

*Lans Bovenberg, Wouter Koelewijn
en Niels Kortleve*

Naar een dynamische toekomstvoorziening

Integratie van werk, pensioen,
zorg en wonen over de levensloop





Lans Bovenberg, Wouter Koelewijn
en Niels Kortleve

Naar een dynamische toekomstvoorziening

Integratie van werk, pensioen,
zorg en wonen over de levensloop

NEA PAPER 40

NETSPAR ECONOMISCHE ADVIEZEN



Netspar

Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Colofon

NEA Papers is een uitgave van Netspar
Mei 2011

Redactie

Henk Don (Chairman) – NMA
Erik Beckers – Zwitserleven
Martijn Hoogeweegen – ING
Arjen Hussem – PGGM
Fieke van der Lecq – Erasmus Universiteit Rotterdam
Erik Jan van Kempen – Ministerie van Financiën
Jan Koeman – Ministerie van SZW
Johan Nieuwersteeg – AEGON
Joos Nijtmans – Syntrus Achmea Pensioenbeheer
Alwin Oerlemans – APG
Joeri Potters – Cardano Risk Management
Peter Schotman – Universiteit van Maastricht
Hens Steehouwer – ORTEC Finance BV
Marno Verbeek – Erasmus Universiteit Rotterdam
Peter Wijn – APG

Vormgeving

B-more Design
Bladvulling, Tilburg

Drukwerk

Drukkerij Universiteit van Tilburg

Redactieadres

Netspar, Universiteit van Tilburg
Postbus 90153, 5000 LE Tilburg
info@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>Inleiding</i>	11
1. <i>Flexibiliteit en maatwerk: op zoek naar de gulden middenweg</i>	14
2. <i>Dynamiek in de opbouw- en uitkeringsfase</i>	23
3. <i>Toekomstige rollen van sociale partners, pensioensector en overheid</i>	36
4. <i>Vervolgstappen</i>	50
<i>Literatuurlijst</i>	58

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 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

Lans Bovenberg (Tilburg University)

Wouter Koelewijn (PGGM)

Niels Kortleve (PGGM)

De auteurs danken de twee anonieme referenten van de Editorial Board voor hun commentaar en suggesties bij een eerdere versie van deze paper.

NAAR EEN DYNAMISCHE TOEKOMSTVOORZIENING

Inleiding

Sociale partners en overheid werken aan nieuwe pensioencontracten waarin de deelnemers meer expliciet macrorisico's dragen. Deelnemers verschillen van elkaar in de manier waarop zij deze risico's willen en kunnen opvangen. Die verschillen zijn het gevolg van hun individuele situatie en individuele voorkeuren. Vanwege deze verschillen tussen deelnemers pleiten we in deze paper voor meer flexibiliteit en maatwerk van pensioenen. Ook de toenemende individualisering vergroot de verschillen tussen deelnemers en vraagt om meer maatwerk.¹ Het pensioen moet dynamisch worden. Daarbij denken wij aan dynamiek in zowel de opbouwfase (tempo en vorm van pensioenopbouw) als de uitkeringsfase (tempo van vermogensafbouw en mogelijke uitbetalingsvormen).

Vanwege de stijgende levensverwachting is langer doorwerken noodzakelijk. De pensioensector kan deelnemers helpen langer gezond te blijven werken. Deeltijdpensionering kan bijvoorbeeld een belangrijk instrument worden om langer doorwerken mogelijk te maken. Ook eerder in het werkend leven vinden steeds meer flexibele overgangen plaats tussen werk en andere activiteiten (zoals scholing en zorg) in verband met de kenniseconomie, de toenemende participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en

1 Nijman en Oerlemans (2008) analyseren vijf dimensies van heterogeniteit: verschillen in pensioenopbouw, carrièrepad, leeftijd, beleggingshorizon en risicoaversie.

de toenemende levensverwachting. (Om)scholing en een goede work-lifebalance kunnen langer werken bevorderen en daarmee bijdragen aan een langer werkzaam leven en een betere pensioenopbouw.

De collectieve voorzieningen op het gebied van wonen en zorg worden in de toekomst soberder, mede omdat de vergrijzing de openbare financiën onder druk zet (zie CPB (2010)). Voor de oude dag zijn de beschikbaarheid en betaalbaarheid van goede zorg- en woonvoorzieningen van eminent belang. We roepen daarom op om bij het nieuwe ontwerp van het pensioenstelsel ook de uitdagingen op het gebied van wonen en zorg voor ouderen te betrekken en op zoek te gaan naar een optimaal samenspel tussen de domeinen pensioen, zorg en wonen.

Een dynamisch pensioen is nodig vanwege:

- 1) de verschuiving van macrorisico's naar de deelnemers
- 2) de heterogeniteit binnen het deelnemersbestand en de trend naar individualisering
- 3) het belang van onderhoud en ontwikkeling van menselijk kapitaal
- 4) het belang van goede, beschikbare en betaalbare woon- en zorgvoorzieningen voor de oude dag

Paragraaf 2 gaat in op de mogelijkheden voor meer dynamiek in de opbouwfase en de uitkeringsfase. Door de hierboven genoemde flexibele overgangen wordt de scheiding tussen opbouw- en uitkeringfase in de toekomst minder strikt. Ook tijdens de 'opbouwfase' ontstaan perioden van uitkering, terwijl in de 'uitkeringsfase' het parttime doorwerken (en dus gedeeltelijk doorgaan met opbouwen) gebruikelijker wordt. Met 'meer dynamiek' bedoelen we niet alleen meer flexibiliteit tussen

opbouw- en uitkeringfase, maar ook meer interactie tussen de domeinen werk, pensioen, zorg en wonen.

De domeinen werk, zorg en wonen zijn van essentieel belang voor de financiële planning over de levensloop. Daarom leggen we in paragraaf 2 expliciet de relatie tussen het pensioendomein en deze drie domeinen. Paragraaf 3 doet aanbevelingen aan de pensioensector, de sociale partners en de overheid. Paragraaf 4 schetst een ontwikkelingspad voor de korte, middellange en lange termijn.

Allereerst beschrijft paragraaf 1 de mogelijke nadelen van meer keuzevrijheid en de manier waarop keuzearchitectuur deze nadelen kan beperken of zelfs voorkomen.

1. Flexibiliteit en maatwerk: op zoek naar de gulden middenweg

1.1 De wensen van deelnemers

In het verleden lag het accent bij de vormgeving van collectieve pensioenen geheel op paternalisme: de sociale partners bepaalden wat goed was voor deelnemers en gepensioneerden. Dit uitgangspunt heeft veel voordelen opgeleverd, zoals lage uitvoeringskosten (Bikker en De Dreu (2006); Bikker en Steenbeek (2010)) en (intergenerationele) risicodeling (Ciu, de Jong en Ponds (2011); Bovenberg et al (2007)). Het sluit echter steeds minder aan bij de wensen en de heterogeniteit van deelnemers² (zie Kortleve en Slager (2010) en DNB (2010)). Arbeids- en leefpatronen worden steeds diverser (zie box 1), waardoor uniform beleid zoals pensioenfondsen dit nu hanteren, steeds minder aansluit bij de wensen van deelnemers.

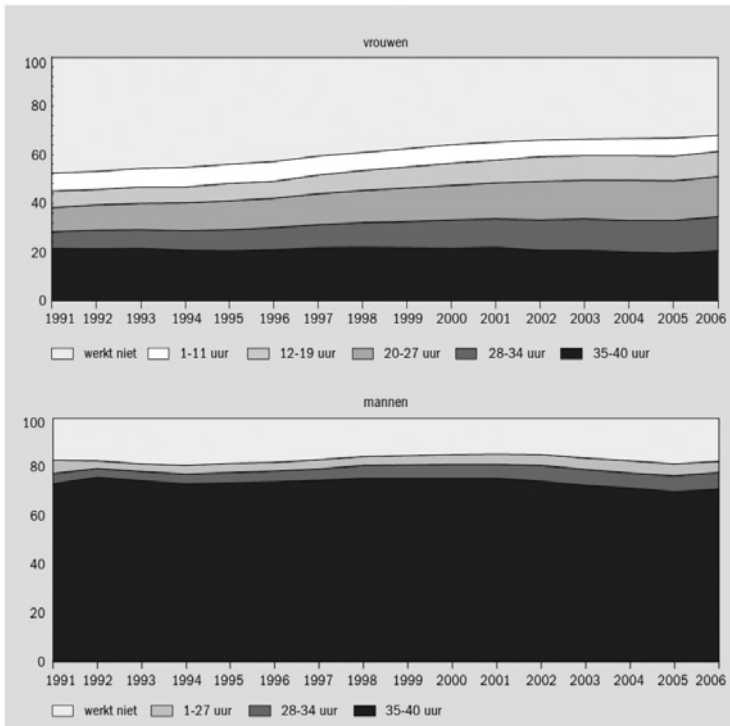
De wensen van deelnemers zijn wel enigszins ambivalent. Aan de ene kant willen deelnemers gemak: het pensioenfonds moet de zaken goed regelen zodat ze weinig tot geen omkijken hebben naar hun pensioen (Van Rooij et al (2007)). Aan de andere kant willen ze toch enige keuze, invloed en eigen regie (Van Els et al (2005)). Keuzevrijheid biedt mensen de mogelijkheid hun pensioenbeslissingen optimaal af te stemmen op hun individuele consumptiepatroon, risicoaversie, inkomen, verplichtingen, overige vermogen et cetera. Daarnaast vergroot het gevoel van autonomie het welbevinden.

2 In onderzoek van DNB (2010) geeft 53 procent van de werknemers aan het wenselijk te vinden dat mensen meer zeggenschap krijgen over hun pensioen, 21 procent staat hier neutraal tegenover en 14 procent is tegen.

Box 1: Heterogeniteit op de arbeidsmarkt door toename deeltijdwerk en flexibele arbeid

Het toenemende belang van deeltijdwerk is een van de factoren van de groeiende heterogeniteit op de Nederlandse arbeidsmarkt. De stijging van de arbeidsdeelname in Nederland sinds begin jaren '90 is geheel toe te schrijven aan de hogere arbeidsdeelname van vrouwen. In onderstaande figuur is te zien dat deze toename van de arbeids-

Arbeidsduur van vrouwen en mannen (excl. studenten) 1991-2006 (in procenten)



Bron: CBS (EBB'91-'06) SCP-bewerking

Bron: Portegijs (SCP (2009))

(vervolg Box 1)

deelname geheel bestaat uit een groei van deeltijdbanen. Het percentage vrouwen met een voltijdbaan (35-40 uur) is nagenoeg constant gebleven.

Het aantal flexkrachten nam de afgelopen jaren toe en ook het aantal zzp'ers stijgt.³ De verwachting is dat het aantal flexkrachten – mensen met een tijdelijk contract – zal stijgen boven de één miljoen werkenden (Dekker et al (2010)). Hoe korter het dienstverband, hoe minder men investeert in opleiding en inzetbaarheid.⁴ Een verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt vereist nadrukkelijker aandacht voor opleiding en inzetbaarheid.⁵

3 Volgens het CBS steeg het aantal zzp'ers van 400.000 in 1996 naar 632.000 in 2009. Ook binnen de werkzame beroepsbevolking nam het aandeel zzp'ers toe van 6,4% in 1996 tot 8,6% in 2009. Voor de ontwikkeling van flexibele contracten, zie Smulders en Goudswaard (2010).

4 Smulders en Goudswaard (2010) constateren dat 40% van de werknemers in vaste dienst het voorgaande jaar een door de werkgever betaalde opleiding of cursus heeft gevolgd, tegenover 22% bij werknemers met een tijdelijk dienstverband. Bij uitzendkrachten ligt dit percentage op 13% en bij oproep- of invalkrachten met 9% nog lager.

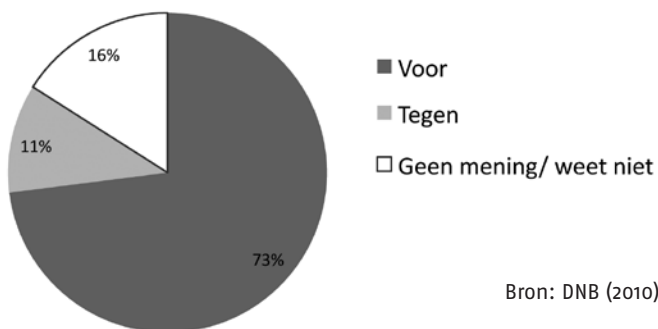
5 In het vervolg van deze paper benoemen we de pensioenvoorziening van zelfstandigen niet steeds apart. Waar wij in het vervolg van deze paper refereren aan de rol van sociale partners en overheid met betrekking tot het tweedepijlerpensioen, doelen wij ook op de rol die zij spelen bij de pensioenvoorziening voor zelfstandigen.

Box 2: Voorkeuren van deelnemers

Gemak Uit een peiling onder de Nederlandse bevolking met het DNB Household Survey blijkt dat grote steun bestaat voor het verplicht sparen voor pensioen: 73 procent staat hier positief tegenover (DNB (2010)). Uit onderzoek dat PGGM heeft uitgevoerd onder deelnemers in de sector zorg en welzijn, komt eenzelfde beeld naar voren. Voorstanders van verplicht pensioensparen geven in het DNB-onderzoek aan dat zij het prettig vinden niet te hoeven nadenken over de vraag hoeveel zij moeten sparen.

Keuze De meerderheid van de werknemers is voorstander van meer zeggenschap over het pensioen, al geldt dit minder voor de hoger opgeleiden. Zo staan werknemers weliswaar terughoudend tegenover het nemen van beleggingsbeslissingen, maar er bestaat – als de beleggingsrisico's toch bij de deelnemers komen te liggen – wel enige steun voor een opzet die het mogelijk maakt uit een beperkt aantal duidelijk gespecificeerde beleggingsprofielen te kiezen.

Verplicht pensioensparen voor werknemers



1.2 Mogelijke nadelen van keuzevrijheid

Hogere transactiekosten

Keuzevrijheid leidt tot hogere transactiekosten. De hogere transactiekosten voor de deelnemer kunnen bestaan uit de kosten van het zoeken (tijd en geld), minder gemak en de toename van keuzestress. Meer keuze leidt niet per se tot hogere welvaart en geluk, omdat *choice overload* gepaard gaat met keuzestress (Schwartz (2004)).

Ook de uitvoeringskosten stijgen als gevolg van keuzevrijheid. De uitvoerder moet immers meer regelingen en varianten onderhouden en daarop service verlenen. De invloed van uitvoeringskosten op het uiteindelijke pensioenresultaat is zeer groot vanwege het rente-op-rente-effect, gecombineerd met de lange termijn van pensioenbesparingen (AFM (2011)).⁶

Minder solidariteit door selectie

Als mensen volledige keuzevrijheid hebben en als ze hun eigen risico's beter kunnen inschatten dan de financiële dienstverlener, krijgt de financiële dienstverlener de slechte risico's in diens portefeuille.⁷ De selectie-effecten maken het product duurder en daarmee onaantrekkelijker. Minder mensen zijn geneigd het product af te nemen. Er vindt dus minder risicodeling plaats, waardoor de welvaart van de totale populatie daalt.

6 Structureel 0,25 procentpunt lagere kosten leiden bij een opbouwperiode van 40 jaar tot 7,5 % meer pensioenvermogen op de pensioendatum (AFM (2011)).

7 Men neemt dan bijvoorbeeld alleen een lijfrente indien men verwacht ("weet") dat men boven gemiddeld lang zal leven. Of men kiest voor het vroegen van de pensioenuitkering indien men een lage levensverwachting heeft.

Minder solidariteit door actuariële prijzen

Als mensen zelf de keus hebben al dan niet premie in te leggen, moeten ze een actuariële faire beloning krijgen voor hun inleg. De inleg en de opbrengsten moeten in balans zijn. Doorsneeprijzen verstoren de keuzen van mensen. Risicosolidariteit, het delen van risico's⁸, kan zowel in een actuariële neutraal systeem als in een doorsneesysteem bestaan, maar in het actuariële neutrale systeem bestaan geen eenzijdige vermogensoverdrachten.

Moreel gevaar

De overheid garandeert een bestaansminimum door middel van diverse inkomensafhankelijke regelingen, zoals de zorgkorting, de huurkorting en inkomensafhankelijke eigen bijdragen in de AWBZ en WMO. Om ervoor te zorgen dat deelnemers op hogere leeftijd over voldoende eigen middelen beschikken – en dus geen beroep hoeven doen op de overheid – wil de overheid deelnemers stimuleren in de opbouwfase te sparen en in de uitkeringsfase niet te veel te ontsparen. Als deelnemers over volledige keuzevrijheid beschikken, zouden ze in de verleiding kunnen komen om eigen middelen te consumeren of die over te dragen aan anderen en een beroep te doen op inkomensafhankelijke regelingen ten koste van de gemeenschap.⁹ Om dit zogenaamde morele gevaar te bestrijden, heeft de overheid belang bij het beperken van de keuzevrijheid.

8 Dit kan zowel om micro- als macrorisico's gaan.

9 Voor een overzicht van empirische studies naar de betekenis van dit effect in de context van inkomensafhankelijke regelingen voor ouderen in de VS, zie McDonald, Orszag en Russell (2005).

1.3 Keuzearchitectuur

Er bestaan verschillende instrumenten om de nadelen van keuzevrijheid te beperken. De overheid beschikt bijvoorbeeld over fiscale instrumenten om de keuzes van mensen te beïnvloeden. Zo kan de overheid moreel gevaar tegengaan door te voorkomen dat deelnemers belastingvrij vermogen opbouwen en dat vervolgens overdragen aan hun erfgenamen.

De pensioensector kan de nadelen van keuzevrijheid beperken door middel van een goede keuzearchitectuur. *Libertarian paternalism* is een gulden middenweg tussen keuzevrijheid en paternalisme (Thaler en Sunstein (2008)). Libertair paternalisme is liberaal omdat het deelnemers keuzevrijheid geeft en het is paternalistisch omdat het via goede standaardopties (*defaults*) zorgt voor deelnemers die niet kunnen of niet willen kiezen. De deelnemers die zelf willen kiezen, krijgen daartoe de mogelijkheid. Degenen die niet willen kiezen, hoeven dat echter niet te doen en kunnen zich onttrekken aan het paternalisme.

De juiste keuzearchitectuur met voldoende maar niet onbeperkte keuzemogelijkheden biedt keuzevrijheid, maar kan tegelijkertijd de (uitvoerings)kosten beperken. Door naast de default ook een (beperkt) aantal alternatieven (*opt-outs*) aan te bieden, krijgen deelnemers die echt iets anders willen dan de default, daarvoor de ruimte.

Selectie-effecten

Selectie-effecten zijn via een goede keuzearchitectuur te beperken. Zo kan men een lijfrenteproduct combineren met een ziektekostenverzekering. De selectie-effecten van deze producten kunnen elkaar neutraliseren omdat de 'goede risico's' bij de lijfrente tegelijk de 'slechte risico's' zijn bij de ziektekostenverzekering. Een andere manier om selectie-effecten te voorkomen, is de

keuzes op die momenten te laten plaatsvinden waarop mensen hun risicoprofiel nog niet beter kunnen inschatten dan de dienstverlener. Een voorbeeld is dat de deelnemer al op 65-jarige leeftijd moet besluiten hoe hij zijn uitkering na het 75e levensjaar wil ontvangen (bijvoorbeeld ineens, in termijnen of in de vorm van een zorgpolis).

Box 3: Past individuele keuzevrijheid in een collectief pensioensysteem?

Keuzevrijheid kan vormgegeven worden in een collectief systeem. Daarbij moet het fundamentele uitgangspunt zijn, dat het individu het collectief niet kan benadelen door een bepaalde keuze te maken. In een actuariel neutraal pensioensysteem is dat eenvoudiger te realiseren dan in het systeem dat in Nederland gangbaar is, met doorsnee-premie en doorsneeopbouw. In het doorsneesysteem vindt herverdeling plaats, onder meer van jongere deelnemers naar oudere deelnemers.¹⁰ In feite betalen jongeren een soort herverdelingsbelasting, die zij terugbetaald krijgen als ze ouder zijn. Deze herverdeling kan verenigbaar zijn met keuzevrijheid, mits bij keuze A precies dezelfde herverdeling plaatsvindt als bij keuze B. Als dat niet zo zou zijn, bijvoorbeeld bij keuze A vindt minder herverdeling plaats dan bij keuze B, kunnen mensen zich onttrekken aan de solidariteit door voor keuze A te kiezen. Keuzevrijheid leidt dan tot

¹⁰ In een actuariel neutraal systeem krijgen jongeren voor dezelfde euro pensioenpremie meer pensioenrechten dan ouderen omdat die euro voor jongeren meer jaren kan renderen. In het doorsneesysteem krijgt iedereen precies hetzelfde opbouwpercentage. Jongeren krijgen feitelijk te weinig opbouw voor hun ingelegde euro, ouderen te veel (zie Boeijen et al. 2006).

(vervolg Box 3)

selectie-effecten, met een ondermijning van de solidariteit als gevolg.

Het kunstmatig inprijzen van de herverdeling in de verschillende keuzeopties kan ingewikkeld zijn. Bovendien wordt de herverdeling heel duidelijk zichtbaar door deze als een 'belasting' te heffen bij de verschillende keuzeopties. Dat kan verzet oproepen. Dat verzet is dan niet gericht tegen het idee van collectiviteit *an sich* (namelijk het samen delen van kosten en het samen delen van risico's) maar tegen het ex-ante herverdelingsmechanisme. Een collectief systeem zonder ex-ante herverdelingsmechanisme (dus gebaseerd op actuariële prijzen) is geschikter voor het vormgeven van keuzevrijheid.

2. Dynamiek in de opbouw- en uitkeringsfase

2.1 Pensioen en menselijk kapitaal

Langer doorwerken stelt hogere eisen aan het onderhoud van menselijk kapitaal. Mensen zullen tijdig in zichzelf moeten investeren via om- of bijscholing. Bijscholing is nodig om 'bij te blijven', terwijl omscholing nodig kan zijn als het huidige werk fysiek of mentaal te belastend is om vol te houden tot het einde van de loopbaan. Tijdige mobiliteit naar een andere functie of andere baan, om op die manier langer zinvol werk te kunnen doen, is een belangrijke investering in menselijk kapitaal. Deze investeringen in menselijk kapitaal staan niet los van het pensioen.

Investerings in menselijk kapitaal

Mensen hebben er – ten behoeve van hun eigen pensioenopbouw – baat bij om hun menselijk kapitaal goed te benutten en te ontwikkelen. Dat kapitaal is immers de motor van hun financiële kapitaal, waaruit zij hun pensioenvermogen opbouwen. Daarom is het goed als ze een duidelijk afgebakend, begrensd gedeelte van de toekomstvoorziening mogen inzetten voor doelen die het menselijk kapitaal vergroten. De werknemer of zelfstandige hoeft dit 'dynamische' gedeelte van het pensioenrecht of opgebouwd pensioenvermogen niet te gebruiken voor het bevorderen van de inzetbaarheid; hij kan er nog steeds voor kiezen dit vermogen geheel te bewaren voor uitkeringen na pensionering. Dit dynamisch inzetbare gedeelte binnen de toekomstvoorziening is nadrukkelijk geen alternatief voor bestaande opleidingsbudgetten die werkgevers voor hun werknemers reserveren. Wij zien deze mogelijkheid als een aanvulling op de bestaande budgetten. De extra mogelijkheid om een begrensd gedeelte van het opgebouwde pensioenvermogen te investeren in het

eigen menselijk kapitaal, biedt werknemers meer bewegingsvrijheid op de arbeidsmarkt. Zeker voor oudere werknemers is meer regie over de eigen loopbaan hard nodig. Helaas kenmerkt de Nederlandse arbeidsmarkt voor ouderen zich door lange werkloosheidsduur, weinig mobiliteit en weinig investeringen in kennis en vaardigheden (zie Euwals et al. (2009)).

De mogelijkheid om een gedeelte van de toekomstvoorziening te gebruiken voor scholing roept de vraag op of er wel genoeg vermogen overblijft na pensionering. In box 3 laten we met een voorbeeld zien dat het gebruik van een beperkt deel van de toekomstvoorziening niet per definitie nadelig hoeft te zijn voor de hoogte van de pensioenuitkering. In het voorbeeld zorgt omscholing ervoor dat mensen langer kunnen doorwerken in een lichtere functie. Daardoor is de uiteindelijke pensioenuitkering hoger, zelfs als deze mensen de kosten voor omscholing betalen uit het opgebouwde pensioenrecht en het salaris van de lichtere functie lager ligt dan dat van de oude functie.

Box 4: De inkomenseffecten van langer doorwerken – een voorbeeld

Een werknemer van 64 verwacht z'n huidige functie nog hooguit een jaar te kunnen volhouden. De werknemer voelt zich gezond genoeg om in een minder zware functie nog drie jaar door te werken, dus twee jaar langer dan in de huidige functie. Het salaris van de nieuwe functie ligt 10 procent onder het salaris van de oude functie.

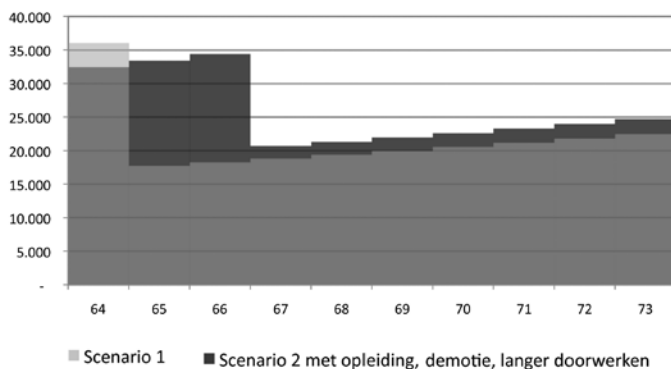
Voor de nieuwe functie is omscholing nodig. Stel dat de opleidingskosten plus de gederfde inkomsten als gevolg van studietijd samen € 15.000 bedragen en dat hij deze kosten

(vervolg Box 4)

betaalt uit zijn opgebouwde pensioenrecht. In onderstaande voorbeeld berekenen we hoe het jaarlijks inkomen vanaf 64-jarige leeftijd zich ontwikkelt in twee scenario's:

- Scenario 1: stoppen met werken op 65-jarige leeftijd
- Scenario 2: scholingskosten (€ 15.000) betaald uit opgebouwde pensioenrechten, drie jaar langer doorwerken en overstap naar een lager betaalde functie (10 procent lager loon)

We zien dat in scenario 2, afgezien van het eerste jaar, het jaarinkomen elk jaar boven dat van scenario 1 ligt. In het eerste jaar is het inkomen 10 procent lager dan scenario 1 vanwege de demotie. In jaar 2 en 3 is het inkomen aanzienlijk hoger dan scenario 1, omdat de werknemer blijft doorwerken. Als de werknemer op 67-jarige leeftijd met pensioen gaat, is de AOW-uitkering en aanvullend pensioen hoger dan in scenario 1. Het effect van 2 jaar langer doorwerken (en pensioen opbouwen) is sterker dan de € 15.000 opleidingskosten die hij zelf betaalt uit de pensioenopbouw.



Flexibel pensioneren

Het goed benutten van menselijk kapitaal betekent, naast om- en bijscholing, ook dat mensen tijdig afschakelen. Met een uitbreiding van de mogelijkheden voor parttimepensioen kan langer doorwerken gestimuleerd worden.¹¹ Naast parttimepensioen kan ook flexwerken een manier zijn om 'afschakelen' vorm te geven. Hiervoor bestaan de hoog-laagconstructie en de pensioenknip al.¹² Wellicht is iets vergelijkbaars mogelijk in het geval van demotie. Door de terugval in inkomen vanuit de toekomstvoorziening aan te vullen, is ook in dat geval langer doorwerken te stimuleren.

Naar een 'dynamische voorziening gericht op de oude dag'

Hierboven hebben we gesteld dat een goed pensioen op de oude dag afhankelijk is van een goede benutting van het menselijk kapitaal en dat het pensioenvermogen een rol kan spelen bij het onderhouden van menselijk kapitaal. Het dynamische gedeelte binnen de toekomstvoorziening is niet meer sec 'geld na 65' maar een 'voorziening *gericht op de oude dag*'. Deze voorziening zou er ook toe moeten bijdragen dat mensen op een gezonde en productieve manier naar de oude dag toewerken. Om de steeds verder stijgende pensioenleeftijd daadwerkelijk productief te bereiken is het zaak dat mensen blijven en vooral niet voortijdig 'opbranden'. Essentieel daarvoor zijn niet alleen goede

11 Nederlands onderzoek naar preferenties voor deeltijdpensioen suggereert dat we veel werknemers kunnen overtuigen parttime door te werken tussen hun 65e en 70e, indien daartegenover een redelijk financiële beloning staat (Van Soest et al. (2006)).

12 Bij de pensioenknip hoeft met de opgebouwde aanspraken niet in één keer om te zetten in een levenslange uitkering, maar mag men dit verdeeld in twee fasen doen. Deze twee fasen mogen thans niet langer dan 5 jaar uit elkaar liggen. Een uitbreiding zou zijn om de pensioenknippen binnen een langere periode, bijvoorbeeld tot 15 jaar, toe te staan.

mogelijkheden tot bij- of omscholing, maar ook een gezonde balans tussen werk en privé, en tijdig kunnen afschakelen (deeltijdpensioen, demotie). Zaken die daaraan bijdragen, kunnen we binnen de dynamische toekomstvoorziening aanmerken als geoorloofd bestedingsdoel.

Zelfstandigen en de noodzaak van meer dynamiek in de opbouwfase

Voor zelfstandigen zonder personeel behoeven de beperkte mogelijkheden voor pensioenopbouw verbetering (zie Van der Lecq en Oerlemans (2009)). Zzp'ers en andere flexibele arbeidskrachten hebben slechts beperkt toegang tot de tweedepijlerpensioenfondsen. Omdat zzp'ers niet altijd voldoende inkomsten hebben om pensioen op te bouwen, zou voor hen meer flexibiliteit in het tempo van pensioenopbouw wenselijk zijn. Hierbij kunnen ze zelf bepalen hoeveel premie ze inleggen op elk tijdstip. Binnen de huidige wetgeving kunnen pensioentekorten slechts worden ingehaald gedurende een periode van zeven jaar na het ontstaan van het tekort.

Een ander belangrijk knelpunt is dat zelfstandigen terughoudend zijn hun geld op een geblokkeerde (pensioen)rekening te zetten. Ze houden er rekening mee dat ze de liquide middelen misschien al op korte termijn nodig hebben (SER (2010)). Het is goed denkbaar dat zelfstandigen eerder geneigd zijn hun geld op een geblokkeerde pensioenrekening te zetten als zij het saldo in noodgevallen mogen aanspreken. Een noodgeval kan bijvoorbeeld zijn een sterke terugval in inkomen tot onder een bepaald minimuminkomen, omdat de zzp'er tijdelijk geen opdrachten heeft.

2.2 Pensioen en zorg

Zorgverlof

De hierboven genoemde dynamische toekomstvoorziening kan ook ruimte geven voor zorgverlof. Volgens de Nationale Zorgbarometer (2010) verwacht bijna twee derde van de mantelzorgers dat in de toekomst een grotere rol van mantelzorg nodig is, vanwege bezuinigingen door de overheid, de toenemende vergrijzing en doordat mensen steeds langer thuis willen blijven wonen. Tegelijk denkt twee derde van de Nederlanders dat het leveren van mantelzorg in combinatie met een baan en gezin in de toekomst steeds zwaarder wordt (Nationale Zorgbarometer (2010)). Het SCP (2009) constateert dat er een spanning is tussen de beleidsdoelen 'meer mensen langer aan het werk' en 'een grotere eigen verantwoordelijkheid van burgers voor hun hulpbehoevende netwerkliden'.

Box 5: Het effect van arbeidsdeelname op het verlenen van mantelzorg

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (Sadiraj et al. (2009)) berekende in een aantal scenario's het effect van arbeidsdeelname op de ontwikkeling van het aantal mantelzorgers in de leeftijd 30–64 jaar.

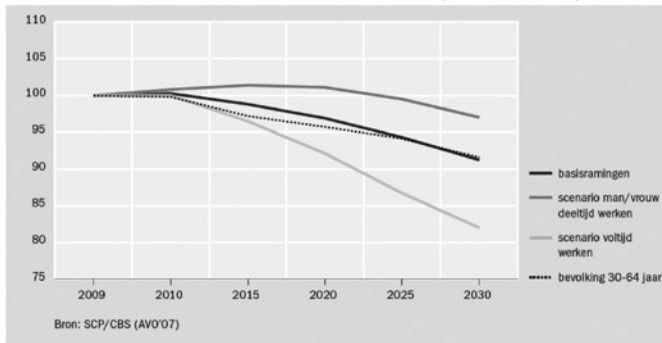
In het **basisscenario** neemt het aantal mantelzorgers in de leeftijd 30–64 met 9 procent af tussen 2009 en 2030. In **scenario 1** veronderstelt SCP dat de partners binnen één huishouden de arbeid gelijk verdelen, zodat in principe beide partners tijd hebben om mantelzorg te verlenen. De hoeveelheid gewerkte uren blijft binnen het huishouden

(vervolg Box 5)

constant, maar de verdeling wijzigt. In **scenario 2** gaan zowel mannen als vrouwen zoveel mogelijk uren werken. Daarbij is situatie in Zweden als voorbeeld genomen. Bij de mannen werkt dan 80 procent voltijd, bij de vrouwen 48 procent.

In **scenario 1** ligt het aantal mantelzorgers in 2030 5 procent hoger dan de basisraming. In **scenario 2** ligt dit aantal 10 procent beneden de basisraming. Dit is in overeenstemming met de door mantelzorgers genoemde problematische combinatie van werken en verlenen van mantelzorg (Zorgbarometer (2010)).

Ontwikkeling van het aantal verleners van mantelzorg van 30-64 jaar bij twee veronderstellingen over de arbeidsdeelname van mannen en vrouwen, 2009-2030 (index: 2009 = 100)



Bron: Sadirai et al. (2009)

Sparen voor zorg

Voor ouderen is de beschikbaarheid van goede zorg en een geschikte woonomgeving essentieel. Uit een enquête onder leden van de coöperatie PGGM in 2010 blijkt dat mensen zich

meer zorgen maken over de beschikbaarheid van zorg dan om de beschikbaarheid van geld. Het gestandaardiseerde besteedbare inkomen mag dan redelijk contant blijven over de levensloop, het consumptiepatroon verandert sterk. Op oudere leeftijd is het aandeel van woon- en zorgkosten in de totale uitgaven groter dan op jongere leeftijd. Gepensioneerden moeten zich vooral indekken tegen woonkosteninflatie en zorgkosteninflatie. De (voorwaardelijke) indexatie met prijs- of looninflatie van hun pensioenen is geen perfecte *hedge* voor de stijging van met name de zorguitgaven op latere leeftijd.¹³

Grote zorgrisico's – gebeurtenissen met een kleine kans maar met een grote impact (zoals bijvoorbeeld een openhartoperatie) – kan men het beste met een grote groep delen, via de zorgverzekering of overheidsvoorzieningen. Voor sommige risico's is nu eenmaal niet te sparen. Voor zorgkosten met een grote(re) waarschijnlijkheid van optreden en een minder grote impact (zoals lichtere niet-lijfgebonden ouderenzorg binnen AWBZ, bijvoorbeeld voor de aanschaf van een rollator), biedt sparen voor zorg wel een alternatief als bestaande zorgpakketten worden versoerd. Mensen kunnen het 'zorgsparen' op verschillende manieren vormgeven: apart of als onderdeel van bestaande pensioenarrangementen. Een voordeel van het integreren van pensioen en zorgsparen is ten eerste de overzichtelijkheid: één vermogen of recht, dat afhankelijk van de gezondheidssituatie voor een bepaald deel kan worden besteed aan zorg. Een andere reden voor integratie van zorgsparen met pensioen, is dat mensen zodoende collectief kunnen sparen en de voordelen van het

13 Het gewicht van zorgkosten in het prijsindexcijfer is een gemiddelde voor de gehele bevolking en daarmee niet representatief voor het gewicht van zorgkosten in het uitgavenpatroon van gepensioneerden.

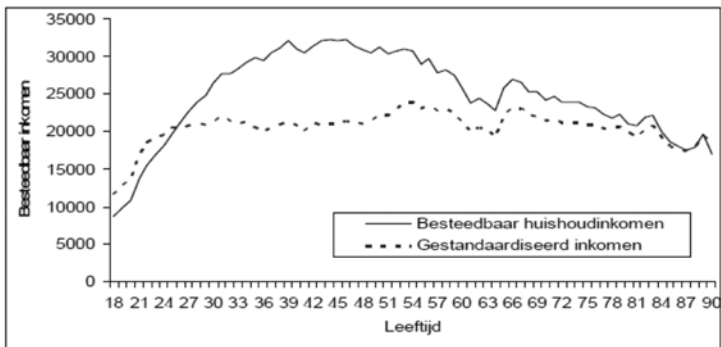
collectief pensioen kunnen genieten, zoals collectiviteit, lage kosten en solidariteit.

Het combineren van zorgsparen en pensioensparen op één rekening is overzichtelijker en efficiënter dan het aanhouden van twee gescheiden rekeningen. Een individu weet van tevoren niet hoe hoog de zorgkosten zijn en weet dus ook niet hoeveel hij moet sparen voor zorg. De deelnemer kan pensioenvermogen in de huidige situatie uitsluitend inzetten voor zorg of wonen door het nettobedrag te gebruiken dat het pensioenfonds maandelijks uitkeert. Voor grotere zorgkosten die hij ineens moet betalen, is dat niet optimaal. Een uitbreiding kan zijn dat het pensioenfonds de uitkeringen mag verzorgen specifiek voor aanvullende zorgkosten, waarbij de overheid die uitkeringen fiscaal vriendelijk behandelt. Net als bij aanpassingen in het huis of bij de aanschaf van domotica is het denkbaar dat die uitkeringen *lump sum* zijn. Met andere woorden: een grotere uitkering ineens in plaats van maandelijks een gedeelte. Om ongewenste vermogensoverdrachten te beperken, zou het pensioenfonds de betaling direct aan de zorgleverancier kunnen overmaken.

Het pensioenfonds moet hiertoe samenwerken met partijen uit het zorgdomein, met name zorgverzekeraars en zorgaanbieders. Het pensioenfonds kan zijn collectiviteit en inkoopkracht gebruiken om voor zijn deelnemers gunstige aanbiedingen te regelen, waarbij deelnemers bijvoorbeeld via een alliantie tussen pensioenfonds en zorgverzekeraar met korting zorgarrangementen kunnen afnemen bij *preferred suppliers*. Door besteding aan zorg vanuit het pensioen mogelijk te maken, kunnen mensen zowel de voordelen van collectief sparen als de inkoopkracht van het collectief inzetten voor individuele zorguitgaven.

Box 6: Besteedbaar inkomen van ouderen

De koopkracht van de AOW is in de periode 1965–2007 verdubbeld. Deze stijging was groter dan de stijging van het sociaal minimum, het minimumloon en het sociale loon. Het gemiddelde besteedbare huishoudinkomen neemt over het algemeen toe tot ongeveer het 40-ste levensjaar en neemt daarna af. Het *gestandaardiseerde* inkomen blijft echter vanaf het dertigste jaar redelijk constant. Het gestandaardiseerde inkomen houdt rekening met verschillen in de samenstelling van huishoudens (alleenstaand, samenwonend, met en zonder kinderen) en maakt het daarmee mogelijk om de welvaart van verschillend samengestelde huishoudens met elkaar te vergelijken. Het gestandaardiseerde huishoudinkomen van ouderen boven de 65 is nauwelijks hoger of lager dan dat van jongere generaties. Dit duidt op een gering verschil in welvaart tussen ouderen en jongeren.



Het besteedbare huishoudinkomen naar leeftijd in 2006

Bron: MICROS, in: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2006)

2.3. Pensioen en wonen

Momenteel beleggen veel mensen aan de ene kant geld (ze betalen pensioenpremie, waarmee het pensioenfonds collectief belegt), terwijl ze aan de andere kant een hypotheekschuld hebben waarover ze maandelijks rente moeten betalen. Wanneer de overheid maatregelen neemt om de hypotheekrenteaftrek te beperken of op andere wijze aflossingsvrije hypotheek te ontmoedigen, zou zij huiseigenaren kunnen toestaan een gedeelte van hun pensioenruimte te gebruiken voor de aflossing van de hypotheekschuld. Dat kan bijvoorbeeld door een vrijstelling in box 3 te creëren voor het opbouwen van eigen vermogen in de eigen woning.

Het eigen huis is een geschikte vermogensvorm voor het opbouwen van pensioenvermogen, omdat mensen het niet makkelijk tussentijds kunnen spenderen.¹⁴ Een eigen huis waarvan men de hypotheek heeft afgelost, is bovendien de beste garantie voor de beschikbaarheid van een woning in de gepensioneerde fase.¹⁵ Wanneer mensen beschikken over een hypotheekvrij eigen huis, hebben ze minder (pensioen)vermogen nodig dan mensen die huren of een niet-afgeloste hypotheek hebben.

Mensen willen het gedeelte van de toekomstvoorziening dat ze hebben opgebouwd in de eigen woning op enig moment willen verzilveren. Wanneer de gepensioneerde bereid is te verhuizen, kan dat door naar een goedkopere woning te verhuizen of te

14 Een potentieel probleem is wel dat men op deze manier vermogens kan overdragen aan jongere generaties. Dit kan men mogelijk met fiscale instrumenten ondervangen, bijvoorbeeld door een extra fiscale heffing op te leggen als vermogen dat men fiscaal gefaciliteerd heeft opgebouwd overdraagt aan jongere generaties.

15 Uit PGGM's ledenenquête uit blijkt dat bijna 50 procent in hetzelfde huis wil blijven wonen en daarboven ruim 30 procent zelfstandig wil blijven wonen. In totaal wil dus ruim 80 procent zelfstandig blijven wonen.

gaan huren. Als de gepensioneerde in het eigen huis wil blijven wonen, kan die (alsnog) een hypotheek nemen. Maar er zijn ook andere constructies denkbaar waarbij de bewoner in het eigen huis blijft wonen en toch het vermogen in het eigen huis kan gebruiken voor het levensonderhoud (zie Spoor (2008)).

Buitenlandse ervaringen met de zogenaamde 'omgekeerde hypotheek' zijn mogelijk interessant voor Nederland. Bij deze constructie behoudt de huizenbezitter het volledige bezit van de woning, maar krijgt maandelijks of jaarlijks een deel van de woningwaarde uitgekeerd in de vorm van een annuïteit. Deze levenslange uitkering lijkt erg op het pensioen zoals wij dat kennen. Daarnaast heeft het individu (en eventueel zijn of haar partner) een levenslang woonrecht in de woning. Dat is in feite een pensioen in natura. Bij overlijden of verhuizing valt de woning toe aan de financiële instelling die de annuïteit uitkeert. Ten opzichte van een gewone hypotheek heeft deze constructie voor de huizenbezitter een belangrijk voordeel: de financiële instelling neemt zowel het langlevensrisico als het specifieke huizenrisico over. Bovendien heeft het individu niet te maken met rentelasten en het daarmee gepaard gaande renterisico.¹⁶ Financiële instellingen kunnen vanwege hun omvang de specifieke huizenmarktrisico's en langlevensrisico's diversificeren.

Een voorwaarde om in het eigen huis te kunnen blijven wonen, is dat het huis blijft voldoen aan de veranderende woonbehoeften bij het ouder worden. Thuiszorg, woongerelateerde services en aanpassingen in de eigen woning (bijvoorbeeld domotica) kunnen de woonduur in het eigen huis verlengen. Gepensioneerden zouden deze uitgaven kunnen betalen door een bepaald deel van hun toekomstige pensioenuitkeringen ineens

¹⁶ Zie De Roon et al. (2010).

'uitbetaald' te krijgen in natura, in de vorm van aanpassingen in de eigen woning of in de vorm van domotica.¹⁷ Hierdoor worden toekomstige pensioenuitkeringen weliswaar lager, maar daar staat tegenover dat de kosten van intramurale zorg uitblijven en mensen langer zelfstandig kunnen blijven wonen.

Dynamiek in de opbouw- en uitkeringsfase

- Geef mensen ruimte om een afgebakend deel van de toekomstvoorziening in te zetten voor zelf te kiezen doelen, zoals vitaliteit, scholing, zorgverlof (voor ouders of kinderen), deeltijdpensionering of als loonaanvulling bij demotie vlak voor volledige pensionering
- Geef zzp'ers de mogelijkheid deel te nemen aan een collectieve toekomstvoorziening met vrijwillige inleg en vermogensopbouw en een grote mate van flexibiliteit bij de opname
- Maak de uitbetaling van pensioen in natura mogelijk voor doelen op het gebied van zorg en wonen (domotica, aanpassingen in de eigen woning)
- Ontwikkel mogelijkheden voor het opbouwen en afbouwen van vermogen via het eigen huis

¹⁷ Door de betaling direct van de pensioenuitvoerder naar de leverancier te laten lopen voorkomt men dat direct na uitbetaling vermogensoverdrachten aan de kinderen plaatsvinden. De hogere waarde van de woning (door aangepaste voorzieningen) kan men na een verhuizing of overlijden wel overdragen aan de kinderen. Deze overdrachten kan men belasten via de erfbelasting.

3. Toekomstige rollen van sociale partners, pensioensector en overheid

Steeds meer macrorisico's komen expliciet bij de deelnemers te liggen nu pensioenen steeds meer expliciet resultaatsafhankelijk worden. Macro langlevenschokken en financiële schokken (aandelenrendementen en inschattingen van toekomstige rendementen) bepalen in belangrijke mate de pensioenresultaten. Deelnemers hebben ondersteuning nodig bij het omgaan met deze risico's. Deze ondersteuning is een basisvoorwaarde om een vergroting van de dynamiek in de opbouw- en uitkeringsfase te doen slagen. Daarom begint deze paragraaf met de rol die sociale partners, pensioensector en overheid hierbij kunnen spelen (paragraaf 3.1). Vervolgens bespreken we de rollen die de partijen kunnen spelen bij dynamisering van de opbouwfase (3.2) en de uitkeringsfase (3.3).

3.1 De verschuiving van macrorisico's naar deelnemers

Sociale partners

De rol van de sociale partners is tweeledig. In de eerste plaats definiëren de sociale partners de pensioencontracten en in de tweede plaats faciliteren zij een goed functionerende arbeidsmarkt. Daarmee bedoelen we een arbeidsmarkt waarop deelnemers in staat zijn eventuele risico's op te vangen door meer of langer te participeren.

- *De omvang en verdeling van de pensioenrisico's en de individuele keuzevrijheid daarin*

Bij het formuleren van pensioencontracten gaat het erom de risico's zo compleet mogelijk te verdelen over de verschillende

deelnemers, bij voorkeur zodanig dat de risico's vooral die deelnemers treffen die ze het beste kunnen opvangen. Daarnaast moeten sociale partners een uitspraak doen over de gewenste omvang en aard van de risico's voor de verschillende deelnemers als deze zelf geen keuze maken (de default). De sociale partners moeten ook beslissen welke keuzen ze de individuele deelnemers bieden in de aard en de omvang van risico's.

– *Keuzevrijheid op de arbeidsmarkt*

Een belangrijke manier om pensioenrisico's op te vangen is langer doorwerken, zeker als het gaat om het langlevensrisico. Dit vraagt om aanpassingen op de arbeidsmarkt, zoals het afschaffen van verplicht leeftijdsontslag en – tegelijkertijd – het hervormen van de ontslagbescherming.

Voor een sterke positie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt zijn een hogere productiviteit en lagere loonkosten belangrijk. Met een sterkere arbeidsmarktpositie hebben oudere werknemers betere kansen om een baan te vinden die past bij hun preferenties en mogelijkheden. Lagere loonkosten kan men mogelijk maken door een gedeelte van het dynamische pensioenbudget (zie 2.1) als een vorm van loonkostensubsidie in te zetten als aanvulling op het inkomen. Een duurzaam hoge productiviteit vraagt om voldoende investeringen in menselijk kapitaal gedurende de loopbaan (door middel van bij- en omscholing) en voldoende mobiliteit tussen functies en banen. Het overdraagbaar maken van zekerheden kan die mobiliteit bevorderen. Het huidige stelsel van ontslagbescherming ontmoedigt oudere werknemers om een andere werkkring te vinden, omdat ze dan de ontslagbescherming – die afhangt van de lengte van het dienstverband – verliezen. Door de ontslagvergoedingen te storten in een werkbudget worden de gelden overdraag-

baar tussen banen (zie Commissie Arbeidsparticipatie (2008)). Daardoor kunnen werknemers die niet meer tevreden zijn over hun huidige werkring, zelf de regie nemen. Werknemers worden minder afhankelijk van hun huidige werkgever. Werkzekerheid vervangt baan zekerheid. Oudere werknemers kunnen dan dankzij de toename van hun mobiliteit op de arbeidsmarkt makkelijker de overstap maken van fysiek of mentaal zwaar werk naar een lichtere functie. Daardoor kunnen ze langer gezond en inzetbaar blijven.

Pensioensector

De pensioensector staat voor de uitdaging deelnemers goed voor te lichten over zowel de risico's waarmee zij te maken hebben als de mogelijkheden die ze hebben voor individueel risicomanagement.

– *Informatie, voorlichting en advies over het ex-ante risicoprofiel*

Deelnemers moeten zich bewust zijn van de macrorisico's waaraan ze nu eenmaal blootstaan in een risicovolle wereld. Als mensen aan meer risico's blootstaan, willen sommige deelnemers ook meer zeggenschap hebben over hun individuele risicoprofiel. Dat wil zeggen: over de aard en de omvang van de risico's. De pensioensector moet zich daarbij ontwikkelen tot een vertrouwenwekkende partner die mensen helpt bij het inschatten en kiezen van risico's en bij het inspelen op onverwachte schokken. Het gaat in de eerste plaats om het bieden van overzicht en inzicht in de risico's waaraan mensen blootstaan. Dat vereist dat we ons niet beperken tot het risicoprofiel van het pensioen, maar ook helder maken hoe dat zich verhoudt tot de andere risico's waaraan een individuele deelnemer blootstaat op bijvoorbeeld de arbeidsmarkt, de woningmarkt en de markt voor zorgdiensten.

Het ontwikkelen van instrumenten voor de financiële planning, zonder dat dit tot hoge advieskosten leidt, is een uitdaging. Het Nationale Pensioenregister kan daarbij een belangrijke rol spelen. Uitbreiding van dat register naar andere pensioenbouwstenen, zoals derde pijlerproducten en integratie met andere vermogenscomponenten, levert een verdere bijdrage aan inzicht en overzicht. Ook een toekomstige koppeling van deze informatie aan planningtools zou een goede verbetering zijn.

– *Informatie over veranderende pensioenverwachtingen*

Vervolgens moet de sector de deelnemers na onverwachte schokken optimaal informeren over consequenties van deze schokken voor de pensioenvooruitzichten. Dat geldt niet alleen voor de gevolgen van macroschokken, maar ook voor idiosyncratische schokken. Dan gaat het bijvoorbeeld om de gevolgen van zogenaamde *life events* voor de pensioenverwachtingen en de risico's daar omheen. Voorbeelden zijn een promotie, het verlies van een baan, een scheiding, ziekte, arbeidsongeschiktheid of een andere inschatting van de gewenste pensioendatum.

– *Voorlichting en advies over individueel risicomanagement*

Ten slotte moet het individu worden geïnformeerd over de mogelijkheden om de schokken op te vangen. Werkenden kunnen risico's managen door bijvoorbeeld de premie-inleg te wijzigen of de pensioendatum te veranderen, eventueel in combinatie met aanvullende scholing, verandering van baan of verandering van het wekelijks aantal werkuren. Gepensioneerden hebben minder mogelijkheden om schokken op te vangen, maar zij kunnen mogelijk ondersteund worden bij het aanpassen van hun uitgavenpatroon of bij het aanwenden van eventueel aanwezig vermogen in hun woning om schokken op te vangen.

Overheid

– *Betrouwbare informatie over publieke voorzieningen in de toekomst*

Een betrouwbare overheid is zo helder mogelijk over het toekomstige beleid, voor zover dat mogelijk is in een democratie waarin toekomstige volksvertegenwoordigers het beleid altijd weer kunnen wijzigen. Ondanks deze relativering is het van groot belang dat de overheid een heldere default neerlegt over de manier waarop de AOW-leeftijd meebeweegt met de levensverwachting. Ook moet ze maximale duidelijkheid scheppen over de vraag hoe de AWBZ en andere voorzieningen voor ouderen zich in de toekomst waarschijnlijk ontwikkelen, zodat werkenden en sociale partners daarmee rekening kunnen houden bij het bepalen van de gewenste omvang van de pensioenbesparingen.

– *Toezicht op informatie*

De overheid moet ook toezien op de aard van de informatie en voorlichting die de pensioensector aan de deelnemers geeft over de aard en de omvang van de risico's waaraan de deelnemers blootstaan. Bij het projecteren van pensioenverwachtingen moet de sector bijvoorbeeld uitgaan van realistische vooruitzichten voor rendementen en levensverwachting, om te voorkomen dat men overspannen verwachtingen wekt bij de deelnemers. Ook moet de overheid zorgen dat de pensioensector de onzekerheid over de verwachtingen duidelijk maakt.

Dynamisering van pensioen vanwege verschuiving macrorisico's naar de deelnemers	
Sociale partners	<ul style="list-style-type: none"> • Definiëren omvang en verdeling risico's in pensioencontracten en individuele keuzevrijheid daarin • Faciliteren keuzevrijheid op de arbeidsmarkt
Pensioensector	<ul style="list-style-type: none"> • Informatie, voorlichting en advies over het ex-ante risico-profiel • Informatie over veranderende pensioenverwachtingen • Voorlichting en advies over individueel risicomanagement
Overheid	<ul style="list-style-type: none"> • Betrouwbare informatie over toekomstige publieke voorzieningen • Toezicht op informatie

3.2 Dynamiek in de opbouwfase

Sociale partners

– *Een werkbudget*

Sociale partners kunnen afspreken dat een deel van de loonruimte bestemd is voor een budget dat flexibeler inzetbaar is dan het pensioen. Daarbij kan men bijvoorbeeld denken aan het werkbudget zoals gepropageerd door de commissie Bakker (zie Commissie Arbeidsparticipatie (2008)). Dit werkbudget is overdraagbaar tussen banen. Werknemers beschikken zo over middelen om hun inzetbaarheid op peil te houden. Mensen kunnen het budget benutten als inkomensaanvulling tussen twee banen, bij het aanvaarden van een minder belastende functie of deeltijdpensioen, bij het starten van een eigen bedrijf of bij onbetaald verlof.

– *Bestedingsmogelijkheden*

De sociale partners moeten afspraken maken over de mogelijke bestedingsdoelen van dit budget. Ze kunnen eventueel ook het budget splitsen in een deel dat slechts beschikbaar is voor een beperkt aantal doelen (bijvoorbeeld de materiële kosten van scholing) en een deel dat ruimer inzetbaar is (bijvoorbeeld

ook voor onbetaald verlof). Het splitsen van het budget heeft voor- en nadelen. Het voordeel is dat sociale partners bepaalde doelen gericht kunnen stimuleren. Het nadeel is dat het resulteert in meer complexiteit en controle en dat het de keuzevrijheid en regie van individuen beperkt. Een alternatief is om met één budget te werken waarbij de werkgever bepaalde bestedingen stimuleert met extra bijdragen.

Pensioensector

– *Informatie, voorlichting en advies over opbouw en opname*

De pensioensector zou een dergelijk breder inzetbaar budget kunnen beheren en deelnemers ook kunnen voorlichten over het gebruik van dit budget. Ook moet de sector betrouwbare informatie verschaffen over de mogelijkheden voor extra of juist minder pensioeninleg in bepaalde levensfasen waarin meer of minder ruimte is voor pensioenopbouw. Een toename van de keuzemogelijkheden bij de inleg en opname tijdens het werkzame leven, vraagt om een pensioensector die zich ontwikkelt tot een betrouwbare partner van deelnemers bij het maken van verantwoorde keuzen.

Overheid

– *Fiscale regime eigen woning*

Om huishoudens te stimuleren eigen vermogen op te bouwen in het eigen huis moet de overheid de fiscale faciliteiten voor hypotheekmarkt geleidelijk beperken. Daarnaast kan zij een vrijstelling introduceren voor het vrijgespaarde vermogen in het eigen huis (de WOZ-waarde minus de op de woning rustende hypotheek) voor degenen die onvoldoende pensioen hebben opgebouwd.

Op die manier behandelt zij belastingplichtigen die over weinig pensioenrechten beschikken, op eenzelfde manier als degenen die sparen voor hun pensioen via de financiële sector.¹⁸ Samen met een langdurig overgangsregime waarvan ook nieuwe hypotheek profiteren, voorkomt een dergelijke fiscale faciliteit dat het beperken van de hypotheekrenteaf trek de waarde van woningen en daarmee het onderpand van banken aantast.

– *Harmoniseren fiscaal kader toekomstvoorzieningen*

De overheid moet haar fiscaal kader voor de tweede en de derde pijler harmoniseren en integreren, zodat financiële planning simpeler wordt. Ook moet zij het werkbudget fiscaal faciliteren volgens de omkeerregel zodat zij deze besparingen niet fiscaal ontmoedigt. De plannen van het kabinet voor een vitaliteitsregeling passen hier goed in.

Uiteindelijk kan de overheid verschillende vermogensvormen op een uniforme manier behandelen om belastingarbitrage en de fiscaal gedreven segmentering en verkokering van financiële markten ongedaan te maken. Zo kan zij een fiscale vrijstelling introduceren voor vermogens die nodig zijn om consumptie gelijkmatig te verdelen over de levensloop. Deze fiscale vermogensvrijstelling kan zij koppelen aan de leeftijd en de in het verleden verdiende arbeidsinkomens (zie Teulings (2008)). De rest van de vermogens valt onder een Box 3-heffing. Zo heft de fiscus belasting over grote vermogens en stelt ze tegelijkertijd vermogen vrij dat dient om consumptie te egaliseren over de levensloop.

18 Als de pensioenopbouw in het eigen huis gedeeltelijk bedoeld is voor levensonderhoud op latere leeftijd, dient men aan deze pensioenopbouw wel een maximum te stellen tot een bepaald percentage van de woningwaarde. Indien dit niet zou gebeuren en de waarde van de woning zou dalen, zou daarmee het deel dat bestemd is voor levensonderhoud vermogen verdampen (zie ook Elsinga en Toussaint (2010)).

De fiscale vermogensvrijstelling maakt geen onderscheid tussen verschillende vermogensbestanddelen. Is de vrijstelling al gevuld, dan vallen alle vermogensvormen in Box 3. Verzekeringsproducten (zoals de kapitaalverzekering eigen woning) krijgen dezelfde behandeling als andere financiële besparingen of vermogensvorming via het eigen huis. Men behandelt werknemers en zzp'ers gelijk. Zzp'ers die onvoldoende pensioen opbouwen, kunnen bijvoorbeeld onbelast sparen via een spaarrekening, eigen beleggingen of een vrijgespaard eigen huis.

Bij het benutten van deze vermogensvormen voor de oude dag kunnen we een grote mate van flexibiliteit bieden. Wel wil de overheid voorkomen dat mensen vermogen onbelast overdragen aan jongere verwanten of dat mensen door het opeten van hun vermogen een beroep moeten doen op inkomensafhankelijke regelingen. Dit vraagt om het begrenzen van de keuzevrijheid en het ontmoedigen van te vroege opname van pensioengeld.

Dynamiek in de opbouwfase	
Sociale partners	• Werkbudget instellen
Pensioensector	• Informatie, voorlichting en advisering over opbouw en opname
Overheid	• Stimuleren vermogensopbouw in eigen huis door aanpassing fiscaal regime • Harmoniseren fiscaal kader voor toekomstvoorzieningen

3.3 Dynamiek in de uitkeringsfase

Sociale partners

Sociale partners kunnen de pensioenregeling aanpassen, zodat er meer mogelijkheden zijn om het pensioen op een alternatieve manier op te nemen dan als een standaardannuïteit (zie ook

Dietvorst et al (2010)). Zo kan mensen de mogelijkheid geboden worden om op pensioendatum te kiezen voor een combinatie van een annuïteit met een aanvullende zorgverzekering. In een dergelijke 'zorgannuïteit' komt naast de reguliere uitkering extra geld beschikbaar als lichamelijke of geestelijke functies uitvallen. Op deze manier kunnen mensen pensioen beter benutten om de extra kosten te financieren die met functieverlies gepaard gaan. Pensioen wordt zo een betere verzekering voor de laatste fase van het leven.

Pensioensector

– Productinnovatie in annuïteiten

De pensioensector kan mensen meer keuzemogelijkheden geven in de uitbetalingsvorm van pensioen.¹⁹ Mensen kunnen afhankelijk van de eigen voorkeuren op verschillende manieren met risico's omgaan (denk aan inflatierisico en beleggingsrisico), de uitkering over de tijd spreiden (denk aan hoog-laagconstructies) en de uitkering laten afhangen van idiosyncratische risico's (bijvoorbeeld het uitvallen van lichaamsfuncties). Uitbetaling van pensioen in natura kan de pensioensector niet alleen. Daarvoor is samenwerking met partijen als zorgverzekeraars, zorgaanbieders en woningbouwcorporaties nodig.

– De eigen woning als pensioenvoorziening

De sector moet mensen ook helpen het eigen huis beter te benutten als oudedagsvoorziening. Als de overheid daarvoor de mogelijkheid biedt, kan de pensioensector deelnemers de

19 Zie Brown en Nijman (2011).

flexibiliteit bieden om de hypotheek af te lossen uit de bruto pensioenpremie.

Verder zou de pensioensector gepensioneerden kunnen helpen bij het te gelde maken van het vermogen in hun eigen woning. De sector zou hier voor de gepensioneerde kunnen optreden als regisseur door goede arrangementen samen te stellen, samen met woningbouwcorporaties of vastgoedbeheerders. De woningbouwcorporatie kan het eigendom van de woning geheel of gedeeltelijk overnemen na overlijden of verhuizing naar een verpleeghuis. In ruil daarvoor zorgt de woningbouwcorporatie vanaf het moment van overeenkomst voor het onderhoud van de woning en financiert de extra pensioenuitkeringen, die het pensioenfonds extra uitbetaalt. In feite zetten mensen de eigen woning op deze manier om in pensioen in natura (een woonrecht in de woning) met een monetaire aanvulling.

– *Investeren in zorg*

De pensioensector kan een groter deel van haar kapitaal investeren in de zorgsector en in zorgvastgoed. Op die manier kan de pensioensector de zorginflatie afdekken. Zorginflatie is immers een van de belangrijkste risico's waaraan gepensioneerden blootstaan; betaalbare woon- en zorgvoorzieningen met goede persoonlijke diensten op maat zijn een noodzakelijke voorwaarde voor een goede oude dag. Verder komt door het beleggen in de zorg meer privaat kapitaal beschikbaar voor het financieren van innovatie en andere investeringen in de zorg en daaraan gerelateerde persoonlijke (woon)diensten nu publieke financiering van deze snel groeiende sector steeds problematischer wordt. Dit alles vraagt wel om grotere mogelijkheden voor private financiering en winstuitkering in de zorgsector. Het behalen van goede

rendementen ten behoeve van de indexatie van pensioenen blijft immers de prioriteit van pensioenfondsen.

– *Investeren in de huursector*

Iets soortgelijks geldt ook voor de huursector. Ook daar kan een geleidelijke liberalisering van de huren bijdragen aan meer mogelijkheden voor private financiering door de pensioensector. Beleggingen in de zorg- en huursector zijn een manier om het gebrek aan inflatiegerelateerde obligaties te compenseren. Een beter functionerende huursector maakt het ook beter mogelijk om het in het eigen huis opgebouwde vermogen vrij te maken door te gaan huren. De vergrijzing vraagt om een beter functionerende particuliere huurmarkt met meer doorstroming. De pensioensector kan dus bijdragen aan zowel goede zorg- en woonvoorzieningen als persoonlijke dienstverlening via zowel de vraag- als de aanbodkant. Aan de vraagkant zorgt de pensioensector voor voldoende koopkracht voor ouderen zonder daarvoor een direct beroep te doen op omslagsystemen die een druk leggen op de koopkracht van jongere generaties. Aan de aanbodkant stelt de pensioensector privaat kapitaal beschikbaar voor investeringen in de zorgsector, persoonlijke dienstverlening en woningsector.

– *Regie in de uitkeringsfase*

De pensioensector kan zich ook ontwikkelen tot een betrouwbare partij die ouderen helpt om te gaan met de risico's van de oude dag. De cognitieve capaciteiten van mensen nemen vaak af op hogere leeftijd, waardoor het voor mensen moeilijk wordt om hun leven te managen.²⁰ De pensioensector kan zorgbehoevende ouderen helpen bij het combineren en managen van verschil-

20 Zie bijvoorbeeld Agerwal et al. (2009).

lende financiële stromen. Denk bijvoorbeeld aan persoonsgeboden budgetten uit de AWBZ of WMO en inkomensafhankelijke toeslagen. Ook kan de pensioensector partnerships aangaan met partijen uit de zorg- en woonsector. Die alliantie kan mensen helpen regie te houden over hun leven als de gezondheid het laat afweten. Het gaat dan bijvoorbeeld om het aanpassen van de woonomgeving of het vinden van een geschikte, veilige woonomgeving met goede zorg in de buurt. Juist hierbij is individueel maatwerk van groot belang, terwijl mensen dan juist zelf de mogelijkheden missen om dit goed te organiseren. Ze hebben dan behoefte aan een eenduidige partij (één loket) die hen daarbij helpt en die ze kunnen vertrouwen om hun belangen goed te behartigen bij het verkrijgen van financiële middelen en het inkopen van diensten. De pensioensector kan hierbij haar inkoopkracht benutten, niet alleen op financiële markten maar ook op de markten voor aanvullende zorg, persoonlijke diensten, en wonen.

Overheid

– Meer dynamiek in de uitkeringsfase

De overheid zou meer flexibiliteit moeten toestaan in het gebruiken van het pensioen voor woningaanpassingen die het langer wonen in eigen huis mogelijk maken. Dat kan door de uitbetaling fiscaal te faciliteren en door lumpsumbetalingen toe te staan, die eventueel direct van de pensioenuitvoerder naar de leverancier van de woningaanpassingen lopen. Verder kan de overheid toestaan dat mensen het pensioen afkopen als het pensioenniveau uitstijgt boven het niveau dat de overheid hanteert voor inkomensafhankelijke regelingen en toeslagen.

– *Minder discretionaire invloed op zorg- en huursector*

Meer private financiering van zorgvoorzieningen en de huursector vereist dat de overheid meer ruimte biedt voor winstuitkeringen en deze sector liberaliseert. Als de overheid meer private financiering wenst, moet ze haar discretionaire invloed op deze sectoren verminderen.

Goed functionerende zorgsector en woningmarkt

De overheid moet werken aan beter functionerende zorg- en woningmarkten. Dit kan op twee manieren bijdragen aan een goede oude dag. Op de eerste plaats bieden deze markten goede investeringsmogelijkheden voor de pensioensector om inflatierisico's af te dekken. Op de tweede plaats krijgen ouderen meer waar voor hun pensioengeld als ze het kunnen besteden aan uitstekende zorg- en woningvoorzieningen die aansluiten bij hun individuele preferenties.

Dynamiek in de uitkeringsfase	
Sociale partners	<ul style="list-style-type: none"> • Alternatieven ontwikkelen naast de standaardannuïteit, zoals zorgannuïteit
Pensioensector	<ul style="list-style-type: none"> • Productinnovatie in annuïteiten • Regiefunctie bij het omzetten van vermogen in de eigen woning • Investeren in de zorg- en de huursector • Regiefunctie in de uitkeringsfase; benutten schaal voor inkoopkracht
Overheid	<ul style="list-style-type: none"> • Toestaan van meer flexibiliteit in de uitkeringsfase • Minder discretionaire invloed op zorg- en huursector • Stimuleren goed functionerende zorgsector en woningmarkt

4. Vervolgstappen

Met de ontwikkeling van sommige voorstellen uit de vorige paragraaf kunnen we al binnen de huidige systemen starten. Dat geldt bijvoorbeeld voor:

- het uitbreiden van de informatie- en adviesrol van de pensioensector
- het investeren in de zorgsector en de huursector, al is daar zeker ook een rol voor de overheid weggelegd om meer ruimte te geven aan ondernemerschap.

Veel van de voorstellen uit paragraaf 3 zijn echter niet mogelijk zonder aanpassingen in bestaande structuren. In deze paragraaf geven we een voorstel voor de fasering van deze aanpassingen.

4.1. Korte termijn

Bij de verschuiving van risico's naar de deelnemer past een aantal maatregelen die we in paragraaf 3.1. uiteen hebben gezet, zoals:

1. Creëren van meer keuzevrijheid en individuele regie op de arbeidsmarkt, met name voor ouderen
2. Vergroten van inzicht en overzicht in de financiële positie en de financiële risico's

Deze maatregelen zijn randvoorwaarden voor het vergroten van de eigen verantwoordelijkheid en regie van deelnemers in het omgaan met pensioenrisico's. Daarom moeten sociale partners en overheid deze maatregelen als eerste oppakken, samen met de uitwerking van de nieuwe pensioencontracten.

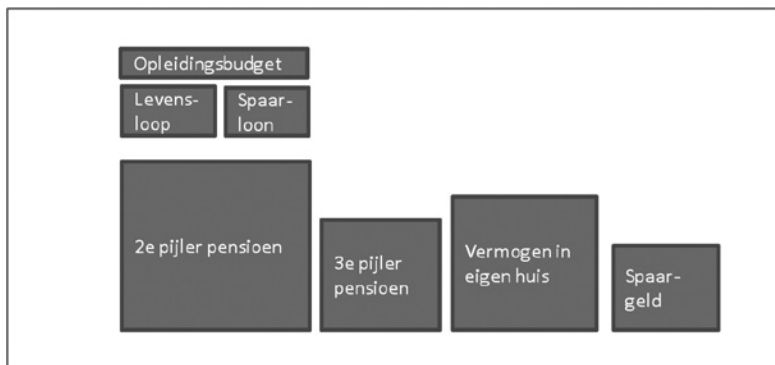
Ad 1) Eerste stappen kunnen zijn:

- Het verruimen van de huidige mogelijkheden om de pensioen-uitkering 'parttime' op te nemen ten behoeve van het afschakelen (zoals benoemd in paragraaf 2)

- Het verruimen van de mogelijkheden om de pensioenuitkering in te zetten als loonkostensubsidie bij demotie.

Ad 2) De deelnemer beschikt over diverse vermogensvormen, rekeningen en budgetten, met elk hun specifieke kaders. Het kabinet heeft plannen om de levensloopregeling en de spaarloonregeling te combineren tot een vitaliteitsregeling. Vanuit het perspectief van overzichtelijkheid is dat een goede stap. Desalniettemin is de vermogensvorming nog erg versnipperd (zie figuur 4.1).

De zelfstandigheid van werknemers en de verantwoordelijkheid die zij zelf hebben voor hun eigen inzetbaarheid, neemt in de toekomst alleen maar toe. Sociale partners kunnen onderzoeken op welke wijze zij deze toenemende eigen verantwoordelijkheid kunnen doorvertalen naar meer mogelijkheden voor uitruil tussen



Figuur 4.1 Huidige situatie: verschillende vermogensbestanddelen die los van elkaar staan

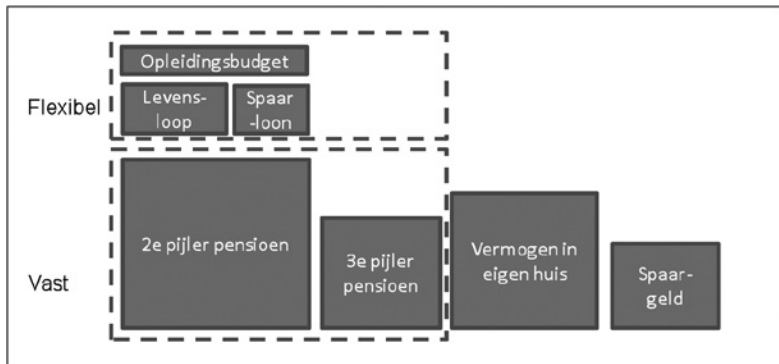
() De term 'Spaargeld' is gebruikt als verzamelbegrip voor al het overige vrije vermogen (vrije spaarrekeningen, beleggingen, etc.).*

de verschillende flexibele budgetten zoals spaarloon, levensloop, verlofregelingen en opleidingsbudgetten.

De overheid kan bijdragen aan inzicht en overzicht door al op korte termijn te starten met het integreren van de fiscale kaders van de tweede en derde pijler. Gezien het belang van meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt zou de overheid in de fiscale behandeling van toekomstvoorzieningen geen verschil moeten maken tussen werknemers of zelfstandigen.

Een meer geïntegreerd kader bestaat uit de volgende twee toekomstvoorzieningen:

- Vast: één kader voor vermogen dat is vastgezet voor pensioen (nu de tweede en derde pijler)
- Flexibel: één budget dat mensen flexibel kunnen besteden aan pensioen of aan specifieke doelen als (zorg)verlof en opleiding.



Figuur 4.2 Meer inzicht en overzicht: één kader voor geblokkeerde vermogensopbouw en één kader voor flexibel inzetbaar budget

Korte termijn

- Overheid: integratie fiscale kaders tweede en derde pijler
- Pensioensector in samenwerking met financiële dienstverleners: bieden van integraal overzicht tweede en derde pijler
- Sociale partners en overheid: verbeteren keuzemogelijkheden en regie ouderen op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door meer mogelijkheden deeltijdpensionering.

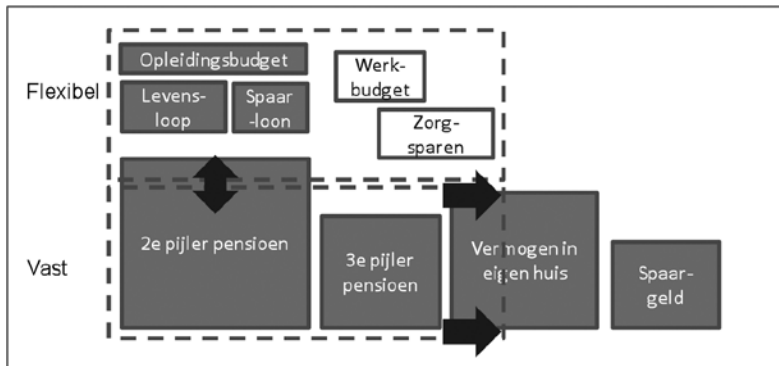
4.2 Middellange termijn

Op middellange termijn kan ook het werkbudget zoals voorgesteld door de Commissie Bakker (2008) een plaats krijgen in het flexibele deel. Dit werkbudget kan men gebruiken om inkomensderving op te vangen in de periode tussen twee banen, bij demotie of – in het geval van de zelfstandige – gebrek aan omzet.

Ook zorgsparen kan op middellange termijn toegevoegd worden aan het flexibele deel²¹. Bij zorgsparen hoeven mensen het opgebouwde vermogen niet op te nemen in vorm van een annuïteit. Ze kunnen een uitbetaling ineens krijgen voor het aankopen van aanvullende zorg. De termijn van implementatie is sterk afhankelijk van het tempo waarin de overheid met name de AWBZ versobert. Belangrijk is dat de overheid de eventuele toekomstige versoberingen compenseert met een uitbreiding van fiscale mogelijkheden om zelf voor zorg te sparen. De overheid kan eventuele denivellerende effecten van een dergelijke operatie compenseren, bijvoorbeeld via het fiscale stelsel.

21 Nader onderzoek moet uitwijzen of zorgsparen het best een plaats kan krijgen in het vaste of flexibele deel; ook moet onderzoek uitwijzen welke randvoorwaarden men dient te stellen aan de opname.

Op de middellange termijn kan ook de verhouding tussen het vaste en flexibele deel opschuiven richting méér flexibel. Zo ontstaat de 'dynamische toekomstvoorziening' die we schetsten in paragraaf 2.1. Een beperkt deel van wat nu het tweede- of derdepijlerpensioen is, kan dan nog steeds besteed worden aan (deeltijd)pensioen, maar ook – als de deelnemer dat wil – aan doelen die samenhangen met menselijk kapitaal, vitaliteit en het verlenen van zorg. De fiscus kan het kader van 'vaste' vermogensopbouw op middellange termijn verbreden naar het woondomein. Dat kan worden vormgegeven door middel van een vrijstelling van het opgebouwde eigen vermogen in de eigen woning. Wanneer de overheid maatregelen gaat nemen om de hypotheekrenteaftrek of de hoogte van aflossingsvrije hypotheeklen te verlagen, kan zij deze maatregel inzetten om stijgende woonlasten te beperken en te stimuleren dat mensen meer vermogen



Figuur 4.3 Uitbreiding en verschuiving van de kaders: (1) Uitbreiding van vast kader met vermogen in eigen woning; (2) uitbreiding van flexibel kader naar een 'dynamische toekomstvoorziening', waarvan werkbudget en zorgsparen onderdeel uitmaken ; (3) verschuiven van de grens tussen vast en flexibel naar meer flexibel

opbouwen in het eigen huis. Na pensionering kunnen burgers hun vermogen in het eigen huis weer omzetten in extra zorg of pensioeninkomen door verkoop aan een woningcorporatie.

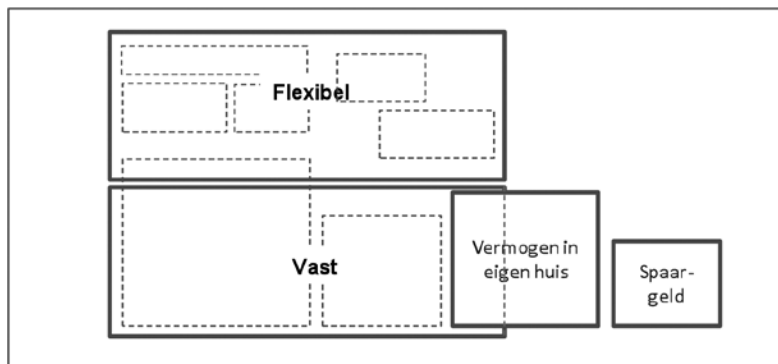
Middellange termijn

- Verbreding van pensioen naar woondomein
- Toevoeging zorgsparen aan dynamische toekomstvoorziening
- Toevoeging werkbudget aan dynamische toekomstvoorziening
- Verschuiving ruimte van vast naar flexibel (= dynamische toekomstvoorziening)

4.3 Lange termijn

Op lange termijn kunnen mensen de elementen binnen het vaste deel en binnen het dynamische deel steeds verder integreren. Dit geldt zeker voor het fiscale kader van de vermogensvorming, maar er is wellicht ook meer uitruil tussen bestedingsdoelen mogelijk. Dat betekent bijvoorbeeld dat mensen het opgebouwde kapitaal voor zorgsparen ook kunnen inzetten voor de bekostiging van voorzieningen in de woning die nodig zijn om thuis te kunnen blijven wonen. Nader onderzoek naar zorgsparen moet uitwijzen in welke mate en op welke wijze dit budget flexibel inzetbaar kan zijn. Als het gaat om de opleidingsbudgetten, is het denkbaar dat mensen de werkgeversbijdrage uitsluitend aan opleiding kunnen besteden, terwijl ze de werknemersbijdrage vrij kunnen uitruilen met andere doelen.

De pensioensector kan een rol vervullen als financieel regisseur van toekomstvoorzieningen. Het gaat daarbij om het managen



Figuur 4.4 Verdere integratie van onderdelen binnen het vaste en flexibele deel

van het vermogen en de risico's daarom heen, naast het bieden van een integraal inzicht en overzicht. Het pensioenregister kan zich verder ontwikkelen naar een tool die overzicht biedt in vermogenscomponenten, zowel voor de korte termijn als de toekomst. Samenwerking met banken en met de Belastingdienst ligt hier voor de hand.

In alle domeinen – werk, pensioen, wonen en zorg – zijn er de komende jaren grote uitdagingen. Het is van groot belang dat partijen bij het zoeken naar oplossingen verder kijken dan hun eigen domein. Uiteindelijk gaat het om optimale arrangementen voor de eindgebruiker en niet om lokale optima binnen domeinen.

Dat vereist dat partijen over de domeinen heen naar optimale oplossingen durven zoeken. De pensioensector heeft het potentieel om een belangrijke rol te spelen in de domeinen werk, wonen en zorg. Dat kan zij echter alleen in samenspel met andere partijen, waaronder sociale partners, overheid, woningbouwcorporaties en zorgverzekeraars. Elkaar opzoeken en met elkaar in

gesprek gaan om te komen tot gezamenlijke oplossingen vereist een gezamenlijke visie, moed en daadkracht. Uiteindelijk kunnen we met dynamiek tussen de domeinen meer bereiken dan vanuit de afzonderlijke domeinen apart. Het geheel is meer dan de som der delen.

Literatuurlijst

- Agerwal, S., J.C. Driscoll, X. Gabaix, en D. Laibson (2009), The age of reason: Financial decisions over the life cycle and implications for regulation, *Brookings Papers on Economic Activity* 2:2009, pp. 51-118
- Autoriteit Financiële Markten (2010), Geef Nederlanders pensioeninzicht. Werken aan vertrouwen door dichten van de verwachtingskloof. Amsterdam: AFM
- Autoriteit Financiële Markten (2011), Kosten pensioenfondsen verdienen meer aandacht. Amsterdam: AFM
- Bikker, J.A. en J. de Dreu (2006), Uitvoeringskosten van pensioenverstrekkers, in: Lecq, S.G. van der en O.W. Steenbeek (2006), Kosten en baten van collectieve pensioensystemen. Dordrecht: Kluwer, pp. 69-98
- Bikker, J.A. en O.W. Steenbeek (2010), Schaafeffecten van pensioenfondsen, *ESB* 95 (4595), 15 oktober 2010
- Boeijen T.A.H., C. Jansen, C.E. Kortleve en J.H. Tamerus (2006), Leeftijdsolidariteit in de doorsneepremie, in: Lecq, S.G. van der en O.W. Steenbeek (2006), Kosten en baten van collectieve pensioensystemen. Dordrecht: Kluwer
- Bovenberg, A.L, R. Koijen, T. E. Nijman, en C. N. Teulings (2007), Saving and Investing over the Life Cycle and the Role of Collective Pension Funds. *The Economist* 155, 2007, pp.347- 415
- Brown J. en T. Nijman (2010), Opportunities for improving pension wealth decumulation in the Netherlands, Paper gepresenteerd op Netspar-congres Macro economics of Pension Reform, Den Haag, 7 en 8 oktober
- Commissie Arbeidsparticipatie (Commissie Bakker) (2008), Naar een toekomst die werkt, <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2008/06/16/naar-een-toekomst-die-werkt-advies-commissie-arbeidsparticipatie.html>
- Cörvers, Frank, Rob Euwals en Andries de Grip (2011), Labour Market Flexibility in the Netherlands – The role of contracts and self-employment, Den Haag: Centraal Planbureau
- Centraal Planbureau (2010), Vergrijzing verdeeld. Toekomst van de Nederlandse Overheidsfinanciën, CPB Special Publication No. 86, June 2010
- Cui, J., Jong, F.C.J.M. de, en Ponds, E.H.M. (2011), Intergenerational risk sharing within funded pension schemes. *Journal of Pension Economics and Finance*, 10(1), pp. 1-29
- Dekker, R., R.J.A. Muffels en A.C.J.M. Wilthagen (2010), Werkzekerheid in plaats van baanzekerheid? Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid in dynamisch perspectief, in R. Batenburg & P. de Beer (Eds.), *Arbeid in crisis?*, pp. 63-77. Den Haag: Boom Lemma
- Dietvorst, G., C. Hooghiemstra, T. Nijman en A. Oelemans (2010), Decumulatie van pensioenrechten, NEA paper No. 34, Netspar

- DNB (2010), Naar nieuwe pensioencontracten: wat zijn de voorkeuren van deelnemers?, www.dnb.nl/binaries/Bijlage%20Pensioenvoorkeuren_tcm46-243710.pdf
- Els, P.J.A van , W.A. van den End en M.C.J. van Rooij (2005), Financial behaviour of Dutch households: analysis of the DNB Household Survey, In: 'Investigating the relationship between the financial and real economy', BIS Papers, 22, pp. 1-40
- Elsinga, Marja en Janneke Toussaint (2010), De woning als pensioenvoorziening, *ESB* 95(4592), 3 september 2010
- Euwals, R., R. de Mooij, en D. van Vuuren (2009), Rethinking Retirement: From participation towards allocation, CPB Special publication, No. 80, April 2009
- Ewijk, Casper van , Pascal Janssen, Niels Kortleve en Ed Westerhout (2009), Naar een reëel kader voor pensioenfonds, Netspar, NEA-paper 16, Tilburg: Netspar
- Keuzenkamp, Saskia, Carlien Hillebrink, Wil Portegeijs en Babette Pouwels (2009), Deeltijd (g)een probleem. Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijdbaan te vergroten. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Kortleve, Niels en Alfred Slager (2010), Deelnemers aan het roer. Strategische toekomstvisies voor de Nederlandse pensioensector, NEA-paper 27, Tilburg: Netspar
- Lecq, Fieke van der en Alwin Oerlemans (2009), Zelfstandigen zonder pensioen, NEA Paper 24, Tilburg: Netspar
- McDonald, G., P. Orszag en G. Russell (2005), The effects of asset tests on saving, The Retirement Security Project, Washington DC
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2006), De toekomstige inkomenspositie van ouderen, <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2006/12/19/de-toekomstige-inkomenspositie-van-ouderen.html>
- Mitchell, Olivia S. , James M. Poterba, Mark J. Warshawsky en Jeffrey R. Brown (1999), New evidence on the money's worth of individual annuities, *The American Economic Review*, Vol. 89, No. 5, December 1999, pp. 1299-1318
- Nationale Zorgbarometer (2010), <https://www.denationalezorgbarometer.nl/Content/Files/SamenvattingthemaonderzoekMantelzorg.pdf>
- Nijman, Theo en Alwin Oerlemans (2008), Maatwerk in Nederlandse pensioenproducten, NEA Paper 8, Tilburg: Netspar
- Portegeijs, Wil (2009), Deeltijd in Nederland, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Rooij, M.C.J. van , C.J.M. Kool en H.M. Prast (2007), 'Risk-return preferences in the pension domain: are people able to choose?', *Journal of Public Economics* 91, pp. 701-722
- Roon, Frans de, Piet Eichholtz en Kees Koedijk (2010), Housing with a silver lining, Paper gepresenteerd op Netspar-congres Macro economics of Pension Reform, Den Haag, 7 en 8 oktober, <http://www.netspar.nl/files/Evenementen/20101008/paper%20De%20Roon.pdf>

- Sadiraj, Klarita, Joost Timmermans, Michiel Ras en Alice de Boer (2009), De toekomst van de mantelzorg, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Schwartz, Barry (2004), Paradox of choice – Why more is less, Harper Perennial
- SER (2010), Zzp'ers in beeld: Een integrale visie op zelfstandigen zonder personeel, Den Haag: Sociaal-Economische Raad
- Smulders, Peter en Anneke Goudswaard (2010), Werk en arbeidsvoorwaarden van flexwerkers, ESB 95 (4595), 15 oktober 2010
- Soest, Arthur van, Arie Kapteyn en Julie Zissimopoulos (2006), Using Stated Preferences Data to Analyze Preferences for Full and Partial Retirement, RAND Working Paper, http://www.rand.org/pubs/working_papers/WR345.html
- Spoor, Lou (2008), Je huis of je leven? Eigen betalingen voor woon- en welzijnsvoorzieningen voor ouderen en optimalisatie van de pensioenportfolio, NEA-paper 9, Tilburg: Netspar
- Teulings, C.N. (2008), Hoe kunnen we onze risico's efficiënt delen? Principes voor optimale sociale zekerheid en pensioenvoorziening, NEA Paper No. 11, Tilburg: Netspar
- Thaler, Richard en Cass Sunstein (2008), Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth, and Happiness, Yale University Press

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 efficiënt 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
- 25 "De API is een no-brainer" (2009)
Jacqueline Lommen
- 26 De pensioenagenda 2009–2010 (2009)
Benne van Popta
- 27 Consumenten aan het roer. Strategische toekomstvisies voor de Nederlandse pensioensector (2010)
Niels Kortleve en Alfred Slager
- 28 Het pensioen van de zzp'er fiscaal-juridisch bezien: wie is er aan zet? (2010)
Gerry J.B. Dietvorst
- 29 Normen voor de pensioenaansprakenstatistiek (2010)
Elisabeth Eenkhoorn en Gerrit Zijlmans
- 30 Over de wenselijkheid van de uitgifte van geïndexeerde schuld door de Nederlandse overheid (2010)
Casper van Ewijk en Roel Beetsma
- 31 Van arbeidsverhouding naar verhouding tot de arbeid? De doorgroei van de zzp'er (2010)
Ad Nagelkerke, Willem Plessen en Ton Wilthagen
- 32 Leidt uitvoering door concurrerende zorgverzekeraars tot een doelmatige en financieel houdbare AWBZ? (2010)
Erik Schut en Wynand van de Ven
- 33 Herziening Financieel Toetsingskader (2010)
Frank de Jong en Antoon Pelsser
- 34 Decumulatie van pensioenrechten (2010)
Gerry Dietvorst, Carel Hooghiemstra, Theo Nijman & Alwin Oerlemans
- 35 Van toezegging naar ambitie – Een betaalbaar reëel pensioen dat eerlijk is over de risico's en aanpasbaar voor exogene ontwikkelingen (2010)
Dick Boeijen, Niels Kortleve en Jan Tamerus
- 36 Now is the time. Overstap naar degressieve pensioenopbouw nu wenselijk en mogelijk (2010)
Lans Bovenberg en Bart Boon
- 37 Het Pensioenlabel als basis voor toezicht (2010)
Agnes Joseph en Dirk de Jong
- 38 De gouden standaard bij beleidsvoorbereiding (2011)
Peter Kooreman en Jan Potters
- 39 Risicoprofielmeting voor beleggingspensioenen (2011)
Benedict Dellaert en Marc Turlings
- 40 Naar een dynamische toekomstvoorziening. Integratie van werk, pensioen, zorg en wonen over de levensloop (2011)
Lans Bovenberg, Wouter Koelewijn en Niels Kortleve

Naar een dynamische toekomstvoorziening

Deze paper betoogt dat pensioenen in de tweede pijler dynamischer moeten worden. Zowel in de opbouw- als de uitkeringsfase is meer flexibiliteit en maatwerk nodig. Een belangrijke reden daarvoor is dat macrorisico's steeds meer expliciet bij het individu komen te liggen. De manier waarop het individu op deze nieuwe risico's inspeelt, hangt af van de individuele situatie en voorkeuren. Een dynamischer pensioen past ook bij de toegenomen heterogeniteit op de arbeidsmarkt en kan in de opbouwfase bijdragen aan het beter ontwikkelen, onderhouden en benutten van menselijk kapitaal. De vergrijzing en ontgroening van de samenleving vergroten het belang daarvan. Daarnaast biedt een dynamisch samenspel van pensioen met de domeinen zorg en wonen kansen om de beschikbaarheid en betaalbaarheid van goede zorg- en woonvoorzieningen tijdens de oude dag te vergroten.