

# Willen we ons pensioen nog wel samen doen?

Over keuzevrijheid en solidariteit  
in aanvullend pensioen

*Harry van Dalen  
Kène Henkens*



The background of the page is white with a series of thin, light grey, curved lines that sweep across the page from the top left towards the bottom right, creating a sense of movement and depth.

Harry van Dalen en Kène Henkens

# Willen we ons pensioen nog wel samen doen?

Over keuzevrijheid en solidariteit in  
aanvullend pensioen

OPINION PAPER 66

NETSPAR INDUSTRY PAPER SERIES

**Opinion Papers**, onderdeel van de Industry Paper Serie, beschrijven en motiveren de positie van de auteur op een beleidsrelevant onderwerp. Hoewel Netspar als zodanig onpartijdig is, hebben individuele Netspar-onderzoekers een persoonlijke mening die zij ook uiten, zowel binnen als buiten het Netspar-netwerk. Netspar biedt eenvoudig een forum voor diepgaande discussie. De auteurs presenteren de Opinion Papers op evenementen. Opinion Papers worden op de Netspar-website gepubliceerd, en verschijnen daarnaast ook gedrukt.

### **Colofon**

Maart 2016

### **Editorial Board**

Rob Alessie – Rijksuniversiteit Groningen  
Roel Beetsma (Voorzitter) – Universiteit van Amsterdam  
Iwan van den Berg – AEGON Nederland  
Bart Boon – Achmea  
Kees Goudswaard – Universiteit Leiden  
Winfried Hallerbach – Robeco Nederland  
Ingeborg Hoogendijk – Ministerie van Financiën  
Arjen Hussem – PGGM  
Melanie Meniar-Van Vuuren – Nationale Nederlanden  
Alwin Oerlemans – APG  
Maarten van Rooij – De Nederlandsche Bank  
Martin van der Schans – Ortec Finance  
Peter Schotman – Universiteit Maastricht  
Hans Schumacher – Tilburg University  
Peter Wijn – APG

### **Ontwerp**

B-more Design

### **Vormgeving**

Bladvulling, Tilburg

### **Drukwerk**

Prisma Print, Tilburg University

### **Redactie**

Sander Peters Tekst, Nijmegen  
Netspar

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

# INHOUD

<i>1. Inleiding</i>	7
<i>2. Hoe sterk is solidariteit in pensioen?</i>	12
<i>3. Aanvullend pensioen: maatwerk, volledige keuzevrijheid of confectie?</i>	20
<i>4. Solidair met wie?</i>	28
<i>5. Conclusies</i>	37
<i>Literatuur</i>	40
<i>Bijlagen</i>	41

**Affiliaties**

Harry van Dalen

- Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut, Den Haag
- Tilburg University, TISEM en TIAS Business School

Kène Henkens

- Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut, Den Haag
- Rijksuniversiteit Groningen, UMCG
- Universiteit van Amsterdam, Departement Sociologie

**Dankwoord**

Met dank aan Marion Beekmans en Tom Zweers (beiden van PGGM), Klaartje de Boer (VCP), Bart Boon (Achmea) en Theo Nijman (Netspar) voor het meedenken en kritisch becommentariëren van de projectvragen en vragenlijst. Wij danken tevens Stella Hoff van het SCP voor gebruik van het databestand waarop een deel van de resultaten in dit rapport is gebaseerd.

# WILLEN WE ONS PENSIOEN NOG WEL SAMEN DOEN?

## 1. Inleiding

Een van de hoekstenen van het Nederlandse aanvullende pensioenstelsel is de solidariteit tussen pensioendeelnemers, tussen bijvoorbeeld jong en oud en tussen hoge en lage inkomens. De houdbaarheid van het pensioenstelsel staat onder druk als gevolg van een vergrijzende bevolkingssamenstelling, een toegenomen heterogeniteit aan groepen en dynamiek op de arbeidsmarkt en wellicht een stille wens om niet langer bij te dragen aan collectieve pensioenvoorzieningen omdat mensen bang zijn daarvan zelf de vruchten niet meer te kunnen plukken. De solidariteit is bovendien van bovenaf opgelegd. Voor de hedendaagse generatie werknemers komt de solidariteit tot uiting in allerlei verplichtingen; deelname aan het pensioenstelsel is daarmee niet een keuze die mensen zelf gemaakt hebben. Op dit moment denken vele instanties en experts na over de vraag hoe het toekomstige pensioenstelsel eruit moet komen te zien (ministerie van SZW, 2015). Daarbij wordt ook besproken wat de voor- en nadelen zijn van het solidair delen van bepaalde risico's (bijvoorbeeld beleggingsrisico, langlevensrisico) of van het van tevoren weten dat men meer bijdraagt aan het stelsel dan men er naar verwachting uit terug zal krijgen (zogenaamde subsidiërende solidariteit<sup>1</sup>).

1 In paragraaf 2 gaan we nader in op de definitie van verschillende solidariteitsbegrippen

Voor de individuele pensioendeelnemer zijn dit soort fundamentele vragen overweldigend en complex. Mensen kennen het pensioenstelsel als werknemer alleen via de pensioenpremie die maandelijks geruisloos wordt afgeschreven. Werkgevers kennen het als pensioenlast die maandelijks op de winst drukt. Gepensioneerden kennen het als een uitkering die als uitgesteld loon eveneens geruisloos wordt bijgeschreven, waarbij ze wellicht ieder jaar gespannen in de gaten houden of het pensioenfonds indexeert of niet. Voor de rest moet het pensioenstelsel overkomen als een zwarte doos.

In Nederland wordt het ingewikkelde pensioenstelsel aan een grondige herziening onderworpen waarbij meer risico's bij de deelnemer komen te liggen en men ook wat meer vrijheid aan de deelnemers wil gunnen. In feite lijkt het Nederlandse pensioenstelsel de omgekeerde weg te bewandelen die de VS nu inslaat. Via allerlei slimme stimuleringsmaatregelen ('nudging') probeert men in de VS werknemers aan het sparen te krijgen om zodoende een fatsoenlijk pensioen op te bouwen. Thaler en Sunstein (2009) noemen dit libertair paternalistisch beleid. Vanuit een verschillende startpositie lijkt men zich te richten op ongeveer hetzelfde einddoel<sup>2</sup>.

De ratio achter deze Hollandse 'extreme make-over' is begrijpelijk doordat het pensioenstelsel een enorm complex en onbegrijpelijk systeem is geworden (zie Ambachtsheer, 2014). Als bij die 'make-over' te veel keuzes bij deelnemers komen te liggen zet dat ook de deur open voor alle biases, denkfouten, kortzichtigheid en teleurstellingen die gepaard gaan met het

2 Er zijn overigens ook belangrijke verschillen. Zo is er in Nederland veel draagvlak voor het verplicht verzekeren van individueel langlevensrisico in de vorm van een levenslange pensioenuitkering (zie ook paragraaf 2). In de VS is hier in veel mindere mate sprake van.



nemen van financiële beslissingen door individuele deelnemers. Werknemers zullen immers een afweging moeten maken die zij nauwelijks kunnen overzien. De open vraag is of meer keuze gaat leiden tot minder (risico)solidariteit binnen het pensioenstelsel waardoor het stelsel verzwakt zou worden. Het introduceren van individuele keuzevrijheid komt wellicht tegemoet aan wensen van een deel van de deelnemers, maar het bieden van keuzevrijheid kan ook ongewenste effecten teweeg brengen die deelnemers slechter af maken vergeleken met de status quo. In het schetsen van toekomstig pensioenstelsel wordt daarom vaak gedacht om solidariteit te versterken door verschillende gradaties aan keuzevrijheid *binnen bestaande collectieven* aan te bieden, waarvan het bieden van solidariteitskringen binnen een algemeen pensioenfonds (APF) een vorm is. Ook het bieden van meer maatwerk en keuzevrijheid op onderdelen van het pensioencontract behoren daartoe omdat de primaire gedachte is dat betrokkenheid bij het pensioenproduct meer vertrouwen genereert in het pensioenfonds. Maar de wezenlijke vragen die daaraan vooraf gaan zijn: hoe solidair zijn de Nederlandse pensioendeelnemers, welke risico's willen mensen met elkaar delen en hoeveel keuzevrijheid willen ze werkelijk?

Op al deze vragen proberen we een antwoord te krijgen door vragen voor te leggen aan een steekproef die een afspiegeling vormt van de Nederlandse bevolking. De steekproef is getrokken uit het Centerpanel van de Universiteit van Tilburg (zie bijlage 1 voor meer details). In dit paper staan drie vragen centraal, die we trachten te beantwoorden in drie afzonderlijke paragrafen.

In paragraaf 2 onderzoeken we *hoe sterk pensioendeelnemers hechten aan solidariteit* binnen het aanvullend pensioen. Centraal in het pensioencontract is ten eerste de verplichting om te sparen gedurende het werkende leven. Ten tweede is er

de verplichting om op het moment dat mensen met pensioen gaan het opgespaarde vermogen om te zetten in een levenslange uitkering. Door het verzekeren van het langlevensrisico is iedereen gegarandeerd van een aanvullend pensioen – ook als iemand veel ouder wordt dan gemiddeld<sup>3</sup>. Internationaal gezien is deze verplichte omzetting op de pensioendatum niet vanzelfsprekend (zie Lever et al. 2015). Daarom willen we allereerst weten hoe sterk mensen hechten aan deze opgelegde solidariteit of risicodeling. En wat mensen zouden doen als ze de mogelijkheid krijgen om zich aan een collectief te onttrekken. Als ze op het moment van pensioneren het beheer van het pensioenvermogen in eigen hand mogen nemen en het principe van één uitkering tot overlijden (de langlevensverzekering) laten vallen.

In paragraaf 3 komt te vraag aan de orde *hoe sterk de wens voor keuzevrijheid is* binnen pensioencontracten. Binnen de verplichtstelling om te sparen voor een pensioen is de maatschappelijke roep om meer keuzevrijheid de laatste jaren gegroeid. Keuzevrijheid is echter een breed begrip en mensen interpreteren dat begrip ook zo breed. Hierdoor is er nog veel onduidelijk over hoe sterk de wens voor meer keuzevrijheid is. De kernvraag is uiteraard in welke mate deelnemers keuzevrijheid wensen ten aanzien van de verschillende onderdelen van hun pensioen. In Van Dalen en Henkens (2015) hebben we laten zien dat pensioendeelnemers diametrale opvattingen kunnen hebben over het belang van keuzevrijheid en het belang van het ontbreken van keuzevrijheid door alle pensioenzaken uit te besteden aan het pensioenfonds. De voorlopige conclusie was dat de pensioendeelnemer eigenlijk niet weet wat hij of zij wil en

3 Deze vorm van kanssolidariteit ligt uiteraard niet alleen ten grondslag aan de pensioenverzekering die pensioenfondsen bieden maar ook die van private levensverzekeraars.

dat we op z'n minst met de nodige argwaan naar de 'gewenste' keuzevrijheid moeten kijken die zo vaak in peilingen naar voren komt. In dit rapport gaan we via een eenvoudige methode een stap verder en presenteren we aanvullende gegevens die het inzicht vergroten in de vraag hoeveel keuzevrijheid mensen werkelijk wensen. De vragen die centraal staan zijn: willen mensen keuzevrijheid in pensioenzaken? En zo ja: welke keuzes willen mensen kunnen maken? En is deze wens vooral geboren uit een afnemende behoefte aan solidariteit of uit een gebrek aan vertrouwen in de pensioensector in het leveren van een adequaat pensioen?

Tot slot komt in paragraaf 4 aan de orde: *met wie willen mensen solidair zijn en risico's delen* in een pensioenfonds? De omvang van de grootste pensioenfondsen in Nederland geeft enerzijds schaalvoordelen en lage kosten (Bikker en De Dreu, 2006). Anderzijds is het voor deelnemers onduidelijk hoe de solidariteit binnen grootschalige fondsen georganiseerd is, de identiteit raakt immers uit zicht als de samenstelling van de deelnemers meer op een dwarsdoorsnede van de bevolking lijkt dan wanneer mensen duidelijke eigenschappen delen van een beroep, achtergrond of overtuiging. Een van de recente gedachten om die solidariteit op nieuwe leest te schoeien, betreft de vorming van solidariteitskringen binnen een algemeen pensioenfonds (APF); kringen waarbinnen de leden een gedeeld belang hebben of een gedeelde identiteit bezitten. Maar hoe belangrijk is die behoefte aan kleinere en herkenbare solidariteitskringen? Met welke groepen deelnemers voelen mensen zich als pensioen-deelnemer vooral verbonden – en wat betekent zo'n verbondenheid voor de aantrekkelijkheid van een pensioenfonds? Deze vragen proberen we in het laatste gedeelte van dit rapport te beantwoorden.

## 2. Hoe sterk is solidariteit in pensioen?

De economische en sociologische literatuur over de voor- en nadelen van solidariteit is niet eenvoudig te doorgronden omdat het begrip solidariteit zich onder verschillende vormen voordoet en er sprake kan zijn van begripsverwarring. We kunnen een lange lijst van solidariteitsbegrippen maken, waarbij het opvalt dat in de Nederlandstalige pensioenliteratuur het solidariteitsbegrip ook nog eens verschillende betekenissen kan hebben (zie bijv. Kuné, 2008). Voor dit moment volstaat de driedeling door te spreken van kanssolidariteit (ook wel aangeduid als risicodeling), risicosolidariteit en inkomenssolidariteit.

- Kanssolidariteit betreft een verzekeringscontract waarbij de premie in verhouding staat tot de hoogte van de uitkering en het te lopen risico. Gelijke risico's betalen gelijke premies. Ex ante is de premie voor iedereen voor een bepaalde risicoklasse gelijk. Een dergelijk contract impliceert vooral een herverdeling waarbij achteraf (ex post) degenen die geluk hebben steun bieden aan degenen die pech hebben.
- Risicosolidariteit veronderstelt dat mensen met een voorspelbaar *ongelijk* risico toch evenveel bijdragen aan het verzekeren van risico's. Deze vorm vinden we terug bij het verzekeren van het langlevenrisico binnen pensioenfondscontracten. Hoogopgeleiden leven immers langer dan laag opgeleiden.
- Inkomenssolidariteit ten slotte is een vorm van solidariteit waarbij de rijken de armen steunen. Het is een vorm waarbij risicospreiding geen hoofdrol speelt, en waarbij altruïsme en empathie een belangrijke drijfveer is om deze vorm van solidariteit te steunen. Deze vorm van solidariteit zit verweven in de AOW. Zoals de berekeningen van Bonenkamp en Ter Rele (2013) over de mate van herverdeling binnen het huidige Nederlandse

pensioenstelsel laat zien hebben de AOW en het aanvullend pensioen gezamenlijk een sterk nivellerende uitwerking: er is sprake van een forse overdracht van hoog- naar laagopgeleiden en van mannen naar vrouwen. Of mensen daar zelf weet van hebben, blijft uiteraard een open vraag.

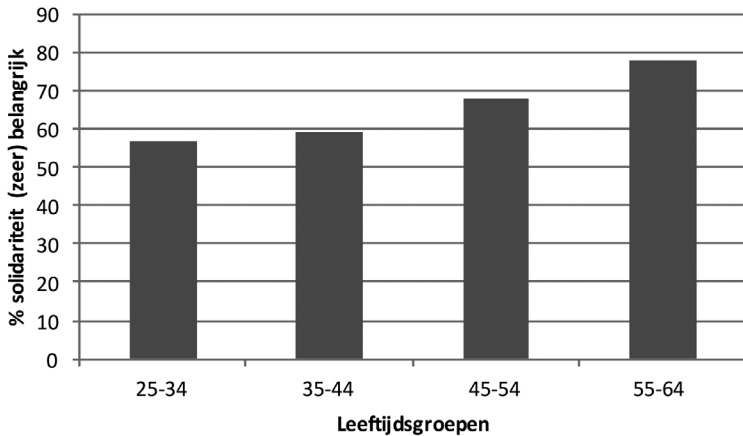
In alle drie de vormen draait het om ex post herverdeling, achteraf gezien wordt de ene deelnemer er slechter en de ander beter van. Ex ante (voordat de onzekere factor zich realiseert) is alleen bij de tweede en derde vorm sprake van herverdeling. Deze vormen worden gezamenlijk ook wel aangeduid als subsidiërende solidariteit.

### **2.1 Zelf-gerapporteerde solidariteit**

Om een indruk te krijgen hoe werknemers staan tegenover solidariteit binnen een pensioenfonds, is aan mensen gevraagd hoe zij naar eigen zeggen het delen van risico's in algemene zin staan (op basis van SCP-cijfers, zie Hoff, 2015). Uiteraard valt hier niet scherp de onderverdeling te maken naar subsidiërende solidariteit of kanssolidariteit, maar het geeft wel een indruk hoe deelnemers het delen van risico's binnen een collectief waarderen. Twee derde van de werknemers hecht (veel) belang aan solidariteit binnen een pensioenfonds. In figuur 1 is weergegeven in welke mate werknemers van verschillende leeftijdsgroepen belang hechten aan solidariteit.

In alle leeftijdscategorieën hecht een ruime meerderheid aan solidariteit binnen een pensioenfonds: van de jongere werknemers vind 57 procent solidariteit (zeer) belangrijk, terwijl voor de oudste groep werknemers dit belang door 78 procent wordt onderschreven. Het is een leeftijdspatroon dat ook bij andere solidariteitsmaatstaven terugkeert (zie Hoff, 2015). Het is echter

*Figuur 1: Belang van solidariteit binnen een pensioenfonds*



De vraag luidt: "Pensioenfondsen zorgen voor het innen van premies. Ze beheren beleggingen en keren de pensioenen uit. Daarbij is sprake van solidariteit tussen de deelnemers binnen het fonds: alle deelnemers zitten in hetzelfde schuitje. Hoe belangrijk vindt u solidariteit binnen een pensioenfonds?" Antwoordcategorieën variëren van (1) zeer onbelangrijk tot (5) zeer belangrijk; en (6) weet niet.  
*Bron: SCP (2015)*

niet mogelijk om op grond van crosssectionele data de verschillen tussen de leeftijdsgroepen toe te rekenen aan een generatie- of een specifiek leeftijdselement. Het blijft vaak gissen wat precies de waarde is van de gemeten pensioensolidariteit. Wellicht is het van invloed op keuzes, maar het zou ook zo kunnen zijn dat dit soort waarderingen vrijblijvend zijn. Het verdient daarom aanbeveling om via keuzes waar risico- of inkomenssolidariteit een rol spelen dieper in te gaan op de vraag hoe sterk pensioen-deelnemers hechten aan solidariteit in het pensioenstelsel. De solidariteit wordt dan indirect toegeschreven aan de gemaakte keuze om mee te doen aan collectieve risicopooling, dan wel daarvan af te zien.

Hieronder behandelen we de casus van het langlevensrisico dat als een van de belangrijkste risico's kan worden gezien dat wordt afgedekt binnen het aanvullende pensioencontract. Hoewel het omzetten van het pensioenvermogen in een annuïteit op het moment van pensioneren in Nederland<sup>4</sup> niet fundamenteel ter discussie staat, is het niettemin interessant om pensioendeelnemers hierover te bevragen. Wanneer bij pensioendeelnemers de wens bestaat op het moment van pensioneren het totale pensioenvermogen in eigen beheer te nemen, kan dit worden opgevat als een behoefte zich volledig te onttrekken aan de risicodeling (kanssolidariteit) en eventuele risicosolidariteit die ten grondslag ligt aan afdekken van het langlevensrisico. Zij die het risico verzekeren zijn bereid solidair te zijn: mochten mensen korter dan gemiddeld leven, dan zijn ze solidair met de langer levende deelnemers. En omgekeerd: mochten mensen langer leven dan gemiddeld, dan kunnen zij op de solidariteit rekenen van de mensen die korter dan gemiddeld leven. Eventueel kan er ook sprake zijn van risicosolidariteit als er sprake is van verschillen in levensverwachting waardoor de ene groep de andere subsidieert.

## **2.2 Solidariteit en risicodeling: de casus langlevensrisico**

In de economische literatuur bestaat er een levendige discussie over waarom mensen zich niet verzekeren voor het langlevensrisico via de aankoop van lijfrentes. Al vijftig jaar geleden beargumenteerde Yaari (1965) dat rationele individuen zonder het motief om een erfenis achter te laten al hun gespaarde pensioenvermogen zouden moeten omzetten in een annuïteit op het moment van pensioneren. De vraag of werknemers ook daadwerkelijk

4 In het Verenigd Koninkrijk is deze verplichting overigens per 1 april 2015 komen te vervallen.

annuïteiten kopen wanneer ze de vrijheid hebben om *zelf* te beslissen over hun pensioen, is buitengewoon relevant. In landen waar de keuze geboden wordt (VS, Australië) blijkt dat dit veel minder gebeurt dan gedacht. Dit staat bekend als de 'annuïteitenpuzzel' (Benartzi et al. 2011). In de Nederlandse context is dit tot op heden geen relevante puzzel geweest omdat het pensioenvermogen op het moment van pensioneren automatisch wordt geannuïtiseerd. Pensioenfondsen en verzekeraars zijn in Nederland immers verplicht om dit te doen. Om zicht te krijgen in de steun voor deze vorm van solidariteit is het interessant om na te gaan wat pensioendeelnemers zouden doen in geval hen de vrijheid wordt geboden om het gehele pensioenvermogen op te nemen op het moment van pensioneren.

Om de voorkeuren van de Nederlandse bevolking (jonger dan 65 jaar) hierover te peilen, hebben wij de vraag voorgelegd wat mensen zouden doen als ze op het moment van pensioneren de keuze krijgen om het pensioenvermogen om te zetten in een annuïteit of niet. De volledige vraag luidde:

Stel: u gaat met pensioen. Welke van deze twee opties kiest u?

- a) Uw opgespaarde pensioenvermogen wordt omgezet in een maandelijks uitkering die doorloopt zolang u of uw (eventuele) partner leeft, en stopt na overlijden van u of uw (eventuele) partner.
- b) U krijgt het opgebouwde pensioenvermogen in één keer uitbetaald en u houdt het geheel in eigen beheer.

Bij iedere optie werden de voor- en nadelen geschetst (zie bijlage 2 voor volledige vraagformulering) en de vraag gesteld: "Welke optie kiest u?" Gemiddeld kiest 34 procent van de respondenten om het vermogen in eigen beheer te houden (optie b). Met



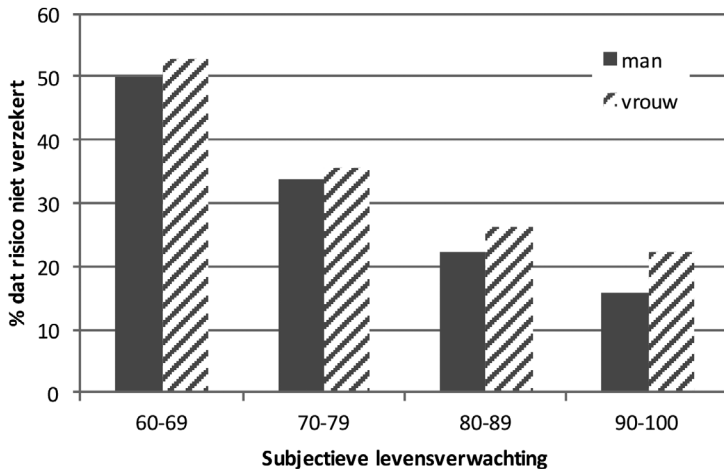
andere woorden, een substantieel deel van de bevolking kiest ervoor om het langlevensrisico niet te verzekeren.

Uiteraard is de vervolgvraag: valt er een profiel te ontdekken in de groep die zich niet verzekert en de facto uit het collectief stapt? Vier factoren spelen een belangrijke rol (en in de bijlage A2 vindt men het achterliggende schattingsmodel terug waarop wij onze conclusies baseren): (1) de subjectieve levensverwachting, (2) opleiding, (3) het kindertal en (4) het netto vermogen.

Vooraf de eerste factor – de subjectieve levensverwachting – is van belang voor de huidige discussie omdat hier foute inschattingen gemaakt kunnen worden. Figuur 2 brengt in kaart in welke mate de subjectieve levensverwachting van invloed is op de keuzes van mannen en vrouwen: hoe hoger deze levensverwachting, des te meer mensen geneigd zijn om het langlevensrisico te verzekeren. Of als we het omgekeerd formuleren: hoe *korter* mensen denken te leven, des te meer ze geneigd zijn om het langlevensrisico *niet* te dekken via een lijfrente. Intuïtief is dit helder en is dit ook in lijn met een theorie waarin de deelnemer alleen naar de verwachte uitkomst zou kijken: wie verwacht korter dan gemiddeld te leven verwacht weinig geld uit het stelsel te krijgen en dus is het in die redenering rationeel dat risico niet te verzekeren. Maar ook als mensen verwachten niet lang te leven, kan de werkelijkheid uiteindelijk anders zijn. Als mensen ook het (financieel) risico heel oud te worden meewegen en ze willen niet het risico lopen dat hun vermogen uitgeput is op zeer hoge leeftijd, dan kan het rationeel zijn om dit risico wel te verzekeren, ook bij een lage subjectieve levensverwachting.

De vraag is natuurlijk waarom een substantieel percentage van de mensen met hogere subjectieve levensverwachtingen zich niet wil verzekeren voor het langlevensrisico. In het bijzonder de groep met een subjectieve levensverwachting van 90 jaar en

*Figuur 2: Wie verzekert zich niet voor langlevensrisico op moment van pensioneren? Naar subjectieve levensverwachting en geslacht*



Bron: NIDI (2015)

hoger vertoont een hoog 'uitstap'–percentage: 16–22 procent zegt dat men kiest voor de 'eigen beheer'–optie. Dit zijn groepen die naar hun eigen verwachting in netto termen profiteren van een annuïteit, dus waarom zouden zij zich niet tegen langlevensrisico indekken? Kennelijk spelen er hier andere sentimenten een rol die mensen tot de keuze brengen om hun pensioenvermogen in eigen beheer te willen nemen. Andere factoren die van invloed zijn op de keuze voor het pensioen in eigen beheer, zijn een hoge opleiding en de aanwezigheid van kinderen – wellicht uit de behoefte om een erfenis achter te laten – en een netto vermogen van 300.000 euro of meer.

Samenvattend: de casus van de omzetting van het pensioenvermogen in een periodieke uitkering laat zien dat een derde van de werknemers aangeeft dat, als de mogelijkheid wordt

geboden, ze ervoor zouden kiezen om zelf het pensioenvermogen te beheren. Of zij in werkelijkheid dit ook zullen doen, is natuurlijk een tweede vraag, maar het verzekeren van het langlevensrisico laat in ieder geval zien dat een substantieel deel zich wenst te onttrekken aan de (risico)solidariteit in een groep. Mogelijk beperken mensen zich liever tot de solidariteit van het gezin of de familie en vervangen als het ware macrosolidariteit door microsolidariteit.

De keuze om het volledige pensioenvermogen na pensionering in eigen beheer te nemen, is een vergaande beslissing. Risicosolidariteit in het pensioen wordt hiermee volledig opgegeven ten behoeve van de individuele keuzevrijheid. Vergroten van de keuzevrijheid kan echter ook minder vergaande vormen aannemen. In de volgende paragraaf onderzoeken wij dit aspect voor een aantal specifieke onderdelen van het pensioencontract.

### **3. Aanvullend pensioen: maatwerk, volledige keuzevrijheid of confectie?**

De maatschappelijke roep om meer keuzevrijheid is de laatste jaren sterk gegroeid en komt ook terug in de hoofdlijnennota over het pensioenstelsel dat het kabinet voor ogen heeft (MinSZW, 2015). In het debat worden twee begrippen geïntroduceerd: maatwerk en keuzevrijheid. Maatwerk is een verantwoordelijkheid van het pensioenfonds of zoals het kabinet dat formuleert: "Bij maatwerk stemt de pensioenuitvoerder bepaalde beslissingen af op de veronderstelde behoeften en kenmerken van groepen deelnemers en pensioengerechtigden." Het pensioenfonds is hier de keuzearchitect. Bij keuzevrijheid heeft de deelnemer zelf de mogelijkheid om het heft in hand te nemen en zijn pensioen toe te snijden op de persoonlijke leefsituatie dan wel zijn eigen kennis en voorkeuren te laten prevaleren boven de kennis en voorkeuren van het pensioenfonds.

Keuzevrijheid is echter een breed begrip en mensen interpreteren dat begrip ook zo breed waardoor beleidsmakers vaak niet echt weten wat deelnemers wensen. In aanloop naar de nationale pensioendialoog had staatssecretaris Klijnsma het Nederlandse volk geconsulteerd en op basis van een peiling konden men zich niet aan de indruk onttrekken dat keuzevrijheid in pensioenzaken zeer gewenst is (Issuemonitor Pensioenen 2014). Van de ondervraagde Nederlanders wil 60 procent kiezen met welk risico wordt belegd, 58 procent wil kiezen hoeveel premie maandelijks wordt betaald, en 45 procent wil de mogelijkheid hebben om uit de pensioenregeling te stappen en zelf over het pensioengeld beschikken.

De urgente vraag van dit moment is in welke mate deelnemers echt het heft in eigen handen willen nemen wat de verschillende

onderdelen van hun pensioen aangaat? In Van Dalen en Henkens (2015) hebben we laten zien dat pensioendeelnemers diametrale opvattingen kunnen hebben over het belang van keuzevrijheid. Een grote roep om keuzevrijheid bestaat naast een sterke wens om alle beslissingen inzake pensioen uit te besteden. De voorlopige conclusie was dat de pensioendeelnemer eigenlijk niet weet wat hij of zij wil en dat men op z'n minst met de nodige nuance naar 'gewenste' keuzevrijheid moet kijken.

In deze paragraaf gaan we via een eenvoudige methode een stap verder en proberen te achterhalen hoe sterk de wens tot keuzevrijheid werkelijk is. Om daar achter te komen hebben we een half jaar later dezelfde deelnemers de gespiegelde vraag gesteld zodat we van iedere deelnemer weten wat deze van keuzevrijheid én het uitbesteden van keuzes vindt. Oftewel: de respondenten die we eerst (in juni 2014) de vraag hebben voorgelegd in welke mate zij hechten aan keuzevrijheid inzake verschillende onderdelen van het pensioenstelsel, is een half jaar later (december 2014) de vraag voorgelegd in welke mate zij belang hechten aan het uitbesteden van keuzes aan hun pensioenfonds. De omgekeerde volgorde is gevolgd voor de andere groep die in juni 2014 de vraag over het belang van het uitbesteden van keuzes is voorgelegd en die in december 2014 een uitspraak deed over de gewenste keuzevrijheid. Het betreft in dit geval uitsluitend deelnemers jonger dan 65 jaar. De geconstrueerde combinatie zou potentieel een uniek inkijkje kunnen geven in de wensen van de pensioendeelnemer en wat aan die wensen ten grondslag ligt. In wezen zijn er door het kruisen van deze gegevens een aantal typologieën denkbaar (zie tabel 2).

Een alternatieve benaming van deze typen zou men ook kunnen herkennen in de gedragseconomische literatuur. Allereerst hebben we van doen met groep (1), een groep die zich

Tabel 2: Typologie van wensen over keuzevrijheid

<i>Belang van het uitbesteden van keuze aan pensioenfonds</i>			
<i>Belang van keuzevrijheid</i>	(Erg) onbelangrijk	Neutraal	(Erg) belangrijk
(Erg) onbelangrijk	0*	0	1
Neutraal	0	0	1
(Erg) belangrijk	3	3	2

0=onverschillig; 1=voorkeur om keuzes uit te besteden; 2=voorkeur voor keuzevrijheid en uitbesteden keuzes; 3=voorkeur voor zuiver en alleen keuzevrijheid;

\* De categorie die in beide peilingen keuzevrijheid of het ontbreken daarvan onbelangrijk vindt is in wezen een aparte categorie maar deze wordt hier voor het gemak samengenomen met de groep die neutraal staat t.a.v. keuzevrijheid/uitbesteden keuzes. De verwachting is dat dit een te verwaarlozen groep zal zijn.

veilig voelt bij een paternalistisch regime, waarin men geen keuzes hoeft te maken. Alles wordt van bovenaf geregeld. De houding van groep (2) die zowel keuzevrijheid als uitbesteden van die keuze wenst zou men kunnen interpreteren als 'libertair paternalistisch: men wil zowel de keuzevrijheid als een hoeder die over de keuzes waakt en die ze via defaults of een beperkt keuzepalet in een verantwoorde richting stuurt. De groep (3) die keuzevrijheid wenst, valt dan in een libertair-regime. Dit zijn de mensen die hun eigen lot willen bepalen en daar ook de verantwoordelijkheid voor willen dragen.

De meest basale vraag die we met deze gecombineerde data kunnen beantwoorden, is: willen mensen keuzes in pensioenzaken uitbesteden of is er een hang naar een geheel zelf gekozen pensioen? Tabel 3 vat op bondige wijze samen welke voorkeuren we kunnen onderscheiden. De belangrijkste conclusie is dat de groep 'vrije keuze' maar een beperkte omvang heeft voor elk van de vijf gepresenteerde pensioendomeinen. In de meeste gevallen valt slechts ongeveer 15 procent van de deelnemers in die categorie. Het domein waar keuzevrijheid nog relatief het belangrijkste

*Tabel 3: Voorkeur voor keuzevrijheid dan wel uitbesteden keuzes*

Pensioendomein:	Ware voorkeur:				Totaal
	Onverschillig*	Uitbesteden keuze	Vrije keuze en uitbesteden keuze	Vrije keuze	
	Typologie (zie tabel 2)				
	(0)	(1)	(2)	(3)	
Pensioenpremie	10	31	44	15	100
Opname pensioenvermogen	26	44	14	16	100
Pensioenfonds	20	33	21	26	100
Pensioenpakket	11	26	49	14	100
Risico beleggingen	8	15	60	18	100

N = 652. Voor een volledige beschrijving van de vragen zie bijlage 2.

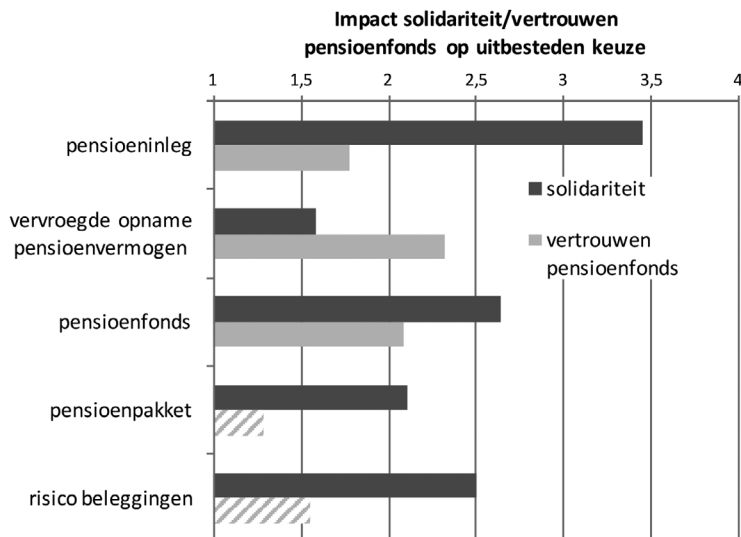
\* De groep die zowel keuzevrijheid als het ontbreken daarvan (zeer) onbelangrijk vindt is te verwaarlozen. Alleen voor het domein 'opname pensioenvermogen' en 'pensioenfonds' kan men dergelijke respondenten onderscheiden: resp. 3 en 2 procent. Voor de andere domeinen bedraagt dit percentage nul.

Bron: NIDI (2014) en SCP (2015)

wordt gevonden is de keuze van het pensioenfonds: 26 procent van de pensioendeelnemers wil graag het eigen pensioenfonds kiezen en niet afhankelijk zijn van een van bovenaf opgelegde keuze zoals nu het geval is.<sup>5</sup> De groep die uitbesteden prefereert boven vrije keuze (kolom 1), is over het algemeen beduidend groter. Tot slot: het is opvallend dat het percentage onverschillige pensioendeelnemers (kolom 0) klein is. Alleen op het terrein van het vervroegd opnemen van pensioenvermogen is die onverschilligheid relatief groot (26 procent).

- 5 Het is overigens opvallend dat dit percentage nagenoeg precies correspondeert met een bevinding in Van Dalen en Henkens (2015) waar bij de vraag of men zou willen uitstappen uit het huidige pensioenfonds indien deze keuze geboden wordt dat tussen de 24 en 28 procent van de deelnemers dit zou doen.

*Figuur 3: Samenhang van solidariteit en vertrouwen in eigen pensioenfondsen op keuze voor uitbesteden (referentie = keuzevrijheid)*



Noot: de gearceerde vlakken geven het effect aan pensioenvertrouwen, met de kanttekening dat dit effect niet significant is op het 10% niveau.

Bron: NIDI (2014) en SCP (2015)

De grote vraag is natuurlijk wat er schuil gaat achter deze voorkeuren. Is de wens voor keuzevrijheid bijvoorbeeld vooral geboren uit een afnemende behoefte aan solidariteit of uit een gebrek aan vertrouwen in de pensioensector in het leveren van een adequaat pensioen? En omgekeerd zijn de mensen die de pensioenkeuzes graag uitbesteden, ook de types die hechten aan solidariteit? Of hebben zij vooral vertrouwen in hun eigen pensioenfondsen dat dergelijke keuzes bepaalt?

Om dit onderzoeken hebben wij een (multinomiale logistische) regressieanalyse uitgevoerd waarbij we de kans dat iemand



behoort tot een van de vier categorieën te proberen te verklaren voor elk van de vijf pensioenonderdelen zoals weergegeven in figuur 3. De groep die kiest voor keuzevrijheid, dient daarbij als benchmark. We hebben in het bijzonder gelet op drie verklarende variabelen: (1) vertrouwen in het eigen pensioenfonds; (2) zelf gerapporteerde pensioensolidariteit (zie paragraaf 2, figuur 1); en (3) (zelf gerapporteerde) kennis van pensioenzaken. Daarnaast controleren we voor factoren als leeftijd, geslacht en opleiding. In de bijlage (tabel A2) worden de schattingsresultaten in hun volledigheid gepresenteerd; op deze plek gaat het ons uitsluitend om de drie hoofdfactoren.

Pensioenkennis blijkt niet van groot belang in het verklaren van verschillen in voorkeuren voor keuzevrijheid. De factoren vertrouwen en solidariteit daarentegen zijn van groot belang om de verschillen te begrijpen tussen degenen die een vrije keuze willen en degenen die keuzes willen uitbesteden. Om dat te illustreren hebben we de kansratio's – de kans dat je een bepaalde voorkeur uitspreekt in vergelijking met mensen die vóór keuzevrijheid zijn – in figuur 3 weergegeven. Het betreft de mate waarin de gerapporteerde solidariteit en het vertrouwen in het pensioenfonds van invloed zijn op de voorkeur tot het uitbesteden van keuzes (dat het pensioenfonds alles regelt). In beide gevallen zou men verwachten dat dit effect positief is. In het geval van solidariteit omdat het om een groepsbelang gaat waarbij men de beslissingsmacht voor de gehele groep overdraagt aan een autoriteit die namens de groep beslissingen neemt. Naast het belang dat mensen hechten aan solidariteit binnen het eigen pensioenfonds, kunnen zij ook op grond van de reputatie van het fonds hun vertrouwen baseren op de keuzes die het pensioenfonds maakt. Beide factoren – solidariteit en vertrouwen – kunnen van belang zijn. Zoals figuur 3 dat verbeeldt, is

dat ook inderdaad het geval.<sup>6</sup> Opvallend is dat vooral solidariteit een sterk effect heeft op de voorkeur voor het uitbesteden. Om het grootste effect te noemen: voor deelnemers die solidariteit belangrijk vinden in vergelijking met hen die het onbelangrijk vinden, neemt de relatieve kans dat mensen de bepaling van de pensioeninleg willen uitbesteden aan het pensioenfonds (in vergelijking met de referentiegroep van keuzevrijheid) toe met een factor 3,5. De andere pensioendomeinen laten ook forse effecten op de voorkeur voor uitbesteden zien met factoren van 2,2 tot 2,7 waarbij deze effecten in bijna in alle gevallen het effect van pensioenvertrouwen overtreffen. Alleen in het geval van de vervroegde opname van pensioenvermogen is het vertrouwenseffect groter dan het solidariteitseffect. Het hebben van een keuze om het pensioenvermogen op te nemen, is kennelijk bij uitstek een instrument voor deelnemers om een gebrek aan vertrouwen in het pensioenbestuur uit te spreken.

Samenvattend kunnen we op basis van bovenstaande resultaten stellen dat de indruk dat onder grote delen van de Nederlandse bevolking grote behoefte is aan keuzevrijheid (zie bijv. Veldkamp, 2014) met de nodige korrels zout moet worden genomen. De groep die zelf keuzes wil maken op veel terreinen, is klein. De meesten neigen naar het uitbesteden van pensioenkeuzes naar hun pensioenfonds dan wel een tussenweg waarbij er men de optie heeft om zelf keuzes te maken, maar het in hoge mate ook belangrijk vindt dat keuzes in pensioenzaken door het fonds worden genomen. Dit is *de facto* hoe er momenteel al met de beschikbare keuzemogelijkheden in pensioenen wordt omgesprongen door actuarieel faire keuzemogelijkheden te bieden waar dat kan zonder de solidariteit en de schaalvoorde-

6 Waarbij nog vermeld dient te worden en dat beide variabelen een lage correlatie bezitten en daarmee als onafhankelijke factoren vallen te betitelen.

len van een fonds te eroderen, bijvoorbeeld ten aanzien van de ingangsdatum van de pensioenuitkering, hoog-laag constructies of uitruil partnerpensioen (zie Ponds en Dellaert, 2014, 2015). De vraag is of het zinvol is daar keuzes aan toe te voegen zoals de mogelijkheid om de inleg af te stemmen op de al gerealiseerde pensioenopbouw of de mogelijkheid om de hypotheek af te lossen in plaats van premie in te leggen voor pensioenopbouw. Pensioendeelnemers kunnen ook nu allerlei keuzes maken. De ervaring wijst echter uit dat mensen, met uitzondering van de leeftijd waarop ze met pensioen willen gaan, weinig gebruik maken van de geboden keuzemogelijkheden.

#### 4. Solidair met wie?

Een van de recente gedachten om na te denken over nieuwe vormen van solidariteit betreft de vorming van solidariteitskringen binnen een algemeen pensioenfonds (APF); kringen waarbinnen de leden een gedeeld belang hebben of een gedeelde identiteit bezitten. Zoals Else Bos, CEO van PGGM, dat verwoordde in *een interview* (19 augustus 2014):

“De solidariteit in het huidige pensioenstelsel is grotendeels een verplichte solidariteit. Dat betekent dat mensen zich niet verdiepen in met wie ze solidair zijn en waarom. Als de solidariteit verplicht is gesteld, is daar ook niet zo'n grote aanleiding voor. Als je vervolgens gaat kijken wat er in de maatschappij gebeurt, dan ontdek je dat er op allerlei manieren nieuwe solidariteit ontstaat. Dat zijn vaak kleinere solidariteitskringen van mensen die elkaar heel bewust opzoeken vanuit een welbegrepen eigenbelang. Daarmee weten ze ook met welk doel ze lid zijn van zo'n solidariteitskring en wat die precies voor ze opbrengt.”

Als we deze gedachtenlijn volgen, kunnen herkenbaarheid en transparantie binnen een verzekeringskring – met wie is men solidair en welke risico's worden gedeeld – ertoe leiden dat mensen meer waarde hechten aan het collectief dan wanneer dit van bovenaf is opgelegd.. De vorming van een solidariteitskring is daar een van de antwoorden op. Maar hoe belangrijk is die behoefte tot kleinere en herkenbare solidariteitskringen? Met welke groepen deelnemers voelen mensen zich als pensioendeelnemers vooral verbonden – en wat betekent zo'n verbondenheid voor de aantrekkelijkheid van een pensioenfonds? Deze vraag staat centraal in deze paragraaf.

We hebben aan deelnemers de volgende vraag voorgelegd:

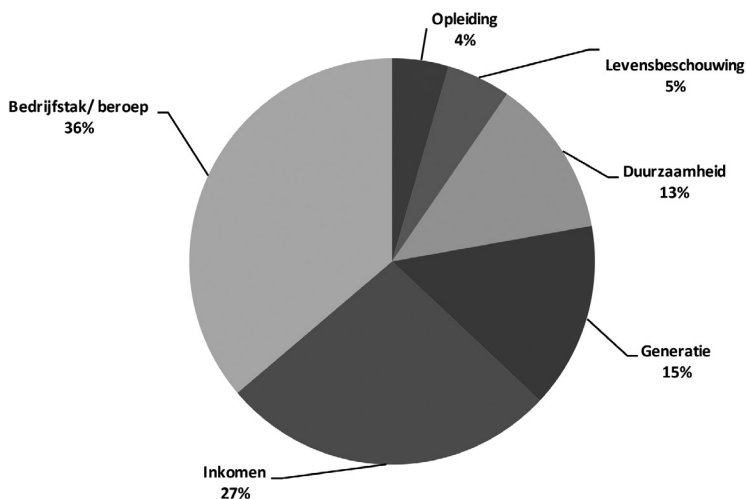
*“Sommige pensioenfondsen overwegen in de nabije toekomst verschillende solidariteitskringen van pensioendeelnemers te onderscheiden. Een solidariteitskring is een groep deelnemers met eenzelfde achtergrond of sterke verbondenheid, die samen sparen voor hun pensioen. Stel dat u zich moet aansluiten bij zo'n kring: welke van de onderstaande kringen zou u kiezen?”*

De kringen waaruit men moest kiezen zijn weergegeven in figuur 4 en daaruit blijkt ook meteen dat veel mensen neigen naar de status quo.

De kring die is gebaseerd op hetzelfde beroep of dezelfde bedrijfstak waarin men werkzaam is, levert de meeste herkenbaarheid op. Hoewel ruim een derde hiervoor kiest, is ongeveer twee derde van de bevolking toch een andere mening toegedaan. Zo kan de dimensie 'inkomen' op de steun van ruim een kwart van de deelnemers rekenen, terwijl de generatiedimensie op 15 procent kan rekenen. De duurzaamheidsdimensie kan met 13 procent ook op veel steun rekenen. Nadere bestudering van het profiel van mensen, die voor een bepaalde kring kiezen, leert dat ouderen een voorkeur uitspreken voor een kring gevormd op basis van generaties, terwijl jongeren meer de voorkeur uitspreken voor opleiding en inkomen als indelingscriterium.

Wat verder opvalt is dat mensen die niet verbonden zijn aan een pensioenfonds, veel meer geneigd zijn om af te wijken van de status quo – dus de bedrijfstak of het beroep als dimensie – en kiezen veelal de onconventionele kringen. De solidariteitskring gebaseerd op mensen die dezelfde ideeën hebben over duurzaamheid, is wellicht een vreemde eend in de bijt. Deze doet het vooral goed onder hoogopgeleiden, ouderen en vrouwen.

*Figuur 4: Gewenste keuze voor solidariteitskring (% dat kiest voor bepaalde dimensie)*



*Bron: NIDI (2015)*

De vervolgvraag is natuurlijk hoe deze dimensies van solidariteitskringen écht worden gewaardeerd wanneer de andere elementen van een pensioenfonds in beschouwing worden genomen. De voorgaande vraag zou enige vrijblijvendheid kunnen oproepen. Dan is het van belang om dat op de proef te stellen door de dimensie van kringen in een rijkere keuzecontext te plaatsen. Om een voorbeeld te geven: een pensioenfonds mag dan zich bijvoorbeeld richten op hoogopgeleiden of hoge inkomens, als het bewuste pensioenfonds slecht presteert of geen vertrouwen wekt, zullen solidariteitskringen een kort bestaan leiden. De waardering van een solidariteitskring staat niet los van andere elementen waar een regulier pensioenfonds aan moet voldoen. Om toch enigszins de waarde van pensioenfondselementen gezamenlijk te waarderen, hebben wij

**Box 1: Voorbeeld van een vignet van pensioenfondsen**

Nederland kent een verplichte aansluiting van werknemers bij een pensioenfonds. Stel u mag kiezen bij welk pensioenfonds u zich aansluit.

U krijgt vijf pensioenfondsen te zien en wij vragen u steeds voor ieder pensioenfonds hoe waarschijnlijk het zou zijn dat u voor het beschreven pensioenfonds kiest.

Pensioenfonds 1	
Grootte pensioenfonds	200.000 deelnemers
Hoogte pensioen	Hoge premie en comfortabel pensioen
Beleid pensioenfonds laatste 10 jaar	Heeft de pensioenrechten altijd kunnen aanpassen aan prijsstijgingen
Deelnemers in het fonds zijn:	Mensen uit de bedrijfstak of beroepsgroep waarin u werkzaam bent
Extra informatie over het pensioenfonds	U hebt de mogelijkheid om 25% van uw pensioenvermogen op te nemen bij pensioenering en naar eigen inzicht te besteden.

Hoe waarschijnlijk is het dat u voor dit pensioenfonds kiest?

1. Zeer onwaarschijnlijk
2. Onwaarschijnlijk
3. Niet waarschijnlijk, niet onwaarschijnlijk
4. Waarschijnlijk
5. Zeer waarschijnlijk

ervoor gekozen om respondenten de gelegenheid te geven om verschillende pensioenfondsen te waarderen via de zogenaamde vignetmethode. Dit is een veelgebruikt marketinginstrument. Via een beschrijving van een product of een dienst is te bezien welke kwaliteiten van een product van waarde zijn in een aankoopbeslissing.

In het geval van pensioenfondsen geven we een beschrijving van een pensioenfonds (zie box 1 voor een voorbeeld) waarbij voor iedere karakteristiek de mogelijkheid bestaat om de invulling van de karakteristiek te variëren. Door alle mogelijke (willekeurige) combinaties aan vignetten (zie tabel A3 in de bijlage voor

de gebruikte waarden) aan deelnemers voor te leggen, kunnen we via een (multilevel) regressieanalyse een idee krijgen hoe deelnemers de verschillende onderdelen van een pensioenfonds waarderen. De resultaten van deze analyse staan vermeld in tabel 4.

Elk van de op de vignetten genoemde karakteristieken van een mogelijk pensioenfonds verdient een bespreking. De belangrijkste karakteristiek in het licht van de discussie over solidariteitskringen is uiteraard de deelnemerskring. Als referentiegroep hebben we hier de status quo genomen: een pensioenfonds dat gebaseerd is op de bedrijfstak waarin men werkzaam is of het beroep dat men uitoefent. En het meest opvallende in de schattingsresultaten is dat deelnemers vooral hechten aan de bestaande structuur van beroepsgroepen en bedrijfstakken en alternatieve dimensies van deelnemerskringen minder snel kiezen (zie bovenste rij in tabel 4 waarbij de kans-ratio's voor alternatieven kleiner dan 1 zijn). De kans dat mensen kiezen voor bijvoorbeeld een pensioenfonds gebaseerd op generaties is 35 procent lager dan in geval het een pensioenfonds was geweest op basis van bedrijfstak/beroepsgroep.

De invloed van andere, financieel getinte karakteristieken is veel belangrijker. Om ze in volgorde van belang te bespreken. Ondervraagden hebben een duidelijke voorkeur voor een fonds dat uitzicht biedt op een standaard of riant pensioen – ook wanneer dit een hogere premie impliceert. Een pensioen met een lage premie én lage pensioenuitkering wordt weinig geprefereerd. Het financieel beleid van het pensioenfonds – weergegeven door de vraag of men de laatste tien jaar pensioentoezeggingen heeft kunnen indexeren – is zeer duidelijk van invloed. Een pensioenfonds dat de afgelopen tien jaar altijd heeft kunnen indexeren, heeft een kans die bijna 3,6 maal zo groot is om gekozen dat



*Tabel 4: Waardering voor karakteristieken van pensioenfondsen in kiezen van een fonds (multilevel logistische regressie: 0 = (zeer) onwaarschijnlijk tot neutraal, 1 = (zeer) waarschijnlijk)*

	Kans dat pensioenfondsen gekozen wordt met volgende karakteristieken	
	Kans-ratio	t-waarde
<b>Deelnemers in fonds (Eigen bedrijfstak of beroepsgroep = ref)</b>		
Doorsnee Nederlandse bevolking	0.70**	3.38
Dezelfde opleidingsniveau	0.71*	3.27
Zelfde geboortjaar/generatie	0.65**	4.00
<b>Grootte pensioenfondsen (1 miljoen deelnemers = ref)</b>		
00.000 deelnemers	0.65**	4.71
50.000 deelnemers	0.59**	5.75
<b>Hoogte pensioen (laag = ref)</b>		
Standaard premie, pensioen	5.82**	16.71
Hoge premie, comfortabel pensioen	5.64**	16.48
<b>Beleid pensioenfondsen in recent verleden (Niet altijd indexatie = ref)</b>		
Altijd indexatie	3.57**	15.79
<b>Optie: Geen mogelijkheid om pensioenvermogen op te nemen met pensioneren (=ref)</b>		
Bij pensionering 25% vermogensopname mogelijk	2.67**	12.55
Constante	0.15**	14.51
Intraclass correlatie (standaardfout)	0.30 (0.02)	
Log likelihood	-2883.3	
Groups	1170	
N	5850	

\* p < 0.05, \*\* p < 0.01

worden vergeleken met een fonds dat niet altijd heeft kunnen indexeren.

Een niet minder belangrijk onderwerp betreft de vraag of een pensioenfonds keuzemogelijkheden biedt waarmee deelnemers meer mogelijkheden krijgen om hun behoeften te financieren. We hebben dit in het vignet opgenomen met de mogelijkheid dat mensen op het moment van pensioneren 25 procent van het pensioenvermogen kunnen opnemen en naar eigen inzicht besteden. Lever et al. (2015) hebben in hun internationale vergelijking van pensioenstelsels aangegeven dat pensioenstelsels die in beperkte mate die mogelijkheid bieden op meer waardering van pensioenexperts, zoals Mercer Consultants, kan rekenen omdat de mogelijkheid biedt om het pensioen te laten aansluiten bij persoonlijke levensomstandigheden. De kans dat mensen voor zo'n flexibel pensioenfonds kiezen, neemt met een factor 2,67 toe in vergelijking met een pensioenfonds dat geen mogelijkheden voor beperkte vermogensopname biedt. Tot slot gaat er een positief effect van de schaal van een pensioenfonds uit: een pensioenfonds met 1 miljoen deelnemers geniet duidelijk meer de voorkeur dan een pensioenfonds met 200.000 of 50.000 deelnemers.

De schattingsresultaten in tabel 4 kunnen toch nog mogelijk effecten verhullen die een licht werpen op het vraagstuk van de solidariteitskringen. We weten namelijk dat een behoefte aan andere kringen buiten de status quo groot is (zie figuur 4). De suggestie die van tabel 4 uitgaat, is dat de gemiddelde respondent drie alternatieve kringen afwijst. Als mensen voor de drie solidariteitskringen waarover we de initiële keuze over de kring hebben, drie aparte modellen schatten (zie tabel 5 en de appendix voor de volledige schatting), kunnen we extra informatie krijgen over de behoefte aan segmentatie.

*Tabel 5: Relatieve kans dat men voor andere kring kiest, gegeven initiële solidariteitskringkeuze*

	Waarde van kring naar solidariteitskringkeuze		
	Bedrijfstak	Generatie	Opleiding
	(Eigen groep = referentiecategorie)		
	Kans-ratio	Kans-ratio	Kans-ratio
Doorsnee bevolking	0.64**	0.63	0.56
Zelfde bedrijfstak/beroepsgroep	-	0.58*	0.88
Dezelfde opleidingsniveau	0.65*	0.38**	-
Dezelfde generatie	0.49**	-	0.36**
N	2180	815	270

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$

Uit de eerste kolom van tabel 5 blijkt dat degenen die een voorkeur hebben voor een solidariteitskring gebaseerd op basis van bedrijfstak of beroepsgroep, andere solidariteitskringen duidelijk minder waarderen. Verder valt op dat degenen die kiezen voor een generatieperspectief, de indeling op basis van opleiding duidelijk afwijzen. En omgekeerd wijzen de mensen die kiezen voor opleiding als solidariteitskring, de indeling af op basis van het generatiecriterium. Blijkbaar staan die twee dimensies – generatie en opleiding – in zekere zin haaks op elkaar. Naar de reden van deze sterke segmentatie blijft het uiteraard gissen, maar het is voorstelbaar dat generatievoorstanders zich meer solidair voelen met mensen met wie zij een verleden delen, een dimensie die geen inspanning kost, terwijl de dimensie die wel inspanning kost – opleiding – juist het generatieperspectief afwijst.

Samenvattend: op het oog lijkt er een behoefte aan solidariteitskringen te bestaan, die vooral tot uitdrukking komt in een

diversiteit aan kringen die afwijkt van de status quo. Wanneer we de waarde van het type kring echter afzetten tegen de waarde van andere, financieel getinte elementen van een pensioenfonds, blijkt de identiteit van de kring van verzekerden een beperkte rol te spelen.

## 5. Conclusies

Twee veronderstellingen worden in het debat over de toekomst van het pensioenstelsel te gemakkelijk voor waar aangenomen: mensen hebben een sterke behoefte aan keuzevrijheid; solidariteit heeft zijn langste tijd gehad.

Beide stellingen kunnen worden genuanceerd. Uit het hier gepresenteerde onderzoek blijkt dat:

- De meerderheid van de werknemers hecht naar eigen zeggen direct dan wel indirect aan solidariteit vervat in pensioencontracten. Ongeveer twee derde van de deelnemers hecht (zeer veel) belang aan de solidariteit zoals die binnen een pensioenfonds is georganiseerd (zie paragraaf 2). Dit solidariteitsbegrip is echter gebaseerd op hoe de deelnemer solidariteit of het dragen van risico's op collectief niveau percipieert en niet noodzakelijk hoe dit daadwerkelijk in elkaar steekt. Een vorm van risicodeling waarbij dit al wat duidelijker is, komt naar voren bij het dekken van het langlevensrisico, dat als een benadering van kanssolidariteit kan worden beschouwd. Een keuze-experiment laat zien dat bij het beslissen of men het langlevensrisico wil verzekeren op het moment van pensioeneren, twee derde hiertoe overgaat. Echter een derde neemt liever zelf het pensioenvermogen in eigen beheer en onttrekt zich aan de risicosolidariteit die verbonden is aan deze vorm van verzekering.
- Een kleine minderheid van de werknemers hecht aan keuzevrijheid los van de banden met het pensioenfonds, de meesten hebben geen moeite met een paternalistisch pensioenstelsel of ze opteren voor een libertair paternalistisch stelsel waarin standaardkeuzes ontworpen door het pensioen-

fonds leidend zijn. De wens om keuzes uit te besteden, is sterk afhankelijk van de solidariteit die mensen voelen met andere deelnemers in een pensioenfonds en het vertrouwen dat mensen hebben in het bestuur en beheer van het eigen pensioenfonds.

- Hoewel de diversiteit aan mogelijke solidariteitskringen als het aan deelnemers ligt groot is, lijkt de identiteit van de solidariteitskring van beperkte waarde in het waarderen van een pensioenfonds. Een financieel gezond pensioenfonds is van veel grotere waarde, waarbij opvalt dat het bieden van beperkte keuzevrijheid op het terrein van deels opnemen van pensioenvermogen op aanzienlijke waardering kan rekenen.

Solidariteit is diep verankerd in het Nederlandse stelsel van aanvullende pensioenen. En hoewel dit onderzoek doet vermoeden dat de steun voor het collectief dragen van risico's die vooraf tot herverdeling van inkomen leiden, nog immer groot is, is er een substantiële minderheid die er minder aan hecht. Voor hen geldt dat de keuzevrijheid voorop staat. Een andere vraag is natuurlijk of mensen alle keuzevrijheid ook moeten krijgen. De gedragseconomische literatuur (Agnew et al., 2008; Bernartzi et al. 2011; Bodie en Prast, 2012) staat bol van voorbeelden waaruit blijkt dat keuzevrijheid niet voor iedereen een zegen is. En het is allerminst zeker dat een grote mate van keuzevrijheid het vertrouwen in de pensioensector zal doen groeien.

Uit een eerdere studie van onze hand (Van Dalen en Henkens, 2015) bleek dat stabiliteit en eerlijkheid binnen een pensioenfonds waarden zijn die hogelijk gewaardeerd worden door deelnemers. De stabiliteit staat echter onder druk en het is de vraag of die druk op korte termijn zal verminderen. De vergrijzing zal niet minder worden en de stagnatie van de economie maakt

het vooruitzicht niet rooskleuriger. De Nederlandse pensioenfondsen mogen dan internationaal op veel waardering rekenen, wanneer een complex en nauwelijks uitlegbaar stelsel alleen met kunst en vliegwerk draaiende gehouden wordt, dan dreigt een gestage daling van vertrouwen. Op den duur zal de roep om uit te kunnen stappen luider worden. Dan praten we over keuzevrijheid als exit-optie en als middel om een gebrek aan vertrouwen zichtbaar te maken. Om die situatie te voorkomen, is het raadzaam om die andere geprezen waarden van pensioenfondsen aan te spreken: keuzes bieden waar die meerwaarde hebben, (risico)solidariteit in stand houden waar die meerwaarde heeft, en eerlijke communicatie over wat pensioenfondsen echt kunnen beloven.

## Literatuur

- Agnew, J.R., L.R. Anderson, J.R. Gerlach and L.R. Szykman, 2008, The Annuity Puzzle and Negative Framing, Center for Retirement Research, July 2008 (8-10), pp. 1-5.
- Ambachtsheer, K., 2014, Taking the Dutch pension system to the next level: a view from the outside, in A.L. Bovenberg, C. van Ewijk, en Th. Nijman (red.), *Toekomst voor aanvullende pensioenen*, Preadviezen voor de Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde, Joh. Enschedé, Amsterdam, pp.17-44.
- Benartzi, S., S. Previtro, en R.H. Thaler, 2011, Annuity Puzzles, *Journal of Economic Perspectives*, 25 (4), pp. 143-165.
- Bikker, J.A., en J. de Dreu, 2006, Uitvoeringskosten van pensioenverstrekkers, in: S.G. van der Lecq en O.W. Steenbeek (red.), *Kosten en baten van collectieve pensioensystemen*, Kluwer, Dordrecht, blz. 69-96.
- Bodie, Z., en H. Prast, 2012, Rational pensions for irrational people: behavioral science lessons for the Netherlands, in: A.L. Bovenberg, C. van Ewijk en E. Westerhout (red.) *The Future of Multi-Pillar Pensions*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 299-329.
- Bonenkamp, J., en H. ter Rele, 2013, *Herverdeling door pensioenregelingen: een integrale analyse van de AOW en de aanvullende pensioenen*, TPE Digitaal, 7(1), 51/65.
- Dalen, H.P. van, en K. Henkens, 2015, *De dubbelhartige pensioendeelnemer – Over vertrouwen, keuzevrijheid en keuzes in pensioenopbouw*, NEA Paper no. 58, Netspar, Tilburg.
- Dellaert, B., en E. Ponds, 2014, Pensioen op maat: heterogeniteit en individuele keuzevrijheid in pensioenen, in in A.L. Bovenberg, C. van Ewijk, en Th. Nijman (red.), *Toekomst voor aanvullende pensioenen*, Preadviezen voor de Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde, Joh. Enschedé, Amsterdam, pp 45-71.
- Dellaert, B., en E. Ponds, 2015, *Pensioen op maat binnen een risicodelend collectief*, ESB, blz. 17-23.
- Hoff, S., 2015, *Pensioenen: solidariteit en keuzevrijheid. Opvattingen van werkenden over aanvullende pensioenen*, SCP, Den Haag.
- Kuné, J.B., 2006, Solidariteit in collectieve pensioenregelingen, in: S.G. van der Lecq en O.W. Steenbeek (red.), *Kosten en baten van collectieve pensioensystemen*, Kluwer, blz. 23-44.
- Lever, M., E. Ponds, R. Cox en M. Garcia Huitron, 2015, Internationale vergelijking van kapitaalgedekte pensioenstelsels, Netspar brief, editie 3. Tilburg.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2015, Hoofdlijnen van een toekomstbestendig pensioenstelsel, Kamerbrief van 6 juli 2015, Tweede Kamer der Staten Generaal, Den Haag.
- Tausch, F., J. Potters en A. Riedl, 2013, Preferences for Redistribution and Pensions – What Can we Learn from Experiments?, *Journal of Pension Economics and Finance*, 12(3), 298-325.
- Veldkamp, 2014, *Issuemonitor Pensioenen 2014*, Veldkamp, Amsterdam.
- Yaari, M., 1965, Uncertain Lifetime, Life Insurance and the Theory of the Consumer, *Review of Economic Studies*, 32(2): 137-150.



## Bijlagen

### Bijlage 1: Beschrijving data

In dit rapport zijn drie databronnen gebruikt. Het betreft uitsluitend data verzameld door Centerdata van de Universiteit van Tilburg en het gaat om drie verschillende steekproeven die we benoemen naar het moment van data verzamelen:

- Juni 2014. Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het NIDI voor het Netspar project 'Pensioenvertrouwen'. Het veldwerk is verricht tussen 30 mei tot en met 10 juni 2015. De vragenlijst is voorgelegd aan 3035 panelleden van 16 jaar en ouder. Het responsepercentage was 70,7% (= 2145 respondenten, waarvan 42 een incomplete vragenlijst hebben ingevuld).
- December 2014. Dit betreft onderzoek dat op initiatief van het SCP is uitgevoerd, waarbij het NIDI heeft meegedacht bij een deel van de vragenlijst. Deze data zijn in eerste instantie volledig gebruikt ten behoeve van het SCP rapport (Hoff, 2015). Het veldwerk is verricht tussen 21 november en 2 december 2014. De vragenlijst is voorgelegd aan 1472 panelleden van 16 jaar en ouder, die betaald werk verrichten. Het responsepercentage was 70,4% (= 1036 respondenten).
- Augustus 2015. Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het NIDI voor het Netspar-project 'Solidariteit en keuzevrijheid in aanvullende pensioenen'. Het veldwerk is verricht tussen 24 juli tot en met 4 augustus 2015. De vragenlijst is voorgelegd aan 2737 panelleden van 20 jaar en ouder. Het responsepercentage was 70,7% (= 1934 respondenten, waarvan 39 een incomplete vragenlijst hebben ingevuld).

## **Bijlage 2: Volledige vragen gesteld in surveys**

### *Vraag over afdekken langlevensrisico (paragraaf 2)*

Stel: u gaat met pensioen en u kunt kiezen uit twee opties. Die opties zijn:

- (a) Uw opgespaarde pensioenvermogen wordt omgezet in een maandelijkse uitkering die doorloopt zolang u of uw (eventuele) partner leeft, en stopt na overlijden van u en uw (eventuele) partner.
  - Voordeel: u (en uw eventuele partner) ontvangen elke maand geld, ook als u (of uw eventuele partner) heel oud wordt.
  - Nadeel: als u (en ook uw eventuele partner) kort na uw pensioendatum overlijdt, heeft u maar weinig pensioen ontvangen en wordt de rest van het geld gebruikt voor de pensioenen van anderen.
- (b) U krijgt het opgebouwde pensioenvermogen in één keer uitbetaald en u houdt het geld geheel in eigen beheer.
  - Voordeel: u kiest zelf waar u uw geld aan besteedt en als u overlijdt gaat het geld dat overblijft naar uw nabestaanden.
  - Nadeel: als het geld op is, is het ook echt op en moet u (en uw eventuele partner) leven van alleen de AOW (uitkering op bijstandsniveau).

Welke optie kiest u?

- 1 Optie a: de levenslange, maandelijkse uitkering
- 2 Optie b: uitbetaling in één keer

### *Vragen over de gewenste keuzevrijheid (paragraaf 3)*

#### **Keuzevrijheid**

Als u nadenkt over uw pensioenfonds, hoe belangrijk vindt u het dat u de *vrijheid* moet hebben om te kiezen ten aanzien van de volgende zaken:

- Dat ik veel of weinig van mijn loon inleg (en dus spaar) voor mijn pensioen
- De mogelijkheid om een deel van het geld dat ik heb gespaard bij mijn pensioenfonds eerder op te nemen voor andere doelen dan pensioen
- Bij welk pensioenfonds ik me aansluit
- De samenstelling van mijn pensioenpakket (zoals oudedagspensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen of nabestaandenpensioen)
- Met hoeveel risico mijn pensioengeld wordt belegd

#### **Uitbesteden keuzes naar pensioenfonds**

Als u nadenkt over uw pensioenfonds, hoe belangrijk vindt u het dat daar de volgende zaken voor u *automatisch* geregeld zijn:

- Hoeveel er van mijn loon wordt ingelegd (en dus gespaard) voor mijn pensioen
- Dat ik mijn opgespaarde pensioengeld niet voortijdig mag opnemen voor andere doelen dan pensioen
- Dat ik automatisch bij het pensioenfonds van mijn werkgever ben aangesloten
- Dat ik een standaard pensioenpakket heb (met daarin oudedagspensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen of nabestaandenpensioen)
- Met hoeveel risico mijn pensioengeld wordt belegd

In beide gevallen konden respondenten kiezen uit vijf antwoord-categorieën (1 'zeer onbelangrijk', 2 'onbelangrijk', 3 'neutraal', 4 'belangrijk', 5 'zeer belangrijk').

### Bijlage 3: Tabellen met achtergrondberekeningen

*Tabel A1: Wie verzekert zich niet voor het langlevensrisico (logitanalyse voor respondenten < 65 jaar, en subjectieve levensverwachting 60-100 jaar)*

	Niet verzekeren langlevensrisico	
	Coefficient	t-waarde
Subjectieve levensverwachting (in jaren)	-0.02***	2.50
Leeftijd (in jaren)	-0.02***	3.20
Geslacht (man = 0)	0.01	0.11
Opleiding (laag = 0)		
- Midden	-0.18	1.03
- Hoog	-0.45**	2.41
Aantal kinderen in huishouden (geen = 0)		
- 1	0.34*	1.80
- 2	0.44**	2.44
- 3 of meer	0.63**	2.36
Netto vermogen huishouden (netto schuld = 0)		
- Tot 50.000 euro	-0.37*	1.85
- 50.000 – 100.000 euro	-0.09	0.38
- 100.000-300.000 euro	0.15	0.67
- Meer dan 300.000 euro	0.81***	3.05
Constante	2.50**	2.68
N =	1031	
Pseudo R <sup>2</sup>	0.04	

\* p < 0.1, \*\* p < 0.05 ; \*\*\* p < 0.01

*Tabel A2: Multinomiale logit analyse van de ware keuzevrijheid voor vijf pensioenonderdelen (keuzevrijheid is referentiecategorie)*

Pensioenonderdeel:	Keuzevoorkeur:		
	Uitbesteden keuze	Keuzevrijheid en uitbesteden keuze	Onverschillig
<b>Pensioenpremie</b>	Relative risk ratio	Relative risk ratio	Relative risk ratio
Belang solidariteit	3.45**	2.30**	1.80+
Vertrouwen pensioenfonds	1.78*	1.46	0.82
Pensioenkennis	0.77+	0.98	0.95
$\chi^2$ (df=21)	64.8**		
<b>Vervroegde opname pensioenvermogen</b>			
Belang solidariteit	1.58+	1.38	1.20
Vertrouwen pensioenfonds	2.32**	1.80+	1.43
Pensioenkennis	0.83	0.83	0.76*
$\chi^2$ (df=21)	36.7*		
<b>Pensioenfonds</b>			
Belang solidariteit	2.64**	2.69**	1.95**
Vertrouwen pensioenfonds	2.09**	1.54+	1.30
Pensioenkennis	0.77*	0.82	0.78+
$\chi^2$ (df=21)	55.6**		
<b>Pensioenpakket</b>			
Belang solidariteit	2.11**	1.79*	1.23
Vertrouwen pensioenfonds	1.29	1.18	0.66
Pensioenkennis	0.81	1.04	0.85
$\chi^2$ (df=21)	38.8*		
<b>Beleggingsrisico</b>			
Belang solidariteit	2.50**	1.31	1.60
Vertrouwen pensioenfonds	1.55	1.10	1.37
Pensioenkennis	0.94	0.94	0.73+
Controlefactoren voor alle geschatte vergelijkingen	ja	ja	Ja
$\chi^2$ (df=21)	52.7**		

(a) Gecontroleerd voor leeftijd, geslacht en opleiding van pensioendeelnemers.  
N = 652 \* p < 0.05, \*\* p < 0.01.

*Tabel A3: Mogelijke karakteristieken van het pensioenfondsvignette*

Item	Categories
Grootte pensioenfonds	1 miljoen deelnemers 200.000 deelnemers 50.000 deelnemers
Hoogte pensioen	Lage premie en sober pensioen Standaard premie en standaard pensioen Hoge premie en comfortabel pensioen
Beleid pensioenfonds laatste 10 jaar:	Heeft de pensioenrechten altijd kunnen aanpassen aan prijsstijgingen Heeft de pensioenrechten niet altijd kunnen aanpassen aan prijsstijgingen
Deelnemers in het fonds zijn	Een dwarsdoorsnede van de Nederlandse bevolking Mensen uit de bedrijfstak of beroepsgroep waarin u werkzaam bent Mensen met uw opleidingsniveau Mensen van uw geboortejaar (generatie)
Extra informatie over het pensioenfonds	U hebt de mogelijkheid om 25% van uw pensioenvermogen op te nemen bij pensionering en naar eigen inzicht te besteden. Er zijn geen mogelijkheden om een deel van uw pensioenvermogen op te nemen bij pensionering op te nemen om naar eigen inzicht te besteden.

*Tabel A4: Waardering voor karakteristieken van pensioenfondsen in kiezen van een fonds (multilevel logistische regressie: 0 = (zeer) onwaarschijnlijk tot neutraal, 1 = (zeer) waarschijnlijk)*

	Kans dat men voor een pensioenfonds kiest met volgende karakteristieken:				Totale steekproef
	Solidariteitskringkeuze Bedrijfstak	Generatie	Opleiding	Rest	
<b>Deelnemers in fonds (Eigen bedrijfstak/beroep = ref)</b>					
Doorsnee bevolking	0.64**	1.09	0.63	0.67**	0.70**
Dezelfde opleidingsniveau	0.65*	0.60	1.14	0.70*	0.71**
Dezelfde generatie	0.49**	1.72†	0.41†	0.62**	0.65**
<b>Grootte pensioenfondsen (1 miljoen deelnemers = ref)</b>					
200.000 deelnemers	0.72*	0.64†	1.94	0.52**	0.65**
50.000 deelnemers	0.56**	0.64†	1.50	0.55**	0.59**
<b>Hoogte pensioen (laag= ref)</b>					
Standaard premie/pensioen	7.62**	6.98**	6.06**	4.81**	5.82**
Hoge premie, comfortabel pensioen	7.34**	5.61**	4.81**	4.96**	5.64**
<b>Beleid pensioenfondsen in laatste 10 jaar (altijd indexatie = ref)</b>					
Niet altijd indexatie	0.26**	0.21**	0.40**	0.29**	0.28**
<b>Optie: Geen mogelijkheid om pensioenvermogen op te nemen met pensioneren (=ref)</b>					
Bij pensionering 25% vermogensopname mogelijk	2.60**	2.00**	2.54**	3.15**	2.67**
Constante	0.14**	0.10**	0.07**	0.18**	0.15**
Intraclass correlatie (standaardfout)	0.32 (0.04)	0.37 (0.07)	0.08 (0.10)	0.29 (0.04)	0.30 (0.02)
Log likelihood	-1056.0	-376.9	-133.9	-1289.7	-2883.3
Groups	436	163	54	517	1170
N	2180	815	270	2585	5850

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , †  $p < 0.1$

	Bedrijfstak	Generatie	Opleiding	Rest	Totaal
Test gelijkheid coëfficiënten (deelnemers in fonds)	$\chi^2$	$\chi^2$	$\chi^2$	$\chi^2$	$\chi^2$
Bevolking = opleiding	0.01	2.46	1.60	0.05	0.01
Bevolking = generatie	2.24	2.28	0.74	0.21	0.46
Opleiding = generatie	2.43	9.43**	4.58*	0.46	0.56

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$





# OVERZICHT UITGAVEN IN DE OPINION 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 pensioen-aansprakenstatistiek (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
- 41 Duurzame pensioenen from scratch (2011)  
Gert Bos en Martin Pikaart
- 42 Marktoplossingen voor langlevensrisico (2011)  
Sylvain de Crom, Anne de Kreuk, Ronald van Dijk, Michel Vellekoop en Niels Vermeijden
- 43 Het gebruik van ALM-modellen (2011)  
Guus Boender, Bas Bosma en Lans Bovenberg
- 44 Het pensioenfonds van de toekomst: risicodeling en keuzevrijheid (2011)  
Jan Bonenkamp, Lex Meijdam, Eduard Ponds en Ed Westerhout
- 45 Hoe reëel is reëel? (2012)  
Ronald Mahieu en Alexander de Roode

- 46 Toezicht door DNB op de toepassing van de prudent person-regel in relatie tot het nieuwe pensioencontract (2012)  
Jacqueline van Leeuwen
- 47 Naar een duurzaam financieringsmodel voor hypotheeken (2012)  
Lans Bovenberg
- 48 Rationeel beleid voor irrationele mensen (2013)  
Henriëtte Prast
- 49 Pensioenorganisaties en communicatiewetgeving (2013)  
Louise Nell en Leo Lentz
- 50 Langdurige tijdelijke arbeidsrelaties als stimulans voor een hogere participatie van ouderen op de arbeidsmarkt (2013)  
Frank Cörvers
- 51 Mijn pensioen staat als een huis (2013)  
Marc de Graaf en Jan Rouwendal
- 52 Waarom mensen de pensioenvoorbereiding uitstellen en wat daar tegen te doen is (2014)  
Job Krijnen, Seger Breugelmans en Marcel Zeelenberg
- 53 Sociale interacties van invloed op de arbeidsparticipatie van ouderen (2014)  
Maarten van Rooij, Niels Vermeer en Daniel van Vuuren
- 54 Gaan 50-plussers meer investeren in hun scholing? (2014)  
Didier Fouarge en Andries de Grip
- 55 Innovaties in wonen, arbeid, pensioen en de rol van pensioenfondsen (2014)  
Kees Koedijk en Alfred Slager
- 56 Persoonlijke pensioenrekeningen met risicodeling (2014)  
Lans Bovenberg en Theo Nijman
- 57 Een pensioenregeling voor zelfstandigen: de voor- en nadelen van een opt-in (2014)  
Mauro Mastrogiacomo, Rik Dillingh en Klaas Bangma
- 58 De dubbelhartige pensioen-deelnemer. Over vertrouwen, keuzevrijheid en keuzes in pensioenopbouw (2015)  
Harry van Dalen en Kène Henkens
- 59 Boekhoudkundige regelgeving voor bedrijfspensioenfondsen: van IAS 19 naar IAS 19R (2015)  
Tim Boonen en Anja De Waegenare
- 60 Ringfencing binnen het algemeen pensioenfonds (APF) en andere pensioenuitvoerders (2015)  
René Maatman en Sander Steneker
- 61 Generatie-effecten van onjuiste parameterinschattingen (2015)  
Frank de Jong, Joeri Potters, Bas Werker en Robin Zeeman
- 62 De kloof overbruggen tussen werkloosheid en pensioen (2015)  
Irmgard Borghouts - van de Pas
- 63 Is maatwerk wenselijk bij de verhoging van de pensioenleeftijd? (2015)  
Niels Vermeer, Mauro Mastrogiacomo en Arthur van Soest
- 64 Kosten van langer leven en de evaluatie van medische technologie (2015)  
Pieter van Baal, Job van Exel en Werner Brouwer
- 65 Werkgevers vitaliseren te weinig (2015)  
Raymond Montizaan en Tinka van Vuuren
- 66 Willen we ons pensioen nog wel samen doen? (2016)  
Harry van Dalen en Kène Henkens



## Willen we ons pensioen nog wel samen doen?

In Nederland wordt het pensioenstelsel aan een grondige herziening onderworpen waarbij meer risico's bij de deelnemer komen te liggen. Als bij die 'make-over' te veel keuzes bij deelnemers komen te liggen, zet dat ook de deur open voor alle biases, denkfouten, kortzichtigheid en teleurstellingen die gepaard gaan met het nemen van financiële beslissingen door individuen. Dit paper van Kène Henkens en Harry van Dalen (NIDI) beantwoordt de wezenlijke vragen die daaraan voorafgaan: hoe solidair zijn de Nederlandse pensioendeelnemers, welke risico's willen mensen met elkaar delen en hoeveel keuzevrijheid willen ze werkelijk?

Dit is een uitgave van:

Netspar

Postbus 90153

5000 LE Tilburg

Telefoon 013 466 2109

E-mail [info@netspar.nl](mailto:info@netspar.nl)

[www.netspar.nl](http://www.netspar.nl)

Maart 2016