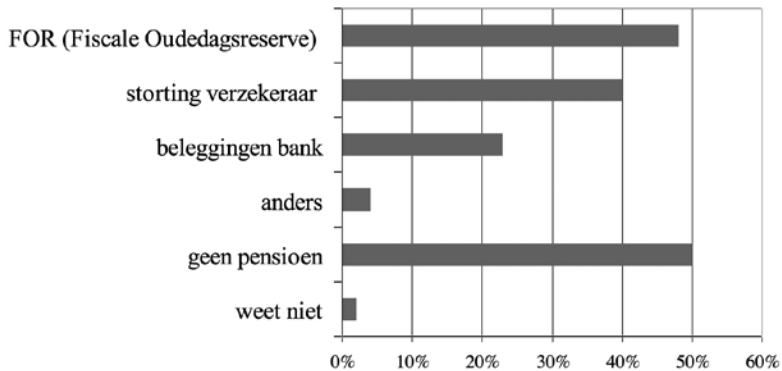
Hiervoor zou onderzoek op microdata een oplossing kunnen bieden, maar dit is heel bewerkelijk.

Hessels en Vroonhof (2003, pp. 76–77) verwijzen naar diverse oudere onderzoeken: TNO Arbeid meldt dat tweederde van de zelfstandigen voor een pensioenvoorziening heeft gezorgd. De omvang en (on)toereikendheid van deze voorzieningen is niet bekend. Ook Research voor Beleid nam waar dat meer dan de helft van de zzp'ers een private oudedagsvoorziening heeft. Bovendien heeft 42 procent een pensioen uit vroegere loondienst en bouwt 13 procent pensioen op in een huidige dienstbetrekking, zodat zij als deeltijd-zzp'ers kunnen worden beschouwd.

Bangma (2006) onderzocht de pensioensituatie van ondernemers (zowel zelfstandig ondernemers als DGA's). Hij constateert daarbij op basis van het MKB-beleidspanel dat de helft van de zelfstandig ondernemers geen pensioen opbouwt (zie figuur 1). Verder constateert hij dat 40 procent regelmatig stortingen bij verzekeraars doet en 25 procent via beleggingen pensioenvermogen opbouwt bij een bank. De fiscale oudedagsreserve (FOR) die door bijna de helft van de respondenten wordt genoemd heeft echter eveneens een sterk gedreven fiscale achtergrond. Door deze reserve kan immers uitstel van betaling van belasting worden bewerkstelligd zonder dat is gegarandeerd dat hiermee ook werkelijk een pensioen wordt gerealiseerd. Drie op de vier ondernemers zien ook de waarde in het bedrijf als onderdeel van de pensioenvoorziening (vermoedelijk meer DGA's dan zelfstandigen). Opvallend is dat circa de helft van de ondernemers verwacht (ruim) voldoende pensioen te hebben op 65-jarige leeftijd, terwijl de andere helft verwacht (ruim) onvoldoende pensioen op te bouwen.

Recent onderzoek van Intomart/GfK laat zien dat 37 procent van de zelfstandigen rekent op het pensioen dat als werknemer is opgebouwd. Verder bouwen ondernemers pensioen op langs verschillende routes: spaarrekening 43 procent, beleggen 30 procent, lijfrentepolis 41 procent of overwaarde eigen huis 35 procent (FNV Zelfstandigen, 2009). Eerder onderzoek van FNV Zelfstandigen laat andere cijfers zien (SER, 2008, p. 29–30). Voor zzp'ers is echter niet bekend hoeveel pensioen deze bronnen genereren in verhouding tot het gemiddeld inkomen en of dit in verhouding tot hun pensioenbehoefte voldoende is (SER, 2008, p. 30).

Figuur 1: Opbouw pensioen door zelfstandige ondernemer



Bron: Bangma (2006) op basis van MKB-beleidspanel

Een belangrijke, maar moeilijk te beantwoorden vraag is dan ook of en zo ja, in hoeverre zzp'ers behoefte hebben aan additionele producten voor aanvullend pensioen, ongeacht hun specifieke vorm (paragraaf 1.3). In het algemeen zijn er diverse factoren die tot een ontkennend antwoord kunnen leiden:

- Het opbouwen van een pensioenvoorziening staat onderaan de prioriteitenlijst zolang het eigen bedrijf nog niet (voldoende) voorziet in levensonderhoud;
- De zzp'er heeft sterk fluctuerende inkomsten en durft daarom geen pensioenpremieverplichting aan te gaan;
- De zzp'er heeft een deeltijdaanstelling in loondienst en bouwt daar (naar eigen mening) voldoende aanvullend pensioen op;
- De zzp'er heeft een werkende partner, die (naar beider mening) voldoende aanvullend pensioen opbouwt (bijv. alfa-hulpen);
- De zzp'er verwacht over enige tijd weer in loondienst te treden;
- De zzp'er meent voldoende te hebben aan de AOW en eventueel eigen vermogen;
- De zzp'er heeft zich (nog) niet verdiept in de eigen pensioenpositie en/of begrijpt weinig van pensioenen en heeft daardoor nog geen (gearticuleerde) behoefte aan een dergelijk product.

### **Box 1: Lessen van elders: de pensioensituatie zzp'ers in het buitenland**

De rol en pensioenvoorziening voor zelfstandigen verschilt per land. Ter vergelijking worden een aantal voorbeelden gegeven.

In **België** kunnen zelfstandigen zowel in tweede als derde pijler worden bediend. Er zijn diverse pensioenfondsen voor zelfstandigen in de tweede pijler.

In **Duitsland** wordt onderscheid gemaakt tussen werknemers en zelfstandigen in eerste en tweede pijler. Binnen de eerste pijler zijn er speciale regelingen (o.a. voor handwerklieden, kunstenaars) met daarnaast aparte voorzieningen voor o.a. agrarische en beroepsmatige oudedagsvoorziening.

In het **Verenigd Koninkrijk** kunnen zelfstandigen zowel gebruik maken van de basispensioenvoorziening (state pension) als vrijwillige aanvullende regelingen (additional pensions). Ze kunnen gebruik maken van de aanvullende personal accounts waarbij er flexibiliteit is in de inleg (wel maximum) en personal pension plans welke worden aangeboden door financiële instellingen.

In **Oostenrijk** is er voor zelfstandigen die verplicht zijn verzekerd voor ziektekosten (Gewerkbetreibende, neue Selbständige) een verplicht pensioenplan met beperkte inleg. Er is een eenmalige opt-in mogelijkheid voor andere zelfstandigen, zoals professionele beroepsgroepen en personen werkzaam in land- en bosbouw.

In **Italië** worden zelfstandigen vergelijkbaar behandeld met werknemers. Ze kunnen deelnemen in open pensioenfondsen (waarin DC regelingen worden aangeboden). Daarnaast bestaan er ook gesloten pensioenfondsen (voor een specifieke sector of regio) waarin zelfstandigen kunnen deelnemen.

In de **VS** is voor zelfstandigen een divers pallet aan individuele pensionoplossingen beschikbaar die een ruime aftrekbaarheid genieten. De producten zijn bekend onder namen als SEP-IRA (Simplified Employee Pensions Individual Retirement Arrangement), solo 401(k), Keogh plannen, Roth IRA, etcetera. Deze producten worden aangeboden door banken, verzekeraars en 'pension providers' en kunnen zowel DC- als DB-kenmerken hebben.

De minister van SZW (2007) erkent dat zzp'ers de bestaande mogelijkheden tot pensioenopbouw in tweede en derde pijler niet benutten en benadrukt hierbij de volgende redenen:

- zzp'ers vinden de kosten voor pensioenopbouw te hoog;
- zzp'ers vinden pensioenproducten weinig transparant en onbekendheid met fiscale facilitering speelt een rol;
- het lage pensioenbewustzijn onder zzp'ers;
- organisaties noemen onmogelijkheid van waardeoverdracht van tweede naar derde pijler.



Door dit samenspel van factoren en het ontbreken van gericht onderzoek op dit terrein, is het niet verantwoord een kwantitatief onderscheid aan te brengen tussen zzp'ers die geen behoefte hebben aan een pensioenoplossing (geen vraag) en zzp'ers die daar wel behoefte aan hebben, maar geen passend aanbod kunnen vinden (latente vraag). Dit NEA-papier richt zich daarom primair op de laatste groep, in de veronderstelling dat deze groep potentieel honderdduizenden personen groot zal zijn. Uit een vergelijking met het buitenland (zie box 1) blijkt dat de pensioenvoorziening voor zzp'ers divers is ingericht. In verschillende landen hebben zelfstandigen net als werknemers toegang tot de zowel de tweede als de derde pijler, ook al kan er sprake zijn van aparte regelingen.

### *1.3 Welke pensioenoplossingen voor zzp'ers zijn er en waarom worden ze niet gebruikt?*

Er is grote diversiteit aan pensioenoplossingen voor zzp'ers, zowel in tweede als derde pijler, als daarbuiten:

- 1 Beroepspensioenfondsen (tweede pijler). Onder meer voor diverse medische beroepsgroepen zoals huisartsen, medische specialisten, tandartsen, verloskundigen, apothekers, dierenartsen, fysiotherapeuten, maar ook voor enkele andere beroepsgroepen zoals zelfstandige kunstenaars, notarissen en loodsen. Via verplichtgestelde beroepspensioenfondsen bouwen circa 43.500 zelfstandigen pensioen op. Een verplichtgestelde regeling is mogelijk als aan de representativiteitstoets is voldaan (UvB, 2008). Hieraan is voldaan als 60 procent van de betreffende doelgroep wordt vertegenwoordigd.
- 2 Bedrijfstakpensioenfondsen (tweede pijler). Zelfstandige schilders zijn verplicht aangesloten bij het BPF Schilders. Zzp'ers die werkzaam zijn in de afbouw (waaronder stukadoors) of de natuursteenbranche zijn verplicht aangesloten bij BPF Bouw. Ook hier is de verplichtstelling gekoppeld aan een representativiteitstoets. Hiernaast bestaat de mogelijkheid in de Pensioenwet voor vrijwillige voortzetting door zzp'ers bij het bedrijfstakfonds waar de zelfstandige direct daarvoor als werknemer werkzaam was. Dit is mogelijk voor een periode van tien jaar, waarvan overigens slechts drie jaar fiscaal wordt gefaciliteerd. Van deze mogelijkheid wordt beperkt gebruik gemaakt.
- 3 Verzekeraar (derde pijler). Door het individueel opbouwen van pensioenkapitaal op een pensioenpolis kan een individueel pensioenkapitaal

taal worden opgebouwd. Op pensioendatum wordt het opgebouwde kapitaal omgezet in een lijfrente.

- 4 Banken (derde pijler). Banksparen biedt sinds 1 januari 2008 een alternatief voor een verzekeringspolis voor individuele pensioenopbouw.
- 5 Fiscale Oudedagsreserve (FOR) (derde pijler). Dit biedt ondernemers de mogelijkheid om jaarlijks een deel van de winst af te trekken voor pensioen. Het geld blijft dan in de opbouwfase in de onderneming en moet op pensioendatum worden omgezet in een lijfrente. Ook hebben IB-ondernemers de mogelijkheid om op het moment van verkopen van het bedrijf belastingbetaling over stakingswinst uit te stellen door deze voor een lijfrente aan te wenden.
- 6 Algemene vermogensopbouw (tweede noch derde pijler); voor veel ondernemers zit het geld in de zaak. Bij het verkopen van bedrijf komen deze middelen vrij. Ook eigen geld, beleggingen of een eigen huis behoren hiertoe.

Uit deze mogelijkheden blijkt dat voor het merendeel van de zzp'ers geen aansluiting bij een bestaand pensioenfonds mogelijk is (zie ook Boumans, 2007, p. 11). Het is niet mogelijk om voor iedere deelgroep een beroepspensioenfonds (1) in te stellen vanwege afbakeningsproblemen en diversiteit. Hierdoor kan niet aan de representativiteitstoets worden voldaan en is adequate toetsing op de werkingssfeer niet goed mogelijk. Het oprekken van de wetgeving voor beroepspensioenfondsen blijkt lastig. Stukadoors en schilders hebben hun pensioen via een bedrijfstakpensioenfonds (2) georganiseerd en vormen daarmee een uitzondering. Een duidelijke sectorafbakening en uitbreiding van de werkingssfeer door de sociale partners maken dit mogelijk. Vrijwillige voortzetting is voor veel jonge en/of beginnende zzp'ers een minder aantrekkelijk alternatief. Zij moeten immers zowel werknemers- als werkgeverspremie betalen op een moment dat ze hun eigen bedrijf opstarten. Afhankelijk van de leeftijd van de zzp'er speelt ook het verschil tussen de in het pensioenfonds toegepaste doorsneepremie en de bij verzekeraars toegepaste actuariële leeftijdsafhankelijke premie een rol. De kosten van oplossingen van individuele pensioenoplossingen zoals lijfrenteverzekeringssystemen (3) krijgen steeds meer aandacht. Dit geldt mogelijk in mindere mate voor het recentere banksparen (4). In figuur 1 werd al aangegeven dat 40 procent van de zelfstandige ondernemingen stortingen doet bij verzekeraars

(Bangma, 2006). Een knelpunt bij deze laatste twee oplossingen betreft de onduidelijkheid over de uitkering. Bangma (2006) laat eveneens zien dat aanvullende producten (nabestaanden- en wezenpensioen) kostbaar zijn en er om deze reden vaak vanaf wordt gezien. De FOR (5) is eveneens een mogelijkheid voor pensioenopbouw voor IB-ondernemers, maar brengt additionele risico's met zich mee. Op de pensioendatum bestaat immers de vrijheid om al dan niet pensioen aan te kopen, maar dan moeten er ook voldoende liquide middelen aanwezig zijn in de onderneming om dat te doen. Ook kunnen ondernemers (en degenen die aangewezen zijn op een lijfrenteverzekering) binnen de fiscale kaders van de derde pijler minder pensioen opbouwen dan werknemers (met vergelijkbare inkomens) in de tweede pijler (Kastelein et al., 2006). Het terugval- len op algemene vermogensopbouw in privé sfeer (6) kan een alternatief zijn voor pensioeninkomen, maar is geen beleidsalternatief voor pensioenopbouw, daar waar voor werknemers is bepaald dat het wenselijk is pensioeninkomen in de tweede en derde pijler op te bouwen.

CNV Zelfstandigen meldt dat 133 van de 563 pensioenfondsen aan zzp'ers de mogelijkheid bieden pensioen te blijven opbouwen nadat ze voor zichzelf zijn begonnen (CNV Zelfstandigen, 2008). Van deze mogelijkheid maken ongeveer 5.000 tot 7.500 mensen gebruik, terwijl er ongeveer 400.000 zzp'ers<sup>2</sup> zijn. Zelfs als alle gebruikers zzp'er zijn, is het percentage erg laag. CNV zelfstandigen wijt deze lage take-up-ratio aan twee factoren: de beperkte fiscale aftrekbaarheid (drie jaar van de toegestane tien jaar) en de hoge kosten omdat ook de werkgeverspremie moet worden afgedragen. Daar staat tegenover dat langer kan worden bijgedragen conform de doorsneepremie, die op latere leeftijd aanmerkelijk lager is dan de actuariael leeftijdgerelateerde premie (FNV, 2007). De directeur van FNV Zelfstandigen constateert dat pensioen een probleem is voor zzp'ers: "De markt is duur en de tweede pijler is beperkt of niet toegankelijk." (Gongrijp, 2008). Bij het ontwerp van een bedrijfsmatig levensvatbare pensioenoplossing voor zelfstandigen is het raadzaam te werken vanuit de voorkeuren van zzp'ers. De vraag in hoeverre deze aansluiten bij die van werknemers is medebepalend voor het baseren van een pensioenoplossing voor zzp'ers op die van werknemers. Omdat

2 Merk op dat deze 400.000 aanmerkelijk hoger is dan het aantal van 250.000 uit paragraaf 1.1 waarmee geïllustreerd zij dat de informatie over zzp'ers nog fragmentarisch is. Bovendien stelt een meelezer dat die 5.000 tot 7.500 zzp'ers 85 procent van de actieve deelnemers zijn, hetgeen moeilijk te rijmen is met de genoemde getallen.

## Box 2: Uitgelicht: de pensioensituatie zzp'ers in de bouw en zorg

Het aantal zelfstandigen in de bouw is de afgelopen 2 jaar met 31 procent gestegen (USP Marketing Consultancy, 2008). Op basis van een telling bij de Kamer van Koophandel blijkt een stijging van 52.600 in 2006 tot 69.050 in 2008. De meeste van deze zzp'ers zijn generalisten (44.500), waarbij klusbedrijf (25.400) of timmerbedrijf (12.400) het meest voorkomen. Onder de 24.550 specialistische zzp'ers komen veel schilders (7.600), loodgieters (3.750) en metselaars (3.550) voor. De verwachting (van voor de kredietcrisis) was dat het aantal zzp'ers zal toenemen in de komende jaren, mede door toetreding van zzp'ers uit andere EU-landen. De rol van de zzp'er schuift in de bouw tevens op van onderaannemer naar hoofdaannemer. Van de zzp'ers in de bouw geeft 49 procent aan een pensioenpolis te hebben, terwijl 42 procent zegt pensioen via een (voormalig) loondienstverband te gaan ontvangen. Daarnaast worden het eigen huis (42 procent), een spaarrekening (34 procent), beleggingen (25 procent) en de waarde van het eigen bedrijf (20 procent) aangeduid als regeling voor oudedagsvoorziening (Cordares, 2008). Sparen wordt door 55 procent aangeduid als aantrekkelijk alternatief voor pensioen. De accountant wordt gezien als de belangrijkste adviseur (49 procent), gevolgd door de assurantietussenpersoon (34 procent) of adviseur van verzekeraar (24 procent) of bank (20 procent). In de gerelateerde bestratingsbranche zijn circa 1600 ondernemers zonder personeel werkzaam (EIB, 2009a). Na de zomer komt EIB met een analyse over zzp'ers in de bouw (EIB, 2009b).

Het aantal zelfstandigen in de zorg neemt toe. Oorzaken voor deze stijging worden gezocht in o.a. marktwerking, kostenbeheersing, flexibele productiviteitseisen, aanbestedingsbeleid in de zorg, toenemend belang van het persoonsgebonden budget en individuele voorkeuren van werknemers. Traditioneel zijn in de zorg veel zelfstandige beroepsbeoefenaren werkzaam, waaronder huisartsen en medisch specialisten, waarvoor een aantal beroepspensioenfondsen bestaat (zie paragraaf 1.3). Buiten deze laatste groep zijn er echter in de zorg en daaraan gerelateerde sectoren circa 100.000 personen werkzaam die niet zijn aangesloten bij een verplichte pensioenregeling (PGGM, 2006). Hieronder valt een grote groep van 25.000 zelfstandige beroepsbeoefenaren, zoals psychologen, logopedisten, manueel therapeuten. Een tweede groep betreft 55.000 alfa-hulpen in de thuiszorg, welke veelal parttime (doorgaans maximaal 2 dagen per week) werkzaam zijn. Een derde groep betreft zzp'ers in de zorg (14.000) en aanpalende sectoren welzijn, maatschappelijke dienstverlening, jeugdzorg en kinderopvang (3.000) en zelfstandigen die aan individuen diensten verlenen in het kader van de persoonsgebonden budgetten.

bij het ontwerp van diverse sociale zekerheids- en financiële producten (overlijdensrisico, AOV, hypotheek) aansluiting wordt gezocht bij soortgelijke producten voor werknemers achten wij een dergelijk uitgangspunt ook voor het ontwerp van een pensioenoplossing voor zzp'ers verantwoord. Wel is er sprake van grote differentiatie tussen zzp'ers. Per sector kunnen de preferenties aanzienlijk verschillen. In box 2 wordt bij wijze van voorbeeld nader ingegaan op de grote groepen zzp'ers in bouw en zorg.

Overigens kan worden opgemerkt dat niet-zzp'ers, bijvoorbeeld detaillisten, veelal rekenen op pensioenopbouw via de eigen zaak. Wanneer zij deze verkopen, zouden ze van de opbrengst een deel van de oudedagsvoorziening kunnen afdekken. Het omzettingsrisico van deze oplossing is echter moeilijk te ondervangen: er moet een goede prijs voor de zaak worden geboden en er moet een passende annuïteit kunnen worden ingekocht. Aangezien de rente op beide effecten tegengesteld inwerkt, worden de twee risico's enigszins gemitigeerd<sup>3</sup>. Voor veel zzp'ers geldt echter dat zij primair hun menselijk kapitaal aanbieden en dat de waarde van hun bedrijf bij staking beperkt is (Bangma, 2006). Uit ander onderzoek blijkt dat 4 procent van de startende zzp'ers en 21 procent van de gevestigde zzp'ers vermogen via het bedrijf denkt op te bouwen (FNV Zelfstandigen, 2009).

Na deze algemene beschrijving van de typen producten die in het algemeen voor zzp'ers beschikbaar zijn, bespreken we hierna enkele pensioenoplossingen die specifiek voor zzp'ers in de markt worden aangeboden.

#### 1.4 Voorbeelden van individuele pensioenoplossingen

In box 3 t/m 5 tonen we drie pensioenoplossingen voor zzp'ers. Deze zijn alle specifiek ontworpen voor deze doelgroep. In tabel 1 worden ze op hoofdpunten vergeleken. Hiermee is niet gesteld dat we het hele productenaanbod in kaart hebben gebracht, noch dat er een representatieve selectie uit is gemaakt. Het zijn slechts de producten waarvan ons bekend is dat ze specifiek voor zzp'ers bedoeld zijn. Opvallend is dat deze producten allemaal de vorm van een lijfrenteverzekering hebben, waarbij de uitkeringsfase nog niet is vormgegeven.

3 Een lagere rente maakt het voor de overnemende partij gemakkelijker om krediet te krijgen waardoor er een betere prijs voor de zaak kan worden geboden, maar levert voor de verkopende partij (bij eenmalige omzetting) een lagere annuïteit op.

**Tabel 1: Vergelijking van drie individuele pensioenoplossingen voor zzp'ers**

	<b>Open Pensioen</b>	<b>ZZP-Pensioen</b>	<b>FNV Zelfstandigen Pensioen</b>
<b>Vorm</b>	Lijfrenteverzekering	Lijfrenteverzekering	Lijfrenteverzekering
<b>Risicovrij beleggen</b>	Garantierekening met bruto rendement van minimaal 3,0 procent	Garantiefonds bij Nationale Nederlanden, Onderlinge Waarborgmaatschappij, Falcon (Fortis), TAF	Garantierekening met bruto rendement van 3¼ procent
<b>Beleggen met risico</b>	Gespreide belegging in pools pensioenfondsen met toepassing life-cycling	Onbekend	Gespreide belegging in 4 beleggingsfondsen van Fidelity, Triodos en Robeco met toepassing life-cycling
<b>Kosten</b>	Jaarlijks 95-121 basispunten all in, aankoopkosten, switchkosten	Onbekend	Jaarlijks 50 basispunten voor administratie, plus 50 basispunten voor beheer vermogen plus jaarlijkse beheerkosten, beleggingsfondsen, aankoopkosten, switchkosten
<b>Flexibiliteit</b>	Inleg minimaal €250 per maand; tijdelijk stopzetten premiebetaling mogelijk; Eenmalige stortingen mogelijk. Switchen mogelijk tussen fondsen; Bij uitkering keuzemogelijkheden voor aan te kopen lijfrente (levenslang, vast, ingangsdatum).	Start met €50 per maand, geleidelijk hogere premie; Bepaalde informatie op website over flexibiliteit. Invulling op basis van adviesrelatie met intermediair.	Inleg minimaal €100 per maand; tussentijds aanpassen premie of tijdelijk stopzetten mogelijk; Eenmalige stortingen mogelijk. Switchen voor betaalde premies niet mogelijk; Bij uitkering keuzemogelijkheden voor aan te kopen lijfrente (levenslang, vast, ingangsdatum).
<b>Communicatie</b>	Communicatie via website en zzp-organisatie. Eenvoudige planner op website. Helpdesk. Vlotte presentatie voor de zzp'er, maar feitelijke beslissingsrelevante gegevens apart gezet "voor uw boekhouder".	Aandacht op website zzp-organisatie en persoonlijk advies via intermediair. Geen planner op website. Aanbevelingen "transparant" en "redelijk rendement" worden niet onderbouwd.	Uitgebreide website zzp-organisatie en product, inclusief eenvoudige planner. Helpdesk. Nuchtere presentatie, maar de "flexibiliteit, betaalbaarheid en maatwerk" worden gerealiseerd door de zzp'ers het zelf te laten doen.

**Box 3: Open pensioen van Cordares**

Cordares heeft in 2007 een pensioen voor zzp'ers ontwikkeld, dat wordt aangeboden in de vorm van een verzekeringspolis. Het is een DC-regeling met variabele inleg, want de deelnemer kan zelf bepalen hoe veel wordt ingelegd op basis van een financiële planner/calculator.

De verzekeringspremie wordt verdeeld over twee rekeningen:

- garantierekening met rendement 3,0 procent
- rendementrekening met meer risico. Er wordt belegd in de beleggingspools waarin pensioenfondsen beleggen.

De risicograad in de rendementsrekening wordt met het toenemen van de leeftijd van de deelnemer (life-cycle beleggen) verlaagd. Bij switchen tussen garantie- en rendementsrekening worden kosten berekend. Er is geen adviesfunctie. Wel ontvangt de deelnemer een jaarlijks overzicht.

De detailinformatie wordt wel aangeboden, maar niet aan de ondernemer. Deze is namelijk te vinden onder het kopje "wat uw boekhouder moet weten". Daar staan onder andere de kosten gespecificeerd.

De regeling voorziet in de uitkeringsfase. Hier kan worden gekozen tussen een annuïteit gedurende de rest van het leven, of een annuïteit met beperkte looptijd (minimaal vijf jaar).

Op de keper beschouwd, is het aanbod:

- Lijfrenteverzekering
- Keuze tussen garantiefonds en rendementsfonds
- Variabele premie
- Geen advisering
- Twee opties voor decumulatiefase

Distributie vindt plaats via Cordares (of aangesloten intermediairs of belangenorganisaties)

**Bron:** <http://www.openpensioen.nl/>

#### **Box 4: ZP Pensioenplan van ZP-Nederland**

Op de website van ZP-Nederland wordt het ZP-pensioenplan via intermediair VEZA aangeboden. Dit wordt als volgt samengevat: "Het ZP Pensioenplan brengt uw belangen onder bij uitsluitend solide partijen en spreidt het risico. Uw premie-inleg zal worden gestald bij diverse solide verzekeraars zoals Nationale Nederlanden, Onderlinge Waarborgmaatschappij, Falcon (Fortis), TAF etc. Gezien het bestedingsdoel zal worden gekozen voor een transparant garantiefonds met het hoogste garantierendement. Bij deze fondsen wordt geen dividend uitgekeerd. Alle ontvangen dividenden worden geherinvesteerd. De kostenstructuur en waardeontwikkeling zijn voor u volledig inzichtelijk."

- aanvangsperiode van 3 jaar: 1,5 jaar lage premie (€50-75/maand) en 1,5 jaar hogere premie (€100/maand)
- tussentijdse evaluatie na 1,5 jaar, plus financieel advies op basis van overige vermogensbronnen (bijv. eigen woning)
- besteding relatie; financiële planning op basis van meer variabelen; premie wordt op basis hiervan bepaald
- jaarlijkse controle op plan en realisatie.

Daarna wordt een rekenvoorbeeld gepresenteerd, waaruit zou moeten blijken dat het ZP-Pensioenplan met garantierendement van Nationale Nederlanden aantrekkelijk goedkoper is dan banksparen tegen 4 procent.

Op de keper beschouwd, is het aanbod:

- Lijfrenteverzekering
- Spreiding over diverse pensioenverzekeraars
- Oplopende "ingroei"-premie
- Advisering met updates

Simpel gezegd: VEZA verkoopt vijf lijfrentes en adviseert ongeveer jaarlijks over de benodigde premie om het gewenste pensioen te bereiken.

**Bron:** <http://www.zp-nederland.nl/artikel/zp-pensioen>



**Box 5: FNV Zelfstandigen Pensioen**

Het FNV Zelfstandigen Pensioen is een lijfrenteverzekering. Deze wordt aangeboden via K&C Pensioen en Verzekering (Kunst & Cultuur). Samen met de FNV-zzp-bonden en Achmea heeft K&C een onderlinge waarborgmaatschappij opgericht. De verzekeringspremie wordt naar keuze van de deelnemer verdeeld over twee rekeningen:

- garantierekening met rendement 3,25 procent
- rendementrekening met allocatie over vier fondsen (aandelen, obligaties, onroerend goed en duurzaam) van drie beleggingsinstellingen (Fidelity, Triodos, Robeco).

De allocatie over de fondsen in de beleggingsrekening volgt de levenscyclus (life-cycle beleggen). Deze verhouding tussen garantie- en rendementsrekening moet de deelnemer zelf bepalen (" een lijfrenteverzekering waarbij u aan het roer staat").

De inleg is vrij en kan daardoor variabel zijn. De kosten worden ingehouden bij inleg van de premies en verschillen over de twee soorten rekeningen. Bovendien zijn er jaarlijkse beheer- en administratiekosten ad 0,5 procent, waarop FNV leden 10 procent genieten.

Op de keper beschouwd, is het aanbod:

- Lijfrenteverzekering
- Keuze tussen garantiefonds en enkele risicofondsen
- Variabele premie
- Geen advisering

Distributie vindt plaats via K&C pensioen en verzekering (ook via belangenorganisaties).

**Bronnen:** <http://www.fnvzelfstandigenpensioen.nl/> en FNV, *De Dynamische Driehoek*, p. 19.

### *1.5 Geen pensioen of duur pensioen?*

Bikker en De Dreu (2006) laten zien dat de uitvoeringskosten van pensioenoplossingen snel afnemen als het aantal deelnemers en het beheerde vermogen toenemen. De uitvoeringskosten van regelingen die in hoofdzaak een defined benefit (DB)-karakter hebben, komen daarbij uit op ruim 50 basispunten. Dit is afhankelijk van de grootte van het fonds en het aantal deelnemers. Zzp'ers zijn aangewezen op pensioenoplossingen in de derde pijler. Tot januari 2008 was de aankoop van een individuele verzekeringspolis enige mogelijkheid. Sindsdien is banksparen een alternatief.

#### *Individuele verzekeringspolis*

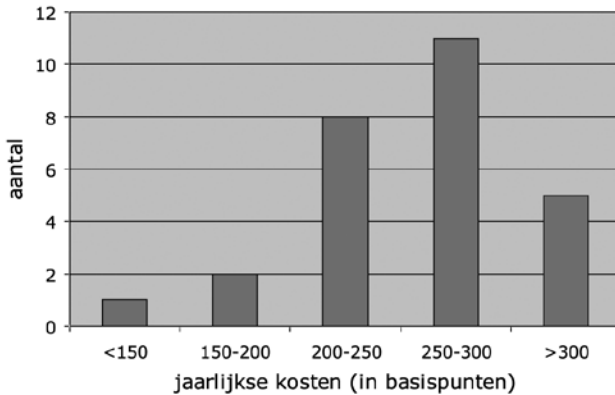
De kosten van verzekeringspolissen waren relatief hoog, zoals blijkt uit figuur 2. Deze komen gemiddeld op 250 basispunten (per jaar, over beheerd vermogen, bij een allocatie van de beleggingen naar 50 procent aandelen en 50 procent obligaties). Het betreft hier een vergelijking van lijfrenteverzekeringsproducten voor zelfstandigen uit 2007, waarbij de financiële bijsluiters van 27 producten zijn geanalyseerd. In figuur 2 staat aangegeven voor hoeveel producten de betreffende jaarlijkse kosten worden ingehouden.

Ook (grote) verzekeraars genieten de schaalvoordelen van collectief institutioneel vermogensbeheer. Uit het bovenstaande ontstaat echter de indruk dat de lagere kosten van institutioneel vermogensbeheer niet volledig worden doorgegeven aan de deelnemers, terwijl ook nog rekening moet worden gehouden met beheerskosten voor de regeling. Een vergelijkend onderzoek voor deze kosten in 2009 loopt nog.

#### *Banksparen*

Sinds de introductie in 2008 van het banksparen zijn er bankspaarproducten toegevoegd. Een aantal aanbieders bieden naast de bovengenoemde pensioenpolissen pensioen-bankspaarproducten aan. In een vergelijking door de Consumentenbond blijkt dat pensioensparen in alle onderzochte gevallen hogere eindkapitalen oplevert. Dit is het gevolg van lagere kosten (Consumentenbond, 2008). Het aantal aanbieders hiervan is echter nog beperkt. De eerste vergelijkingen in 2008 toonden kosten voor bankspaarproducten tussen de 90 en 196 basispunten en daarmee onder verzekeringspolissen (Meesman, 2008; Z24, 2008). De komst van banksparen biedt oplossingen die gemiddeld goedkoper lijken dan ver-

Figuur 2: Jaarlijkse kosten verzekeringsoplossingen (2007, n=27)



Bron: Cordares, 2007 (interne analyse)

zekeringspolissen, maar de experts verschillen nog van mening over de flexibiliteit en kostenvoordelen (Donselaar, 2008). Als kapitaalopbouwproduct naast een aflossingsvrije hypotheek wint het bankspaarproduct inmiddels terrein. Het aantal aanbieders en banksparen krijgt steun van bijvoorbeeld de Vereniging Eigen Huis (2008).

Uit een vergelijking van bankspaarproducten voor pensioen van enkele grote aanbieders blijkt dat de kosten daarvan alle onder de 160 basispunten per jaar liggen en daarmee alle in de laagste twee categorieën vallen van figuur 2. Hieruit blijkt dat de kosten voor banksparen beduidend onder de bovenvermelde uitkomsten uit 2007 liggen. Uit de vergelijking van tiental bankspaarproducten<sup>4</sup> blijkt dat diverse aanbieders een soortgelijk product aanbieden voor pensioensparen en hypotheeksparen. Opvallend is tevens dat de producten eenvoudig zijn qua opzet in die zin dat een keuze sparen-beleggen wordt aangeboden en binnen de categorie beleggen een allocatie over een beperkt aantal eigen obligatie-, aandelen- of vastgoedfondsen. Er is (nog) geen sprake van automatische levenscyclus-beleggingsoplossingen. Bij de spaaropties binnen banksparen is de vergoede rente van belang. Hierover is geen informatie ingewonnen.

4 De bankspaarproducten zijn afkomstig van grote aanbieders van financiële producten zoals ABNAMRO, Aegon, Allianz, Fortis, Nationale Nederlanden en Rabobank.

Banksparen heeft dus geleid tot goedkopere pensioenoplossingen, maar kan net als de verzekeringsproducten qua ontwerp worden verbeterd.

#### *1.6 Conclusie: de markt voor zzp-pensioen*

De markt voor zzp-pensioen is nog maar beperkt ontwikkeld. De institutionele factoren die zzp'ers dwingen pensioen op te bouwen in de derde pijler, leiden tot hogere kosten voor zzp-pensioen en een lage penetratie van pensioen. In samenwerking met zzp-organisaties is vooruitgang geboekt in het creëren van nieuwe oplossingen voor zzp'ers. Dit heeft geleid tot een aantal verzekeringsoplossingen die tegen relatief lage kosten worden aangeboden. We stellen vast dat nog het nodige verbeterd kan worden in het ontwerp van de oplossingen. Ook kan de communicatie rondom deze pensioenproducten en de distributie ervan verbeterd worden. De komst van bankspaarproducten heeft geleid tot additionele mogelijkheden voor pensioensparen voor zzp'ers. Uit vergelijking met eerdere polisproducten blijkt dat de kosten van pensioenopbouw daardoor zijn verlaagd. Het ontwerp van de bankspaarproducten is echter nog steeds eenvoudig, evenals de infrastructuur voor het aanbieden van deze producten. Nader onderzoek naar de feitelijke penetratie van de bestaande pensioenoplossingen (banksparen en verzekeren) in de markt is gewenst.

Op grond van het bovenstaande ontstaat de indruk dat het aanbod kan worden verbeterd dat vergelijkbaar is met het aanbod in de tweede pijler, waar veelal via verplichte deelname in pensioen wordt voorzien. Hiermee kan een latente vraag naar een pensioenvoorziening worden aangeboord. Weliswaar zijn zzp'ers geen werknemers, maar daarmee is niet gezegd dat zij geen behoefte aan een pensioenregeling hebben. Bij wijze van werkhypothese gaan wij ervan uit dat de pensioenwensen van zzp'ers ongeveer gelijk gesteld kunnen worden aan die van werknemers. De rest van dit paper gaat daarom in op het ontwerp van een dergelijke aanvulling op de AOW.

## 2. Oplossingen voor een beter zzp-pensioen

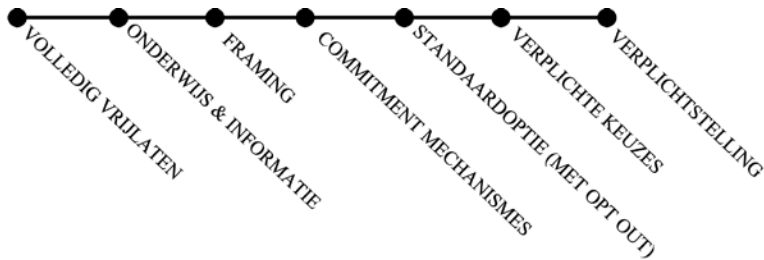
Een goede oudedagsvoorziening voor zzp'ers is in het belang van de groeiende groep zelfstandigen en sluit aan bij verbetering van de institutionele context waarin zzp'ers werken. Is het mogelijk om een nieuw collectief zzp-pensioenfonds op te richten of zijn verbeterde individuele oplossingen gewenst? We analyseren beide mogelijkheden in deze paragraaf.

Voordat we specifiek ingaan op het ontwerp van pensioenregelingen voor zzp'ers is het van belang een kader te schetsen voor de rol van de overheid. Vanuit de werkhypothese dat de voorkeuren van zzp'ers op het vlak van de oudedagsvoorziening niet fundamenteel afwijken van die van werknemers, kan ook bij het pensioenontwerp aansluiting worden gezocht bij oplossingen voor andere werkenden. Ook in het ontwerp van de meeste sociale zekerheidsoplossingen en individuele financiële producten voor zzp'ers is immers niet fundamenteel afgeweken van andere werkenden.

Nijboer (2009) geeft een conceptueel kader waarin verschillende vormen of gradaties van overheidsingrijpen kunnen worden gerangschikt en argumenten voor verschillende vormen van keuzevrijheid en paternalisme kunnen worden gewogen. Hierbij kan worden aangesloten bij inzichten uit de 'behavioural finance', zoals het nut van het toepassen van default opties (Sunstein en Thaler, 2003), commitment-mechanismes en inzicht in risicoaversie (Thaler en Benartzi, 2004). Het goed inrichten van het systeem kan leiden tot sterke verbetering van de deelname aan pensioenregelingen (Beshears et al., 2009). Kooreman en Prast (2007) gaan ook dieper in op de relevantie van de toepassing van inzichten uit de behavioural finance voor overheidsbeleid. In figuur 3 staat dit kader toegelicht.

Binnen het pensioendomein wordt – ook door de overheid – gewerkt aan beleid op verschillende vlakken van dit spectrum. De activiteiten van Centiq op het terrein van financiële educatie vormen hiervan een voorbeeld. Ook ten aanzien van het ontwerp wordt er in de pensioenwereld gewerkt aan innovaties (Nijman en Oerlemans, 2008). In deze paragraaf onderzoeken we varianten die zich op verschillende plekken in dit spectrum bevinden, zowel in het midden als meer ter rechterzijde van het spectrum in figuur 3.

Figuur 3: Kader overheidsbemoeyenis (schaal van paternalisme)



Bron: Nijboer, 2009

Opvallend is dat het onderscheid tussen de behandeling van zzp'ers en werknemers – tegen de achtergrond van dit kader – groot is, hoewel de voorkeuren van beide groepen mogelijk niet eens zo zeer afwijken. Werknemers bevinden zich uiterst rechts en zzp'ers uiterst links binnen dit spectrum. In de inleiding hebben we al gezegd hoe anders dit lag toen ons pensioenstelsel tot stand kwam (Thierry, 1955; Lutjens, 1998). Dit scherpe onderscheid vraagt om motivatie dan wel convergentie van de benadering van deze groepen.

Om de gedachtevorming zo concreet mogelijk te maken, onderscheiden we drie varianten:

- 1 tweede pijler: automatische aansluiting bij het zzp-pensioenfonds met uitstapmogelijkheid (opt out). In de tweede pijler zijn niet alle pensioenfondsen verplicht gesteld. Er zijn vrijwillige bedrijfstak-pensioenfondsen (bijvoorbeeld voor de mediasector) waar bedrijven vrijwillig tot deelname besluiten. Daarom is ook een variant denkbaar waarbij de zzp-pensioenfondsen niet verplicht worden gesteld.
- 2 tweede pijler: vrijwillige aansluiting bij een van de zzp-pensioenfondsen. Om het aantal vrijheidsgraden zo hoog mogelijk te houden, gaan we hier uit van meerdere zzp-pensioenfondsen. De aansluiting bij een van die fondsen wordt aangemoedigd, maar de deelnemer mag zelf kiezen bij welk zzp-pensioenfonds wordt aangesloten. Dit is vergelijkbaar met de ziektekostenverzekering.
- 3 derde pijler: vrijwillige afname van een zzp-pensioenproduct. Deze variant bestaat al. We richten ons binnen deze variant op de mogelijkheden om de regeling en uitvoering te verbeteren. Het aantal vrij-

heidsgraden vergroten we doordat niet alleen verzekeraars maar ook een algemene pensioeninstelling of premiepensioeninstelling deze regeling kunnen uitvoeren.

Om zzp-pensioenfondsen in de tweede pijler mogelijk te maken, zouden zzp'ers als zelfstandige bedrijfstak kunnen worden erkend. Dit is niet mogelijk binnen de huidige domeinafbakening en vereist nadere afspraken. Bij onderbrenging in de tweede pijler kan ook solidariteit nader vorm krijgen. Op die manier kunnen niet alleen verzekerings-technische risico's tussen deelnemers worden gedeeld, maar kunnen zzp'ers ook toetreden ongeacht geslacht, leeftijd of gezondheidssituatie. Bij keuzevrijheid tussen zzp-pensioenfondsen bestaat – net als bij ziektekostenverzekeringen – het risico van averse selectie. Introductie van vereveningsmechanismen zou hier uitkomst kunnen bieden. Andere voorwaarden worden later besproken.

Een belangrijke kwestie is de solidariteit binnen het zzp-pensioenfonds (variant 1) of de zzp-pensioenfondsen (variant 2), zeker wanneer deze fondsen werken met een doorsneesysteem (doorsneepremie en doorsneeopbouw). Strikt genomen kan solidariteit binnen pensioenfondsen alleen worden gerealiseerd bij verplichte deelname van alle werkenden binnen de doelgroep, oftewel een pensioenplicht voor zzp'ers. In bovenstaande voorstellen 1 en 2 wordt echter gekozen voor niet-verplichte deelname, met de volgende toelichting:

- Zzp'ers zijn een veelvormige groep, waarvan de werkwijze zich slecht verhoudt tot strikte verplichtingen. Een regeling met een uitstapmogelijkheid bevordert de acceptatie.
- De vorm die we voorstellen, is automatische inschrijving met uitstapmogelijkheid (automatic enrollment with opt out). In concreto stellen we voor dat het registratieformulier voor de zzp'er bij de Kamer van Koophandel een vraag bevat over de zzp-pensioenregeling. In de eerste variant zou men vanzelf toetreden tot het fonds en kan de vraag worden geformuleerd als "gebruik maken van het recht om uit het zzp-pensioenfonds te stappen". In de tweede variant moet de zzp'er aangeven in welke van de zzp-pensioenfondsen hij wil deel nemen. Hierbij is de laatste optie om nergens in deel te nemen.
- Doordat deelnemers uit een fonds kunnen stappen, zal er minder draagvlak zijn voor ex ante solidariteit. Er is geen reden om aan te

- nemen dat het draagvlak voor ex post solidariteit minder zal zijn. In dat opzicht is er immers sprake van een onderlinge verzekering.
- Ten aanzien van het verminderde draagvlak voor ex ante solidariteit, kan worden betoogd dat dit een empirische kwestie is. De vraag daarbij is of het meedoen in ex ante solidariteit voor de betalende deelnemers dermate onaantrekkelijk is, dat ze afzien van een pensioenregeling bij het betreffende fonds en op andere wijze hun oude-dagsvoorziening gaan regelen. Om de gedachten te bepalen, kunnen hierbij jonge, laagopgeleide, allochtone mannen worden afgezet tegen oudere, hoogopgeleide, autochtone vrouwen. De impliciete inkomensoverdrachten tussen deze groepen zouden kunnen worden vergeleken met de kostenvoordelen van een zzp-fonds boven alternatieven. Aldus ontstaat een kosten-baten-afweging van het fonds. Daarnaast zullen individuen, voor zover zij over zulke zaken nadenken, zich realiseren dat hun individuele eindleeftijd niet samenvalt met de gemiddelde leeftijd van hun sociaal-economisch-demografische groep.
  - Bovendien zou het gemak van een standaard zzp-regeling een argument kunnen zijn om toch toe te treden. In sectoren waar consumenten jaarlijks kunnen wisselen van aanbieder (zorgverzekering, energie, telecom) zijn de elasticiteiten ook beperkt omdat gemak een rol speelt.
  - Een verplicht pensioen voor zzp'ers kan op gespannen voet staan met de vrijheid van werkgevers en werknemers om in onderling overleg te besluiten een collectieve pensioenregeling overeen te komen. Er is immers geen pensioenplicht voor werknemers.

Daarom kunnen we stellen dat verplichte deelname aan regelingen met ex ante solidariteit in de praktijk misschien minder noodzakelijk is dan de theoretische redenering suggereert. Net als bij werknemers blijkt dat de verwachte deelname van zzp'ers fors (met tientallen procentpunten van de totale groep) kan stijgen bij een automatische deelname (zie o.a. Beshears et al., 2009).

Als een doorsneepremie wordt toegepast in plaats van een actuariële leeftijdsafhankelijke premie, kan bij vrijwillige deelname averse selectie plaatsvinden. Oudere zzp'ers treden dan wel toe, terwijl jongere zzp'ers dat niet doen, omdat de verhouding tussen premie en opbouw voor hen niet gunstig is. Hetzelfde kan gelden voor andere solidariteitscriteria,



zoals geslacht of gezondheid. Averse selectie kan ook invloed hebben op de uitkeringsfase, omdat het sterfte- en langlevensrisico voor zzp'ers in verschillende beroepen sterk uiteen kan lopen. Wanneer zzp-pensioenfondsen met elkaar concurreren om zzp'ers, wordt dit effect mogelijk versterkt. Het is dan immers voor personen met een korte levensverwachting mogelijk om weg te gaan bij een ander zzp-fonds zonder dat hier het verlies van een pensioenregeling als zodanig uit volgt. Een alternatief om effecten van averse selectie te beperken ligt in de introductie van een vereveningsmechanisme.

Als vrijwilligheid de toepassing van ex ante solidariteitsoverdrachten in de praktijk sterk beperkt, kan het nodig zijn om het doorsneesysteem te verlaten of om de DB-regeling te vervangen door een (C)DC-regeling. Dit vereist mogelijk ook meer flexibiliteit in de uitkeringsfase (zie ook Nijman en Oerlemans, 2008). Vrijwilligheid kan zo reden zijn om de pensioenregeling meer individueel vorm te geven, waarbij de drie varianten meer op elkaar gaan lijken.

Zoals gezegd verdient de dynamiek in geval van vrijwillige zzp-pensioenfondsen nader onderzoek. Daarbij kan in beschouwing worden genomen dat niet-verplichtgestelde regelingen in beginsel door API's kunnen worden uitgevoerd, terwijl dit voor verplichtgestelde regelingen vooralsnog niet is toegestaan. Zowel bij DB-regelingen in fondsen als bij API's moet de situatie van mogelijke onderdekking grondig worden doordacht.

### *2.1 Mogelijkheden en onmogelijkheden van één zzp-pensioenfonds (tweede pijler)*

De eerste gedachte om een pensioenvoorziening voor zzp'ers structureel te verbeteren is het creëren van de vorm van een zzp-pensioenfonds dat lijkt op pensioenfondsen voor ondernemingen, sectoren en vrije beroepsbeoefenaren. Ons doel is immers om collectieve voordelen die via een pensioenfonds toegankelijk zijn voor deelnemers, ook mogelijk te maken in de opbouw en uitkering van zzp-pensioen. Bij de oprichting van een pensioenfonds in de tweede pijler moeten zzp'ers ook in fiscaal opzicht hetzelfde behandeld worden als werknemers en beroepsbeoefenaren. Dit betekent ook dat invulling wordt gegeven aan solidariteit tussen de deelnemers in het fonds, door toepassing van een doorsneesysteem en solidariteit tussen mannen en vrouwen, jongeren en ouderen en gezonde en minder gezonde zzp'ers (geen medische selectie).

Voor het creëren van een zzp-pensioenfonds in de zin van de Pensioenwet of de Wet verplichte beroepspensioenregeling moeten enkele problemen worden opgelost.

*Zzp-fonds als bedrijfstakpensioenfonds (via Pensioenwet)*

Verplichte aansluiting bij 'een bedrijfstakpensioenfonds zou zzp'ers toegang geven tot vergelijkbare pensioenoplossingen als die voor werknemers. Immers, de verplichte deelname maakt het mogelijk om een DB-regeling aan te bieden voor de collectiviteit.

Deze oplossingsrichting staat op gespannen voet met de domein-afbakening. De zzp'ers behoren immers tot een breed spectrum van sectoren en vormen als zodanig geen aparte bedrijfstak. Een oplossing kan zijn om zzp'ers als afzonderlijke bedrijfstak te erkennen en daarmee een nieuw domein te definiëren. Een alternatieve oplossing is om het bedrijfstakcriterium alleen voor werknemers toe te passen en voor zzp'ers niet van toepassing te verklaren.

Verplichte bedrijfstak- en beroepspensioenfondsen moeten een doorsneepremie hanteren. Hierbij kan het fonds de grondslag voor premieheffing zodanig kiezen dat deze mee fluctueert met de variërende inkomsten van de zzp'er. Niettemin ondervinden alle deelnemers de nadelen in geval van onderdekking. De ervaringen die met stukadoors, schilders en andere beroepsgroepen zijn opgedaan, kunnen behulpzaam zijn. Een andere oplossing is om de verplichting tot het heffen van een doorsneepremie binnen deze 'bedrijfstak' los te laten.

*Zzp-fonds als beroepspensioenfonds (via Wet verplichte beroepspensioenregeling)*

Ook de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb) laat momenteel geen ruimte voor een algemeen zzp-pensioenfonds. Als zzp'ers als categorie zelfstandige beroepsbeoefenaren zouden worden erkend, zou een beroepspensioenfonds voor zzp'ers mogelijk zijn. Vervolgens zouden zzp'ers zich moeten organiseren om de pensioenregeling vast te stellen, hiervoor draagvlak te genereren en het pensioenfonds te (laten) besturen (vergelijk Boumans, 2007). In de praktijk ligt er voor zzp-organisaties een uitdaging om een organisatiegraad te bereiken waarmee aan het representativiteitscriterium kan worden voldaan.

Het bepalen van de premie zou kunnen worden geregeld zoals bij diverse beroepspensioenfondsen het geval is: voor DB-regelingen naar

een normomzet met aanvullende staffels en voor DC-regelingen met vaste premiebedragen (op basis van inkomen en/of pensioenambitie).

### *2.2 Mogelijkheden en onmogelijkheden van meerdere zzp-pensioenfondsen (tweede pijler)*

Zodra er meerdere zzp-pensioenfondsen worden opgericht, kunnen zij gaan concurreren om de zzp'ers als deelnemers. Daarbij is van belang dat elk van de fondsen groot genoeg is om de collectiviteitsvoordelen te realiseren, inclusief de intergenerationele solidariteit die voor een DB-regeling van belang is. Selectie kan tot onevenwichtigheden tussen fondsen leiden. Introductie van een vereveningsmechanisme (vergelijk met basisziektekostenverzekeringen) kan hiervoor een oplossing bieden. Dit mechanisme is er op gericht om fondsen te compenseren die door de samenstelling van hun deelnemersbestand onevenredig veel risico's dragen. Ook zou kunnen worden bepaald dat uittreding niet mogelijk is in tijden van onderdekking, net als momenteel geldt ten aanzien van waardeoverdracht. Dit behoeft nader onderzoek.

De introductie van tweedepijler zzp-pensioenfondsen op basis van verplichting of automatische deelname met opt-out is op deze manier onder bepaalde randvoorwaarden inpasbaar in het pensioenstelsel. Het resultaat kan een forse impuls zijn voor het pensioensparen door zzp'ers zijn.

### *2.3 Mogelijkheden en onmogelijkheden van een individuele zzp-pensioenoplossing (tweede en derde pijler)*

Bij individueel vormgegeven pensioenregelingen lopen zzp'ers tegen de bezwaren van traditionele DC-regelingen voor werknemers op (Munnell en Sundén, 2004). Deze bezwaren zijn:

- 1 de bijdragen zijn vaak laag;
- 2 deelnemers doen in onvoldoende mate mee met vrijwillige regelingen, zelfs als de werkgever daaraan meebetaalt;
- 3 deelnemers weten vaak niet hoeveel en waarin te beleggen;
- 4 kosten en rendementen vallen tegen.

Naast een efficiënte distributie is de vormgeving van nieuwe individuele regelingen essentieel. Dat wil zeggen dat de regelingen efficiënt moeten zijn in kosten, rendementen en uitkomsten. Hoe zou het ideale pensioenproduct voor de zzp'er er uitzien? Het streven naar een goed pen-

sioen tegen een redelijk prijs krijgt vorm door het individuele pensioen uit te werken. Goede standaardopties (defaults) moeten zorgen voor een goede beleggingsallocatie waarover de deelnemer zich geen zorgen hoeft te maken en die evenmin belastend zijn in het maken van keuzes.

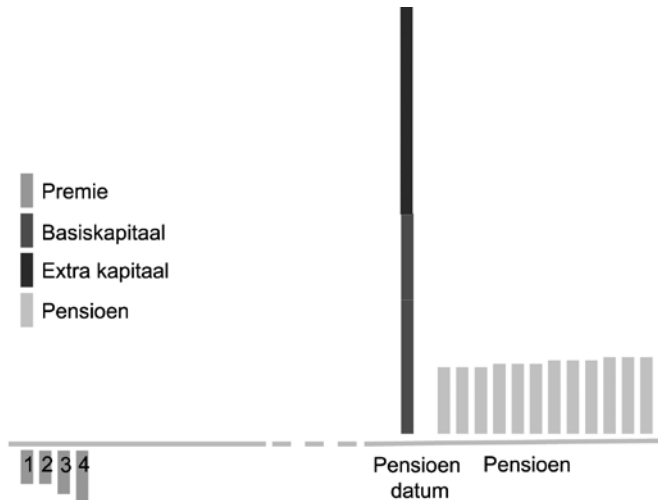
De pensioenoplossing voor zzp'ers kan op minstens vier punten worden verbeterd:

- 1 beter rendement bij risicovrij beleggen of garantierekeningen;
- 2 betere spreiding bij risicovol beleggen;
- 3 inrichten decumulatie- of uitkeringsfase;
- 4 betere 'defaults' en meer flexibiliteit.

De eerste twee punten kunnen worden ingevuld door voor een vorm van pensioenopbouw te kiezen in de vorm van een "zekerheidsdeel" en een "risicodeel". Dit sluit aan bij de systematiek van collectief beleggen voor pensioenfondsen, waarbij een risicobudget beschikbaar is om een ambitie tot indexeren waar te maken. Deze benadering is zichtbaar in enkele eerder besproken pensioenproducten, maar de ingrediënten kunnen flink worden verbeterd. Pensioenoplossingen die een zekere einduitkering bieden, bestaan momenteel immers meestal uit garantieproducten die duur zijn omdat ze minder rendement bieden dan de marktrente. Ook de toegang tot efficiënte beleggingsoplossingen is niet optimaal. Gegeven de grote invloed per procent gemist rendement op de pensioenuitkomst is hier forse vooruitgang te boeken.

In figuur 4 wordt de benadering toegelicht: de deelnemer legt jaarlijks een premie in (in dit voorbeeld staan vier jaarpremies aangegeven), die deels in een belegging met een zekere einduitkomst op pensioendatum en deels in een belegging met een fluctuerende einduitkomst op pensioendatum wordt belegd. Iedere jaarpremie leidt aldus tot een extra laag zeker 'basiskapitaal' (groen) en een extra laag volatiel 'extra kapitaal' (paars). Op de pensioendatum wordt dit kapitaal omgezet in een reeks annuïteiten (lila). Goede standaardopties moeten leiden tot een hoge deelname en een goede allocatie per deelnemer. Premie-inleg moet kunnen variëren met de persoonlijke omstandigheden van de deelnemer. Per onderdeel zal de uitwerking worden toegelicht in onderstaande paragrafen.

Figuur 4: nieuwe oplossing voor individueel pensioensparen



Bron: Cordares, 2008

### 2.3.1. Een beter risicovrij rendement

Knelpunt bij huidige garantieproducten die in individuele pensioenplannen worden aangeboden, is dat deze een rendement van minimaal circa 3 procent garanderen. Voor de deelnemer heeft een vast garantierendement het nadeel dat het geen relatie heeft tot de feitelijke prijsontwikkeling. Een groter bezwaar is dat het verkregen garantierendement doorgaans aanzienlijk lager is dan het rendement dat de yieldcurve laat zien. Het is daarom zinvoller te koersen op een rendement dat meer in lijn ligt met de yieldcurve (nominaal dan wel reëel). Het risicovrije rendement dient om een zekere basis te creëren voor het individuele pensioen. Jaarlijks wordt een premie ingelegd in de regeling. Deze premie wordt zodanig belegd dat deze leidt tot de opbouw van een zeker basiskapitaal op pensioendatum. Dit kan worden bereikt door te beleggen in een soort zerocouponobligatie. Dit is een obligatie die met een korting ('discount') wordt gekocht, geen jaarlijkse coupons betaalt, maar alleen op de einddatum (pensioendatum) het afgesproken kapitaal uitkeert (De Jong et al., 2008).

Voor het realiseren van een basiskapitaal is slechts een deel van de inleg nodig, afhankelijk van het geambieerde niveau van zekerheid, de resterende tijd tot de pensioendatum en renteontwikkelingen. Immers, net als bij zerocouponobligaties is de prijs afhankelijk van de hoofdsom van de obligatie (de zekerheid), de rente en de looptijd. Voor aanbieders is van belang dat het laten beleggen van individuele deelnemers in zero-couponobligaties niet de solvabiliteitsvereisten van garantieproducten met zich meebrengt. Zorgvuldige vormgeving van deze oplossingen is echter belangrijk.

In de vormgeving is het mogelijk om 'defaults' zodanig in te richten dat een deel van de inleg automatisch naar het zekerheidsdeel gaat, eventueel aangevuld met 'opt-out'-clausules voor deelnemers die een hoger risiconiveau kunnen en willen dragen. Met het toenemen van de leeftijd van de deelnemer zal een groter deel van de inleg in het zekerheidsdeel terecht komen. Dit is vergelijkbaar met een levenscyclus (life-cycling)-methodiek.

### *2.3.2 Een betere risico/rendementcombinatie*

De rest van de inleg (naast het deel dat dient voor het basiskapitaal) wordt belegd in een gespreide risicovolle portefeuille en levert extra kapitaal op dat hoger of lager uitvalt, afhankelijk van de tijdens de looptijd verdiende risicopremies. Op deze manier wordt voorzien in een basiskapitaal plus een extra kapitaal.

Het doel is de deelnemer toegang te geven tot een brede diversificatie zoals ook bij pensioenfondsen mogelijk is. De deelnemer kan toegang krijgen tot een breder beleggingspectrum en daardoor betere Sharpe-ratio's<sup>5</sup> bereiken. De deelnemer kan hierbij vertrouwen op de beleggingsexpertise van pensioenvermogensbeheerders. Het beleggen in illiquide beleggingen zoals pensioenfondsen doen (bijvoorbeeld in vastgoed, private equity, hedgefondsen, infrastructuur) brengt hogere overstapkosten met zich mee voor de deelnemer, maar zal leiden tot een betere risico/rendementverhouding en dus bij dezelfde inleg en risico, tot een hoger pensioen.

5 De Sharpe-ratio geeft de verhouding risico en rendement aan. De Sharpe-ratio laat zien in hoeverre de een belegger wordt beloond voor het nemen van risico's door het hogere rendement dat deze realiseert. De ratio is vernoemd naar Nobelprijswinnaar William F. Sharpe.

### 2.3.3 *Aandacht voor de uitkeringsfase na pensioendatum*

Op de pensioendatum kan dit kapitaal worden omgezet in een annuïteit (een vereiste vanwege fiscale behandeling van de ingelegde premies). Essentieel is dat de vormgeving van de uitkeringsfase onderdeel uitmaakt van de pensioenoplossing. Zowel vaste als levenslange uitkeringen zijn hierbij denkbaar. In geval van een levenslange annuïteit is een verzekeraar noodzakelijk voor het onderbrengen van het langlevens risico. In een pensioenfonds context kan het pensioenfonds ("de collectiviteit van deelnemers") het langlevensrisico dragen. Daarvoor is echter noodzakelijk dat de deelnemers met elkaar een reserve creëren die dit risico kan opvangen. Dit is vergelijkbaar met een collectief DC-omgeving. Binnen CDC-fondsen dragen de deelnemers in het pensioenfonds immers eveneens gezamenlijk (zonder een terugvalmogelijkheid op een sponsor) de risico's van onder meer beleggen, sterfte en langlevens.

In plaats van een kapitaal op pensioendatum kan ook gespaard worden voor jaarlagen-pensioen in de uitkeringsfase ('vintage model'). De opbouw van pensioenkapitaal (zowel basiskapitaal als extra kapitaal) vindt dan niet plaats met de pensioendatum als horizon, maar met de uitkeringsjaren als horizon. Dit verlengt de looptijd van de vereiste financiële instrumenten. Ook de toepasbaarheid binnen de huidige fiscale en pensioenwetgeving is hier een probleem, aangezien de huidige fiscale en pensioenwetgeving niet toestaan dat annuïteiten risicodragend zijn (Nijman en Oerlemans, 2008, pp. 56-59).

### 2.3.4 *Goede defaults en flexibiliteit*

Het is belangrijk dat goede standaardopties ('defaults') leiden tot een hoge deelname van zzp'ers in een pensioenoplossing die zekerheid biedt (Laibson, 2007). Het lage pensioenbewustzijn vormt een probleem voor zzp'ers, doordat zij in tegenstelling tot werknemers niet automatisch worden aangesloten bij een pensioenfonds. In dit kader is gepleit voor een verplichte basisverzekering voor zzp'ers die in ieder geval ook pensioen zou moeten bevatten, vergelijkbaar met een basisverzekering zoals is ingevoerd voor ziektekosten (De Rode Hoed, 2008). Essentieel is dat er een mechanisme tot stand komt dat leidt tot hoge deelname. Net zoals voor vrijwillige tweedepijler zzp-pensioenfondsen kunnen vormen van automatische deelname met opt-out een belangrijke bijdrage leveren aan een hogere deelname. Bij oplossingen binnen de derde pijler is er echter geen sprake van ex ante solidariteit (zie paragraaf 2.2) en is de fis-

cale facilitering anders dan in de tweede pijler (Kastelein et al., 2006). In paragraaf 3 gaan we hier nader op in.

Goede defaults hebben ook betrekking op keuzes in de wijze van deelname, de hoogte en wijze van beleggen van de pensioenpremies en de vormgeving bij de uitkeringsfase. Hierbij kan worden geleerd van de principes uit de 'behavioural finance' (Thaler en Benartzi, 2004; Laibson, 2007; Prast, 2007). Het aanpassen van pensioenproducten aan de levenscyclus ('life-cycling') in enkele eerdergenoemde producten is hiervan een goed voorbeeld. Ook de ingroeipremie in een van de gepresenteerde producten is een goed voorbeeld: mensen zeggen makkelijker toe als verplichtingen verder in de toekomst liggen.

Flexibiliteit in een zzp-pensioenoplossing moet vooral inspelen op specifieke karakteristieken van zzp'ers, zoals een variërend inkomen en flexibiliteit in de pensioendatum. Flexibiliteit in de premie, zoals het tijdelijk stopzetten van de premiebetaling, eenmalige stortingen en een flexibele premie, is hiervan een voorbeeld. Ook moet het mogelijk zijn om extra stortingen te doen als een ontoereikend pensioen wordt geconstateerd. Flexibiliteit in de uitkeringsfase moet combinaties van werken en pensioen genieten mogelijk maken. Sommige zzp'ers zullen misschien wel nooit helemaal met pensioen gaan (denk aan consultants of klusjesmannen).

#### *2.4 De financiering*

Voor de financiering van de pensioenregeling moeten we onderscheid maken tussen de fondsvariant in de tweede pijler en de verzekeringsvariant in de derde pijler.

##### *2.4.1 ZP-pensioenfonds*

ZP-pensioenfonds die een DB-regeling uitvoeren, moeten rekening houden met de wisselende bedrijfsinkomsten van zzp'ers. Zzp'ers kunnen makkelijker participeren in een pensioenregeling met een variabele bijdrage dan in een regeling met een vaste bijdrage. Dit brengt het risico met zich mee dat de pensioenpremie de sluitpost wordt en er uiteindelijk toch te weinig pensioen wordt gespaard. Dit risico is echter nog groter wanneer de zzp'er helemaal geen pensioenregeling aangaat. Voor het pensioenfonds impliceert een variabele premie dat de aangroei van het te beleggen vermogen minder goed valt te voorspellen. De 'funding' van de portefeuille zal afhangen van het aantal deelnemers, de conjunctuur



en eventuele asymmetrische schokken in de sectoren waar verhoudingsgewijs veel zzp'ers actief zijn. Dit maakt een goed asset-liability-management (ALM) erg belangrijk.

Als het zzp-pensioenfonds gebaseerd is op vrijwillige deelname of als de uitvoerder 'vrij' gekozen kan worden, moet het fonds rekening houden met het onverwachte vertrek van deelnemers. Ook hierdoor kunnen fluctuaties ontstaan in het belegde vermogen die zich bij verplichte collectieve regelingen niet voordoen. Daar staat tegenover dat uittreding wegens het veranderen van sector niet nodig is, waar dit bij Bpf-en wel het geval is. Als een zzp'er zich op een nieuwe branche gaat richten, hoeft de pensioenregeling niet te worden overgeheveld. Zoals aangegeven moet bij de uitvoering van DB-regelingen aandacht worden gegeven aan het risico van averse selectie door bijvoorbeeld de creatie van een vereveningsmechanisme.

Deze onzekerheden zullen zich bij grote volumina grotendeels 'uittmiddelen'. Daardoor kan de premie-inleg op termijn redelijk goed worden geraamd. Niettemin moet rekening worden gehouden met de conjunctuurgevoeligheid van het fenomeen zzp'er, de conjunctuurgevoeligheid van hun inkomsten annex premiecapaciteit, de demografische opbouw van het zzp-bestand en eventuele asymmetrische schokken.

#### *2.4.2 ZZP-pensioenregeling bij bank en verzekeraar*

De innovaties in vormgeving van individuele pensioenoplossingen kunnen ook buiten een fondstoplossing worden vormgegeven. Traditioneel gaat het hierbij om de besproken lijfrenteverzekeringsvarianten. Deze producten kunnen worden verbeterd in zowel de opbouw- als de uitkeringsfase. Ook voor de huidige generatie bankspaarproducten zijn deze innovaties van toepassing, waarbij met name voor de uitkeringsfase moet worden bedacht, dat er afdekking van inflatie- en levensrisico's moet worden toegevoegd via een verzekeringsmaatschappij.

Een variant binnen de verzekeringssector die ook perspectief biedt, is de onderlinge waarborgmaatschappij (OWM). Qua positionering en parallelschakeling van belang tussen deelnemers en eigenaar biedt deze rechtsvorm voordelen. Deelnemers kunnen immers in een OWM delen in de winst van de maatschappij, terwijl bij beursgenoteerde verzekeraars aan de aandeelhouders een rendement op het verstrekte kapitaal moet worden vergoed in de vorm van dividend. Hierdoor kan de OWM in beginsel beter collectieve oplossingen faciliteren die een lange termijn

parallelschakeling van belang mogelijk maken. Een nadeel is dat het financieel toezicht in geval van uitvoering van DB-regelingen hogere buffers zal vereisen. Feitelijk wordt in dat geval een "zekerder" pensioenproduct geleverd tegen een hogere prijs.

### *2.5 De organisatie*

Voorwaarde voor zzp-schap is het hebben van meerdere opdrachtgevers. Daardoor zal een zzp'er niet zijn gebonden aan een onderneming en bijbehorende ondernemingspensioenfonds. Ook is niet nodig dat een zzp-fonds zich tot een bedrijfstak beperkt of tot bepaalde beroepsgroepen. Er kunnen dan ook meerdere zzp-pensioenfondsen worden opgericht die, dwars door de bestaande indeling van pensioenfondsen heen, zzp'ers aantrekken. Deze fondsen kunnen met elkaar concurreren door de regelingen die zij aanbieden, de voorwaarden waaronder zij werken en de efficiëntie, dienstverlening en het innovatievermogen waarmee ze de regeling uitvoeren en verbeteren. Daarbij kan worden beredeneerd dat slechts enkele zzp-pensioenfondsen zullen ontstaan, omdat de voordelen van concurrentie worden afgewogen tegen de schaalvoordelen bij grote omvang. Dit zal het aantal aanbieders beperken, maar hoeft a priori niet tot een monopolie te leiden.

Ter verduidelijking maken we een vergelijking met de ziektekostenverzekeraars: in Nederland is iedereen verplicht een basisverzekering tegen ziektekosten af te sluiten. Deze verzekering dekt niet alle risico's, maar wel de veel voorkomende. De wetgever beschermt de burgers tegen deze risico's door hen te verplichten deze te verzekeren. Daarnaast kunnen burgers vrijelijk aanvullende verzekeringen afsluiten. Inmiddels zijn er diverse inkoopcombinaties voor de basisverzekering ontstaan, zoals werkgevers en andere collectiviteiten. Hiervoor geldt dat de aangeslotenen gebruik kunnen maken van de collectieve verzekering bij een gecontracteerde verzekeraar, maar hiertoe niet verplicht zijn. Voor het risico op een ontoereikende oudedagsvoorziening kan een analogie worden opgezet. In dat geval zouden alle zzp'ers verplicht zijn een standaardpensioenregeling aan te gaan met een van de zzp-fondsen. Zij mogen zelf kiezen bij welk fonds zij zich aansluiten en kunnen periodiek overstappen naar een ander fonds<sup>6</sup>. Deze fondsen kunnen aanvullende

6 Voor zorgverzekeringen is er een jaarlijks overstapmoment. Bij pensioenregelingen valt te denken aan een vijfjaarlijks overstapmoment, om de kosten van waardeoverdracht te beperken.

pensioenarrangementen aanbieden, of zich onderscheiden naar het maatwerk dat binnen de standaardregeling mogelijk is (Nijman en Oerlemans, 2008). Groepen zzp'ers kunnen proberen om collectief bepaalde voordelen te bedingen, bijvoorbeeld via koepelorganisaties.

Overigens is het de vraag of het opleggen van een pensioenregeling even legitiem is als het verplichtstellen van een basisziektekostenverzekering. Van hoge ziektekosten kunnen mensen failliet gaan, maar bij ontoereikend pensioen kan worden teruggevallen op de AOW. Bovendien zijn alle vergelijkingen eindig. Het zzp-pensioen zou een flexibele premie en pro rata opbouw kennen, terwijl bij de basisverzekering de premie en de dekking jaarlijks worden vastgesteld.

Tot slot moet worden vastgesteld dat voor werknemers geen pensioenplicht bestaat, wat de vraag opwerpt of die dan wel voor zzp'ers moet worden ingevoerd. Dit zou pleiten voor de vrijwillige varianten op basis van automatisch deelname met opt-out.

Het is ook de vraag of concurrentie tussen zzp-pensioenfondsen meer oplevert dan de huidige (al dan niet onderlinge) concurrentie tussen verzekeraars (lijfrenteproducten) en banken (banksparen). Een overweging hierbij is dat banken en verzekeraars doorgaans aandeelhouders hebben, waardoor hun uitvoeringskosten aanmerkelijk hoger zijn. Bij zzp-pensioenfondsen is de juridische vormgeving nog niet uitgekristalliseerd. Zoals aangegeven in paragraaf 2.4.2 zou ook een OWM een oplossing kunnen bieden. Hierbij komt eventuele winst toe aan de deelnemers, zodat zij een beter pensioen kunnen realiseren.

Mogelijk biedt een nieuwe pensioeninstelling zoals de voorgestelde algemene pensioeninstelling een passende vorm (Oerlemans, 2008; Van der Lecq en Van der Wurff, 2008). Een dergelijke API kan worden opgericht door pensioenfondsen, verzekeraars, sociale partners en anderen. Ook de premiepensioeninstelling (PPI) die in tegenstelling tot de API zelf geen risico's kan dragen, kan in theorie ruimte bieden aan zzp'ers. Het wetsvoorstel PPI dat voorligt ter behandeling door het parlement, voorziet niet in het aanbieden van pensioenoplossingen aan zzp'ers in Nederland (Ministerie van Financiën, 2008, 2009). Vreemd genoeg kunnen zzp'ers in het buitenland wel door een dergelijk Nederlands PPI worden bediend. Zoals de PPI in Nederland kan worden aangewend voor pensioenopbouwregelingen voor ondernemingen, zouden deze oplossingen ook moeten kunnen worden aangeboden aan zzp'ers. De PPI kan

dan eveneens dienen als loket voor aanvullende verzekeringsoplossingen, die van verzekeraars worden betrokken. Vergeleken met bestaande verzekeringsoplossingen biedt de PPI additionele flexibiliteit, aangezien ook anderen een PPI kunnen oprichten en de PPI zowel zelfstandigen als werknemers van ondernemingen in de tweede pijler kan bedienen.

### *2.6 De propositie*

Om een hoge opname van de nieuwe pensioenregeling mogelijk te maken, moet de regeling zo simpel en begrijpelijk mogelijk zijn. Juist zzp'ers hebben verhoudingsgewijs veel administratieve lasten en zullen daarom sneller interesse tonen in een eenvoudig product met overtuigende meerwaarde ('sense and simplicity'). Natuurlijk is een eenvoudige DC-regeling goed uit te leggen; hetzelfde geldt voor een levensverzekering. Hier zou de eenvoud echter ten koste van het rendement voor de deelnemer kunnen gaan. Daarom moeten gecompliceerdere regelingen niet worden uitgesloten, maar begrijpelijk worden gepresenteerd. Enkele kengetallen kunnen hierbij helpen, omdat hiermee een menustructuur kan worden gemaakt.

Een vergelijking met auto's kan duidelijkheid verschaffen. Ook bij auto's weten kopers doorgaans niet precies wat er onder de motorkap zit, maar weten ze wel enkele kengetallen waarop ze letten, zoals brandstofverbruik, acceleratievermogen, gewicht en motorinhoud. Ook scores uit crashtesten en energiezuinigheid zijn gemakkelijk te onthouden. Pensioenregelingen kunnen ook in enkele kengetallen worden weergegeven zodat klanten een keuze kunnen maken. Dit gaat verder dan het in te voeren indexatielabel, maar er staat dan ook meer op het spel: hier zijn klanten te winnen die op niemand kunnen terugvallen.

Naast het communiceren van kengetallen, kunnen we ook denken aan standaardopties (defaults). Wanneer een klant een 'gewoon' zzp-pensioen wil, kan hij dit regelen zonder dat hij slechter af is. Het eerder genoemde basispensioen, in analogie van de basisziektekostenverzekering, komt hiermee overeen.

Kortom: hoe begrijpelijker de pensioenproducten voor de zzp'ers, hoe meer kans dat zij op grote schaal worden afgenomen. Daardoor zouden ze op termijn goedkoper kunnen worden; schaaffecten zijn van groot belang bij de pensioenuitvoering. Hierop komen we in paragraaf 3 terug.

### 3. Implementatie

Om het zzp-pensioenproduct voor de doelgroep toegankelijk te maken zodat er voldoende schaal kan worden bereikt, moet aan enkele voorwaarden worden voldaan. Deze worden in de volgende paragrafen besproken.

#### 3.1 *Vraagkant*

De FNV meent dat zzp'ers zouden moeten worden verplicht jaarlijks een verklaring te tekenen als zij in dat jaar geen pensioenopbouw plegen (FNV, 2007, p.19). Op die manier kan hun pensioenbewustzijn worden vergroot. Hier valt het nodige tegenin te brengen:

- zzp'ers zijn naar hun aard graag zelfstandig;
- er wordt geen onderscheid gemaakt naar de mate van pensioenopbouw;
- de maatregel leidt wel tot administratieve lastendruk, maar zal door gewenning zijn effectiviteit verliezen.

Zinvoller lijkt het ons om een pensioen-APK te ontwerpen, die tegen kostprijs wordt aangeboden. De zzp'er kan via de zzp-bonden en brancheorganisaties een dergelijke doorlichting van de pensioensituatie verkrijgen wanneer daar behoefte aan is. Eventueel wordt een abonnement op een vijfjaarlijkse pensioen-APK aangeboden. Sommige financiële dienstverleners hebben al een vergelijkbare service ontwikkeld (Rabobank, 2009), maar de kostenstructuur daarvan is niet altijd even transparant omdat zij ook advisering voor financiële producten verzorgen.

#### 3.2 *Aanbodkant*

De klassieke marketingmix gaat uit van de zogeheten 4 P's: product, prijs, promotie en plaats. Naderhand is daar de P van personeel aan toegevoegd. Voor het zzp-pensioen zou de marketingmix er als volgt kunnen uitzien:

- 1 product: de pensioenoplossing.
- 2 prijs: wordt in concurrentie tussen de zzp-pensioenfondsen bepaald.
- 3 promotie: verhoging van het pensioenbewustzijn (par. 3.1) en bekendmaking via de brancheorganisaties en zzp-vakbonden.
- 4 plaats: internet biedt veel mogelijkheden.

- 5 personeel: aanvullend op internet heeft een adviesgesprek soms toegevoegde waarde, mits met een werkelijk onafhankelijke adviseur die geen producten bemiddelt.

### 3.2.1 Product

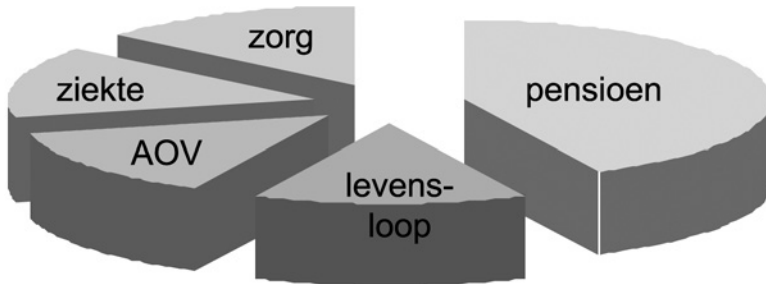
In paragraaf 2 zijn we ingegaan op de pensioenoplossing. In veel gevallen is de pensioenoplossing een onderdeel van een bredere behoefte onder zzp'ers om hun sociale zekerheid beter te regelen. Organisaties van zzp'ers en de diverse onderzoeksrapporten bevestigen het beeld dat het zzp'ers vaak ontbreekt aan een sociale zekerheidsinfrastructuur die voor werknemers via de CAO of wet is geregeld. Hierbij kan worden opgemerkt dat dit opzettelijk is beoogd, omdat de gebruikelijke balans tussen belangen van werkgever en werknemer bij zzp'ers ontbreekt. Zzp'ers zijn immers zowel werknemer als werkgever. Dat geldt voor de pensioenregeling, maar ook voor aanvullende sociale zekerheidsvoorzieningen met betrekking tot ziekte, arbeidsongeschiktheid en zorg. Ook kunnen zzp'ers geen gebruik maken van de levensloopregeling.

Om de gedachten te bepalen, hanteren we de volgende argumentatie: Pensioenen worden door sommigen gezien als een arbeidsvoorwaarde.

- 1 In dat geval is het heel relevant of er wel of geen werkgevers-werknemersrelatie is. Anderen zien pensioenen vooral als een financiële oudedagsvoorziening. In dat geval is de aard van de werkrelatie minder relevant.
- 2 Zzp'ers zijn veelal opzettelijk zelfstandig geworden. Sommigen menen dat zij dan ook geheel moeten worden vrijgelaten in het regelen van hun sociale voorzieningen en verzekeringen. De zzp'er heeft zichzelf immers moedwillig buiten de collectiviteiten geplaatst, met alle voordelen en nadelen van dien. Anderen menen dat zzp'ers vooral zelfstandige zijn geworden om redenen die te maken hebben met de uitvoering van hun beroep, maar niet omwille van de sociale zekerheidsregelingen en verzekeringen. Hun voorkeuren op dat vlak wijken niet duidelijk af van die van werknemers. Ook het ontbreken van afwijkende producten voor zzp'ers bij andere sociale zekerheids- en financiële producten wijst in deze richting.

Voor dit paper kiezen we voor pensioenen als een financiële oudedagsvoorziening die zoveel mogelijk moet voorzien in dezelfde behoeften als

Figuur 5: de nieuwe schijf van vijf voor zzp'ers



Bron: Cordares, 2007

die werknemers hebben. In het vormgeven van een nieuwe propositie zou daarom kunnen worden gedacht aan de invoering van een nieuwe "schijf van vijf" waarin de basis van de sociale zekerheid voor zzp'ers wordt versterkt. Pensioen wordt op deze manier in één keer samen met andere dekkingen geregeld. Deze schijf van vijf is weergegeven in figuur 5.

De 'schijf van vijf' biedt zzp'ers een basispakket sociale zekerheid. Pensioen is een belangrijk onderdeel hiervan. Daarnaast vormen een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV), dekking tegen inkomensverlies vanwege ziekte, een zorgverzekering en een levensloopregeling deel uit van de 'schijf'. Met name AOV blijkt in de praktijk een aandachtspunt. Slechte risico's zijn alleen tegen hoge(re) premies verzekeraar (De Rode Hoed, 2008). In de praktijk blijkt iets minder dan de helft van de ondernemers een AOV hebben (Amsterdam Inc, 2008; Treur, 2007). Van een door het Verbond van Verzekeraars onderzochte groep ondernemers die zelf aangeven gezondheidsproblemen te hebben, heeft een derde afgezien van de verzekering (Treur, 2007). FNV pleit voor het opnemen van zzp'ers in de levensloopregeling (FNV, 2007). De levensloopregeling kan door werknemers worden gebruikt voor onderbreking van werkzaamheden of prepensioen, maar sluit zzp'ers uit van deelname. Tot slot kan ook een zorgverzekering als onderdeel van een pakket worden aangeboden. Ook een combinatie van elementen van de 'schijf van vijf', zoals AOV en pensioen, kan bijdragen tot betere penetratie van pensioenproducten onder zzp'ers. In dit kader is eerder gepleit voor een gecombineerde AOV/pensioenbasisverzekering, waarin vanaf de start AOV wordt gedekt en geleidelijk aan pensioen wordt opgebouwd (De Rode Hoed, 2008). Een

dergelijke combinatie kan selectievoordelen bieden: een AOV-premie kan neerwaarts worden bijgesteld als na enkele jaren het risico blijkt mee te vallen; op dat moment kan de pensioenpremie omhoog, hetgeen in combinatie leidt tot evenwichtige lasten. Ook kunnen bonus-maluselementen worden toegevoegd: zzp'ers die niet of weinig gebruik maken van AOV-uitkeringen tijdens het werkzame leven krijgen een bonus voor het pensioen.

De essentie hierbij is dat zzp'ers toegang krijgen tot een integraal pakket van sociale zekerheid. Door alles in één keer te regelen, regelen ze ook hun pensioen. In Nederland kunnen pensioenfondsen van de 'schijf van vijf' alleen de pensioencomponent aanbieden. Verzekeraars kunnen het hele spectrum aanbieden. Een eventuele algemene pensioeninstelling, een nieuwe Nederlandse pensioeninstelling naar het model van de Europese Pensioenrichtlijn, kan echter ook een breder pakket dan alleen pensioen faciliteren.

### *3.2.2 Prijs*

Voor pensioenregelingen in de tweede pijler geldt doorgaans dat werkgevers ongeveer tweederde van de premie betalen en werknemers een derde. Voormalige werknemers die zzp'er worden en nog enkele jaren aangesloten willen blijven bij hun pensioenfonds, merken dit grote verschil onmiddellijk en stoppen alleen al daarom meer dan eens met hun pensioenopbouw. Des te belangrijker is het om pensioenproducten voor zzp'ers zo goedkoop mogelijk te maken. Daarom is schaalgrootte van de collectiviteiten erg belangrijk. Hoe meer deelnemers, hoe lager de uitvoeringskosten per deelnemer. In pensioenregelingen zijn de schaal-effecten substantieel. Daarom is het van belang dat de zzp-fondsen voldoende deelnemers aantrekken.

### *3.2.3 Promotie, Plaats, Personeel*

Distributie van zzp-pensioen vormt een probleem, zelfs als het pensioenproduct en de prijs in orde zijn. Een fundamentele vraag hierbij is of de wetgever zich moet inzetten om tot een structurele aansluiting van zzp'ers op collectief georganiseerde pensioenoplossingen te komen. De wetgever heeft hierbij verschillende mogelijkheden, variërend van verruiming van wettelijke en fiscale mogelijkheden tot aansluiting bij pensioenfondsen, het mogelijk maken van pensioenfondsen die specifiek voor zzp'ers zijn, of het nemen van maatregelen die partijen prikkelen of



verplichten om een pensioenvoorziening op een zeker (minimum) niveau in te stellen.

Als de wetgever binnen de bestaande kaders blijft, moet de distributie in een omgeving van keuzevrijheid worden vormgegeven. In paragraaf 2 is toegelicht hoe een vorm van automatische deelname met opt-out mogelijkheid kan bijdragen tot een veel hogere deelname van zzp'ers aan pensioenregelingen. De mogelijkheden voor deze automatische deelname moeten worden onderzocht. De Kamers van Koophandel zouden hierbij een rol kunnen vervullen. Hierbij moet de vicieuze cirkel tussen laag pensioenbewustzijn en lage penetratie van pensioenproducten worden doorbroken. In het verbeteren van het pensioenbewustzijn en de kennis van pensioenen door zzp'ers zijn specifieke kansen, die uitstijgen boven hetgeen in algemene zin op het terrein van pensioenbewustzijn en financiële educatie kan worden bereikt. Bijzonder in dit kader is dat in veel dergelijk onderzoek<sup>7</sup> een rol voor het pensioenfonds of de werkgever naar voren komt ter verbetering van de situatie, hetgeen juist bij zzp'ers niet van toepassing is.

In het verleden bleek distributie via internet ontoereikend. Recent onderzoek in de bouwsector toont dat slechts vijf procent van de zzp'ers internet gebruikt voor het afsluiten van pensioenproducten, terwijl de helft internet gebruikt voor het verzamelen van informatie (Cordares, 2008). Pensioenen blijven een lage prioriteit voor de zzp'er, omdat ze geld kosten en ingewikkeld worden gevonden. Daarom is belangrijk om het gevoel van urgentie te verhogen en de zzp'er zodanig toe te rusten dat hij de eigen pensioensituatie onder de loep wil nemen. De starterscursussen van de Kamer van Koophandel kunnen hiermee een begin maken. Ook de pensioenfonds waar bij zzp'ers nog enkele jaren mogen deelnemen, zouden kunnen voorzien in basale pensioenscholing voor deze doelgroep. Daarnaast liggen er kansen voor zzp-organisaties. De verhoging van de organisatiegraad van zzp'ers verdient aandacht (De Rode Hoed, 2008). Hierbij moet dan met name de behoefte door zzp'ers om bediend te worden centraal staan, omdat zzp'ers noodgedwongen of uit voorkeur gewend zijn hun zaken zelf te regelen. Via zzp-organisaties kunnen de financiële voordelen van het collectief inkopen en distribueren worden benut. Naast informatievoorziening via eigen organisatie kan

7 Zie Stichting Pensioen kijker.nl, de rol van HR-afdeling in pensioendienstverlening en onderzoek over workplace-marketing.

ook via een centraal (digitaal) informatie- en serviceloket de bediening van zzp'ers worden verbeterd (De Rode Hoed, 2008).

### 3.3 *Wetgeving*

Op grond van het voorgaande moet de wetgeving op diverse punten aangepast worden:

- 1 het begrip zzp'er moet hanteerbaar en eenduidig worden omschreven, zodat de doelgroep van de zzp-pensioenfondsen kan worden afgebakend;
- 2 de domeinafbakening moet zo nodig worden opgerekt om zzp-fondsen mogelijk te maken. Dit kan door zzp'ers als domein aan te merken (ad 1) of door de domeinafbakening tot werknemers te beperken zodat zzp'ers er niet door worden gebonden;
- 3 waar nodig moet de Pensioenwet worden aangepast om zzp-fondsen als pensioenfonds te erkennen en behandelen. Hierbij kan nader worden bezien of deze fondsen verplicht gesteld kunnen of moeten worden, omdat beide varianten voor- en nadelen kennen;
- 4 de PPI moet worden opengesteld voor Nederlandse zzp'ers, zodat zij daarin hun pensioencontract kunnen onderbrengen;
- 5 belemmeringen in de fiscale sfeer voor pensioenregelingen voor zzp'ers moeten worden opgeheven.

#### 4. Conclusies en aanbevelingen

Om betere pensioenvoorzieningen voor zzp'ers te bewerkstelligen, die ook werkelijk leiden tot meer pensioensparen hebben we hieronder een aantal conclusies als aanbevelingen geformuleerd.

##### *1. Zzp in tweede pijler*

Zzp'ers moeten een volwaardige plek in het Nederlandse pensioenstelsel krijgen. Ze zouden toegang moeten hebben tot vergelijkbare tweedepijler pensioenvoorzieningen als werknemers. Daarbij moet de fiscale facilitering van het zzp-pensioen worden gelijkgetrokken met die van het werknemerspensioen. Het is aan de overheid om criteria vast te stellen om zzp'ers als groep te duiden, zodat een wettelijke basis voor zzp-pensioen kan worden gevormd.

##### *2. Zzp-pensioenfondsen concurreren*

Zzp-pensioenfondsen moeten met elkaar kunnen concurreren in de 'strijd' om deelnemende zzp'ers. Overstappen tussen zzp-pensioenfondsen is dan mogelijk; de aangeboden pensioenregelingen kunnen op onderdelen verschillen, bijvoorbeeld in het aanvullende gedeelte (zie 3). De overheid zou voor solidariteit in deze tweedepijlerfondsen moeten zorgen, bijvoorbeeld door een vereveningsmechanisme.

##### *3. Haalbaarheidsonderzoek basisverzekering*

De overheid moet nader onderzoek (laten) verrichten naar alternatieve wettelijke mogelijkheden om minimale pensioenbesparingen door zzp'ers op een afgezonderde polis of rekening te realiseren. Zij concreteert daarbij zowel de 'minimale pensioenbesparingen' als de mogelijkheden tot wetgeving. Op deze manier draagt de overheid bij aan een blauwdruk voor een basisverzekering voor zzp-pensioenvoorziening (die door private partijen wordt aangeboden). Deze kan eventueel worden gecombineerd met andere voorzieningen.

##### *4. Vergelijkingswebsites*

Vergelijkingswebsites voor individuele pensioenoplossingen voor zelfstandigen zijn wenselijk. Hiermee kunnen bestaande individuele pensioenoplossingen worden vergeleken (zowel verzekering- als bankspaarproducten). Zzp-organisaties kunnen hiervoor individueel of geza-

menlijk zorg dragen. Eventueel kunnen zulke sites uitgroeien tot een zzp-informatieloket voor sociale zekerheid, pensioen en fiscaliteit.

#### *5. Voucher / APK*

Iedere zzp'er krijgt na vijf jaar van de overheid een voucher voor een individueel financieel en sociale zekerheidsadvies. De vouchers kunnen worden ingewisseld bij gecertificeerde financiële planners. Hiermee wordt een solide oudedagsvoorziening voor succesvolle zzp'ers ondersteund zodra de zzp'er heeft bewezen succesvol te kunnen opereren. Ook kan een pensioen-APK worden ontworpen, die tegen kostprijs wordt aangeboden en wordt uitgevoerd door partijen die zelf geen financiële producten verkopen, zoals zzp-brancheorganisaties.

#### *6. PPI ook voor zzp'ers*

De nieuwe premiepensioeninstelling (PPI) moet ook in staat zijn om pensioenoplossingen aan te bieden aan Nederlandse zzp'ers, zoals dit reeds voor buitenlandse zzp'ers kan.

#### *7. Data-onderzoek*

De overheid biedt financiële ondersteuning voor data-onderzoek op microniveau naar de sociale zekerheidssituatie van zelfstandigen. Daarbij gaat het met name om de aspecten arbeidsongeschiktheid, overlijdensrisico en pensioen. Het CBS kan de dataverzameling verzorgen. De analyse van de data geeft inzicht in de besparingen van zzp'ers en hun oudedagsvoorzieningen.

#### *8. Betere inkomensproducten*

Aanbieders zetten zich in om bestaande garantieproducten te vervangen door een nieuwe generatie pensioenbeleggingsproducten, op basis van zerocouponobligaties. Deze nieuwe producten hebben geen verzekeringskarakter, waardoor zij niet onder het solvabiliteitstoezicht hoeven vallen. Toch bieden zij, uit hun aard, zekerheid voor de consument.

## **5. Nawoord: de kredietcrisis**

Sommigen zullen zich afvragen of de aanbevelingen in dit paper gevoelig zijn voor de financiële crisis. Daar zijn bij voorbaat geen aanwijzingen voor. Weliswaar hebben zzp'ers ook te lijden onder de economische recessie, maar hun behoefte aan een goed pensioen is er niet minder om. Zzp'ers met een werkende partner rekenen mogelijk minder gemakkelijk op de inkomsten uit het pensioen van de partner, omdat pensioenfondsen mogelijk de gestelde pensioenambities (koopkracht- of welvaartsvast pensioen) niet kunnen waarmaken. Daarnaast kan de crisis het pensioenbewustzijn van velen vergroten, waardoor de vraag naar pensioenen duidelijker wordt gesteld.

Mogelijk heeft de kredietcrisis ook gevolgen voor het denken over de aanbieders van financiële producten en de maatschappelijke verantwoordelijkheid van deze aanbieders om betrouwbare en efficiënte oplossingen te bieden. Zo'n hernieuwde maatschappelijk oriëntatie draagt ook bij aan de zoektocht naar betere pensioenoplossingen voor zzp'ers. Zodoende is er reden genoeg om het organiseren van pensioenen voor zzp'ers en het verbeteren van het bestaande aanbod niet uit te stellen, maar nu reeds het (precompetitieve) denkwerk te verrichten.

## 6. Literatuur

- Amsterdam Inc, 2008, *Regelgeving voor zelfstandigen te ingewikkeld*, <http://www.amsterdaminc.tv/2008/03/13/regelgeving-voor-zelfstandigen-te-ingewikkeld/>, 13 maart 2008.
- Bangma, K.L., 2006, *Pensioen van ondernemers, Hoe ondernemers hun pensioen regelen*, Zoetermeer: EIM, september 2006.
- Beshears, J., J. Choi, D. Laibson, en B. Madrian (2009, forthcoming), *The Impact of Employer Matching on Savings Plan Participation under Automatic Enrollment* in David A. Wise, editor, *Research Findings in the Economics of Aging*, Chicago: University of Chicago Press.
- Bikker, J.A. en J. de Dreu, 2006, 'Uitvoeringskosten van pensioenverstrekkers', in: S.G. van der Leq and O.W. Steenbeek, 2006, *Kosten en baten van collectieve pensioen-systemen*, Deventer: Kluwer, 69-96.
- Boumans, M.E.C., 2007, Zelfstandigen in de tweede pijler, een inventarisatie (deel I), *Pensioen & Praktijk*, nr. 5, 12-19.
- Boumans, M.E.C., 2007, Zelfstandigen in de tweede pijler, een inventarisatie (deel II), *Pensioen & Praktijk*, nr. 6, 8-13.
- CBS, 2007, *persbericht*, 9 februari 2007, [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl).
- CNV Zelfstandigen, 2008, [www.cnvzelfstandigen.nl](http://www.cnvzelfstandigen.nl), 20 juli 2008.
- Commissie Arbeidsparticipatie, 2008, *Naar een toekomst die werkt*, Advies, [www.naar-eentoekomstdiowerkt.nl](http://www.naar-eentoekomstdiowerkt.nl), 16 juni 2008.
- Consumentenbond, 2008, *De test: pensioensparen opbouwfase*, [www.consumentenbond.nl](http://www.consumentenbond.nl), februari 2008.
- Cordares, 2008, *Cordares en zelfstandigen in de bouw*, intern rapport, Amsterdam, oktober 2008.
- De Jong, J.J., H. Mens, A. Oerlemans en J. Potters, 2008, Het nut van risicodeling bij beschikbare premieregelingen, *VBA Journaal*, voorjaar 2008.
- De Rode Hoed, 2008, *Betreden op eigen risico*, conclusies werkconferentie voor de vergroting van de arbeidsongeschiktheid- en pensioenvoorzieningen door ZZP'ers (in het bijzonder vrouwen, ex-WAO'ers en allochtonen), De Rode Hoed, 12 maart 2008.
- Donselaar, J., 2008, Banksparen is nieuwe woekerpolis, *AssurantieMagazine*, 16 mei 2008.
- EIB (Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid), 2009a, *De zelfstandige zonder personeel in de bestratingsbranche*, mei 2009, Amsterdam.
- EIB (Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid), 2009b, *Zzp in de bouw: determinanten, scenario's en gevolgen*, te verschijnen najaar 2009, Amsterdam.
- EIM en Bureau Bartels, 2008, *Zelfstandigen zonder personeel*, Zoetermeer.
- Financiën, Ministerie van, 2008, *Consultatiedocument; Wijziging van de Wet op het financieel toezicht en andere wetten in verband met de invoering van de premiepensioeninstelling mede op grond van richtlijn nr. 2003/41/EG*, [www.minfin.nl](http://www.minfin.nl), 17 juni 2008.
- Financiën, Ministerie van, 2009, *Nader rapport inzake het voorstel van wet introductie premiepensioeninstellingen*, [www.minfin.nl](http://www.minfin.nl), 17 maart 2009.

- Financiën, Ministerie van, 2009, *Wijziging van de Wet op het financieel toezicht en enige andere wetten in verband met de introductie en het toezicht op premiepensioeninstellingen (Wet introductie premiepensioeninstellingen)*, [www.minfin.nl](http://www.minfin.nl), 17 maart 2009.
- FNV, 2007, *De Dynamische Driehoek, zzp'ers en de FNV*, februari 2007.
- FNV Zelfstandigen, 2009, *Hoe sparen zelfstandigen voor een pensioen*, [www.fnvzzp.nl](http://www.fnvzzp.nl), 18 januari 2009.
- Gongrijp, 2008, Waar zzp voor staat? Zelfstandige zonder pensioen, interview met Linde Gongrijp, *VB Contact*, nr. 98, december 2008, pagina 14-15.
- Hessels S.J.A., en P.J.M. Vroonhof, 2003, *Zelden Zo Populair: het zzp-schap; zelfstandigen zonder personeel in de literatuur*, Zoetermeer: EIM.
- Kastelein, M.E., R. Westhoff, A.J. van de Griend, E.J. Heemskerck, M. Biewenga (2006), *Gelijke behandeling van pensioen in werknemers- en ondernemerssfeer*, Amstelveen: Watson Wyatt, augustus 2006.
- Kooreman, P. en H. Prast, 2007, *What Does Behavioral Economics Mean for Policy? Challenges to Savings and Health Policies in the Netherlands*, Paper prepared for the Netspar Panel on April 26, 2007.
- Laibson, D., 2007, Education no substitute for good default, *IPE*, December 4, 2007.
- Lutjens, E., 1998, *De Wet Bpf, 50 jaar verplichte bedrijfspensioenfondsen*, **Kluwer**, Deventer, 25 november 1998.
- Meesman, H., 2008, *Banksparen dode mus*, [www.belegger.nl](http://www.belegger.nl), 15 januari 2008.
- Munnell, A.H., and A. Sundén, 2004, *Coming Up Short, The Challenge of 401(k) Plans*, Brookings Institution Press.
- Nijboer, H., 2009, *De schaal van paternalisme: richting geven aan keuzes binnen de sociale zekerheid*, te verschijnen als Research Memorandum, Universiteit Leiden.
- Nijman, T. en A. Oerlemans, 2008, Maatwerk in Nederlandse pensioenproducten, *Netspar Economische Adviezen*, NEA paper 8, Tilburg.
- Oerlemans, A.G., 2008, De API moet er komen, *Bank- en Effectenbedrijf*, februari 2008, 8-11.
- PGGM, 2006, *Markt in beeld*, intern rapport, Zeist.
- Prast, H., 2007, *Complexe producten: wat kunnen ze betekenen en wie moet ze begrijpen*, Amsterdam: De Nederlandsche Bank, november 2007.
- Rabobank, 2009, [http://www.rabobank.nl/bedrijven/advies/speciaal\\_voor/ondernemer\\_priveluw\\_financiele\\_apk](http://www.rabobank.nl/bedrijven/advies/speciaal_voor/ondernemer_priveluw_financiele_apk).
- SER, 2008, *Op weg naar pensioenbewust zijn, de bevindingen van het debat Pensioenbewustzijn*, Den Haag, 30 januari 2008.
- SZW, Ministerie van, 2007, Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *Pensioenopbouw door zelfstandigen*, [www.minzsw.nl](http://www.minzsw.nl), 7 september 2007.
- SZW, Ministerie van, 2008, *Kabinetsreactie onderzoek motieven zelfstandig ondernemerschap*, [www.minzsw.nl](http://www.minzsw.nl), 7 november 2008.
- Sunstein, C.R. en R.H. Thaler, 2003, Libertarian paternalism is not an oxymoron, *University of Chicago Law Review*, preliminary draft 4/03/03.
- Thaler, R.H. en S. Benartzi, 2004, Save more tomorrow™: using behavioural economics to increase employee saving, *Journal of Political Economy*, volume 112, no. 1.

- Thierry, 1955, H., *Pensioen en spaarfondsen in de private sector van het economisch leven*, Leiden: N. Samsom N.V.
- Treur, H.F., 2007, *De rationele ondernemer*, Den Haag: Verbond van Verzekeraars, november 2007.
- Tweede Kamer der Staten-Generaal, 2004, Nieuwe regeling voor verplichte deelname in een beroepspensioenregeling (Wet verplichte beroepspensioenregeling), vergaderjaar 2003-2004, 29 481.
- Vaerndal, L., 2008, Tussen willen en kunnen, de zzp'er en zijn pensioen, *Pensioen Advies*, mei 2008.
- Van der Lecq, S.G. en A.W.I.M. van der Wurff, 2008, Met API meer markt, *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken*, 49-57.
- Vereniging Eigen Huis, 2008, Banksparen breekt door, *Eigen Huis Magazine*, 16-18, mei 2008.
- UvB, Unie van Beroepspensioenfondsen, 2008, *UvB-Jaarverslag 2007*, Utrecht.
- USP Marketing Consultancy, 2008, *ZZP'er veroverd de bouw*, persbericht USP Bouwsignalen, 6 februari 2008.
- Z24, 2008, *Banksparen, duur en weinig keus*, [www.Z24.nl](http://www.Z24.nl), 13 maart 2008.





# OVERZICHT UITGAVEN IN DE NEA PAPER SERIE

- 1 Een 10 voor governance (2007)  
Lans Bovenberg en René Maatman
- 2 Blinde vlekken van de denkers en doeners in de pensioensector (2007)  
Kees Koedijk, Alfred Slager en Harry van Dalen
- 3 Efficiëntie en continuïteit in pensioenen: het FTK nader bezien (2007)  
Casper van Ewijk en Coen Teulings
- 4 Jongeren met pensioen: Intergenerationele solidariteit anno 21e eeuw (2007)  
Mei Li Vos en Martin Pikaart
- 5 Marktwerking in de pensioensector? (2007)  
Jan Boone en Eric van Damme
- 6 Modernisering van het uitvoeringsmodel voor pensioenregelingen en marktwerking (2007)  
Arnoud Boot
- 7 Differentiatie naar jong en oud in collectieve pensioenen: een verkenning (2008)  
Roderick Molenaar en Eduard Ponds
- 8 Maatwerk in Nederlandse pensioenproducten (2008)  
Theo Nijman en Alwin Oerlemans
- 9 Je huis of je leven? Eigen betalingen voor woon- en welzijnsvoorzieningen voor ouderen en optimalisatie van de pensioenportfolio (2008)  
Lou Spoor
- 10 Individuele pensioenoplossingen: doel, vormgeving en een illustratie (2008)  
Zvi Bodie, Henriëtte Prast en Jan Snippe
- 11 Hoe kunnen we onze risico's efficient delen? Principes voor optimale sociale zekerheid en pensioenvoorziening (2008)  
Coen Teulings
- 12 Fiduciair management: panacee voor pensioenfondsen? (2008)  
Jan Bertus Molenkamp
- 13 Naar een solide en solidair stelsel (2008)  
Peter Gortzak
- 14 Het Nederlandse pensioenstelsel: weerbaar en wendbaar (2008)  
Gerard Verheij
- 15 Het managen van lange- en korte termijn risico's (2009)  
Guus Boender, Sacha van Hoogdalem, Jitske van Londen
- 16 Naar een reëel kader voor pensioenfondsen (2009)  
Casper van Ewijk, Pascal Janssen, Niels Kortleve, Ed Westerhout), met medewerking van Arie ten Cate
- 17 Kredietcrisis en Pensioenen: Modellen (2009)  
Guus Boender
- 18 Kredietcrisis en pensioenen: structurele lessen en korte termijn beleid (2009)  
Lans Bovenberg en Theo Nijman
- 19 Naar een flexibele pensioenregeling voor ZZP'ers (2009)  
Frank de Jong
- 20 Ringfencing van pensioenvermogens (2009)  
René Maatman en Sander Steneker

- 21 Inflation Risk and the Inflation Risk  
Premium (2009)  
Geert Bekaert
- 22 TIPS for Holland (2009)  
Zvi Bodie
- 23 Langer doorwerken en flexibel  
pensioen (2009)  
Jolande Sap, Joop Schippers en Jan  
Nijssen
- 24 Zelfstandigen zonder pensioen (2009)  
Fieke van der Lecq en Alwin  
Oerlemans

# ZELFSTANDIGEN ZONDER PENSIOEN

De groeiende groep zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) is verantwoordelijk voor de eigen pensioenopbouw. Er is op dit moment geen collectief pensioenfonds voor ZZP'ers en bestaande collectieve fondsen bieden slechts beperkte mogelijkheden voor individuen. In dit NEA-paper brengen Fieke van der Lecq (EUR) en Alwin Oerlemans (Cordares/APG) de omvang van deze 'witte vlek' in kaart en presenteren contouren van mogelijke oplossingen. Ze schetsen een pensioenproduct voor zzp'ers en geven aan hoe dit product kan worden vermarkt, al dan niet via een zzp-pensioenfonds. Het paper eindigt met aanbevelingen.



UNIVERSITEIT  VAN TILBURG