



Netspar

Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Het pensioenperspectief van basisbanen

*Ton Wilthagen
Zeger Kluit
Michael Visser*

DESIGN PAPER 217

NETSPAR INDUSTRY SERIES

DESIGN PAPERS zijn onderdeel van de **refereed Industry Paper Series**, dat wil zeggen beoordeeld en geaccordeerd door de Netspar Editorial Board. Ze bediscussiëren het ontwerp van (een component van) een pensioensysteem of -product, analyseren de doelstelling en bieden mogelijkheden voor het verbeteren van de doeltreffendheid ervan. Dit type paper is toegankelijk geschreven voor specialisten uit de sector, verantwoordelijk voor het ontwerpen van de besproken component. Design Papers bevatten een sectie waarin de auteurs naar aanleiding van de analyse hun eigen mening geven. Design Papers worden ter bespreking gepresenteerd bij Netspar evenementen, waarbij de panelleden bestaan uit vertegenwoordigers van academici en partners uit de sector, samen met internationale wetenschappers. Netspar Design Papers worden voor publicatie beoordeeld door de Netspar Editorial Board.

Colofon

Netspar Design Paper 217, oktober 2022

Editorial Board

Rob Alessie – Rijksuniversiteit Groningen
Mark-Jan Boes – VU Amsterdam
Andries de Grip (voorzitter) – Maastricht University
Arjen Hussem – PGGM
Agnes Joseph – Achmea
Bert Kramer – Rijksuniversiteit Groningen & Ortec Finance
Serge Mans – AEGON
Raymond Montizaan – Universiteit Maastricht
Alwin Oerlemans – APG
Maarten van Rooij – De Nederlandsche Bank
Mariëtte Sanderse – PMT
Peter Schotman – Universiteit Maastricht
Peter Wijn – APG
Jeroen Wirschell – PGGM
Sjoerd Witjes – Nationale Nederlanden
Marianne Zweers – a.s.r.

Ontwerp

B-more Design

Vormgeving

Bladvulling, Tilburg

Redactie

Jolanda van den Braak, Nijmegen
Netspar

Design Papers is 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>Samenvatting</i>	4
<i>Summary</i>	5
1. <i>Inleiding</i>	6
2. <i>De basisbaan</i>	11
2.1 <i>De basisbaan in ontwikkeling</i>	11
2.2 <i>Doelgroep in de praktijk</i>	11
2.3 <i>Werkzaamheden</i>	14
2.4 <i>Werkgeverschap</i>	14
2.5 <i>Arbeidsvoorwaarden</i>	15
2.6 <i>Tussenstand</i>	16
3. <i>Pensioenperspectief</i>	18
3.1 <i>Pensioen in het algemeen</i>	18
3.2 <i>Witte vlek in het pensioenstelsel</i>	21
3.3 <i>Basisbanen als nieuwe witte vlek?</i>	25
3.4 <i>Witte vlek en cao</i>	26
3.5 <i>Drie scenario's voor verdere pensioenopbouw bij basisbanen</i>	27
4. <i>Conclusies en aanbevelingen</i>	33
4.1 <i>Conclusies</i>	33
4.2 <i>Aanbevelingen</i>	35
<i>Referenties</i>	37
<i>Bijlagen</i>	40

Affiliaties

Ton Wilthagen – TiU

Zeger Kluit – TiU en PwC

Michael Visser – NIBUD, TiU en Pensioen GeMi

Samenvatting

In deze studie onderzoeken we het pensioenperspectief van mensen die in basisbanen werkzaam zijn. Basisbanen zijn betaalde vormen van niet-regulier werk voor mensen in de bijstand, waarmee een aantal Nederlandse gemeenten momenteel experimenteert. Diverse politieke partijen en organisaties pleiten voor het grootschalig invoeren van basisbanen.

Aan de hand van literatuurstudie en interviews met vertegenwoordigers van gemeenten en andere organisaties zijn we nagegaan voor welke mensen deze arrangementen beschikbaar zijn en welke arbeidsvoorwaarden voor hen gelden. Het gaat om mensen van wie niet verwacht wordt dat zij op de reguliere arbeidsmarkt een baan kunnen vervullen, maar die niet behoren tot de doelgroep beschut werk. In de praktijk vertonen contractvormen en andere arbeidsvoorwaarden de nodige variatie en over het pensioenperspectief van deze banen is nog niet systematisch nagedacht. Sommige contractvormen brengen verplichte arbeidsvoorwaarden met zich mee, zoals minimumloon en een arbeidsgerelateerde pensioenvoorziening (tweede pijler). Deze studie schetst de opties om ook de oude dag voor deze werkenden te regelen en daarmee nieuwe 'witte vlekken' in het pensioenstelsel te voorkomen. De nieuwe cao 'Aan de slag' kan uitkomst gaan bieden, evenals een op de specifieke kenmerken van de betreffende groep toegesneden regeling. In de huidige situatie lijkt sprake van een uitruil: hoe uitgebreider de arbeidsvoorwaarden – inclusief pensioen –, hoe minder basisbanen financieel mogelijk zijn.

Summary

In this study we explore the pension arrangement perspective for people that are in so-called 'basic jobs'. These are forms of non-regular paid work for people that are on social assistance benefits. A number of Dutch municipalities is currently conducting experiments with these arrangements. Several political parties and other organizations are advocating a large-scale introduction of these basic jobs.

Based on desk research and interviews with representatives of municipalities and other organizations the paper examines which groups of people are offered basic jobs and with what terms of employment. It concerns people that are not expected to get a job on the regular labour market but at the same time do not belong to the target group of sheltered employment. In practice, a variety of contract forms and terms of employment exists. No systematic thought has yet been given to the pension perspective of these jobs. Some forms of employment contracts provide a mandatory minimum wage and a second pillar pension scheme (i.e. sector or company based). This study sketches the options to arrange for old age pensions for this group of workers and prevent new flaws in the pension system. The new collective labour agreement 'Let's Work' might be an opportunity, just like a tailor-made arrangement that fits the specific characteristics of the workers concerned. In the current situation a trade-off seems to exist: more comprehensive terms of employment, including pension arrangements, lead to reduced financial possibilities to increase the number of basic jobs.

1. Inleiding

In Nederland wordt al jaren ingezet op een meer inclusieve arbeidsmarkt (Commissie Regulering van Werk, 2020; WRR, 2020 en Wilthagen & Stolp, 2021). Ondanks de economische groei in de jaren voor de coronacrisis en de structurele krapte op de arbeidsmarkt bestaat er nog steeds een onbenut arbeidspotentieel (zoals gedefinieerd door het CBS) van meer dan een miljoen mensen (CBS, 2021). De totale groep mensen die in enige mate (meer) zou willen en kunnen werken, werd eerder op 1,4 miljoen geschat.¹

Op het moment van schrijven constateren we zowel een urgent 'inclusietekort' als, paradoxaal genoeg, verder oplopende personeelstekorten die leiden tot ontwrichting van de samenleving op allerlei terreinen. De arbeidsmarkt is de achilleshiel van de grote maatschappelijke opgaven die het kabinet-Rutte IV (2021) heeft gedefinieerd in zijn coalitieakkoord 'Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst'.

Nederland scoort internationaal matig tot slecht wat betreft de arbeidsparticipatie van mensen met beperkingen en afstand tot de arbeidsmarkt. Nergens in Europa is het verschil tussen de gemiddelde participatie en die van mensen met arbeidsbeperkingen zo groot als hier. In vergelijkbare landen, zoals Duitsland, is de arbeidsparticipatie van mensen met chronische (fysieke of mentale) gezondheidsproblematiek significant hoger dan hier (Stigter & Wilthagen, 2022).

Om de participatie van de genoemde groep te vergroten, is in 2015 de Participatiewet ingevoerd. Met behulp van loonkostensubsidie, jobcoaches en mogelijk een quotum en boete voor werkgevers moesten werkgevers ertoe worden bewogen om meer mensen aan te nemen die langs de kant staan. Tegelijkertijd werd de toegang tot de sociale werkvoorziening (SW) afgesloten voor nieuwe instroom van mensen. Dat mensen op de reguliere arbeidsmarkt niet makkelijk werkzekerheid houden, heeft ook te maken met de grote flexschil die de Nederlandse arbeidsmarkt kent. Flexwerk maakt het enerzijds makkelijker om aan werk te komen, maar moeilijker om hetzelfde werk te behouden.

Uit recente evaluaties van het SCP (Van Echtelt e.a., 2019 en Kromhout e.a., 2020) blijkt dat de aanpak van de Participatiewet onvoldoende effect sorteert. Mensen die anders in de SW terecht zouden zijn gekomen, zijn qua werkzekerheid slechter af. Bovendien is de uitstroom vanuit de bijstand naar betaald werk niet toegenomen,

1 De commissie Regulering van Werk (2020) gaat uit van de hogere schatting van 1,4 miljoen mensen.

zijn de regels voor werkgevers niet overzichtelijker en makkelijker geworden en heeft nog steeds slechts een derde van de werkgevers mensen uit de doelgroep in dienst.

Al voor bovenstaande evaluatie is in de politieke en maatschappelijke discussie de vraag opgeworpen of er geen arrangementen mogelijk (moeten) zijn tussen enerzijds de participatie in reguliere banen – gekenmerkt door steeds hogere opleidingseisen, werkdruk en flexibiliteit – en anderzijds een langdurig verblijf in de bijstand. Deze ‘tussenoplossing’ wordt omschreven in termen van ‘basisbanen’ (WRR, 2020 en CDA, 2018), ‘participatiebanen’, ‘maatschappelijke banen’ of werk in de ‘parallele arbeidsmarkt’ (Wilthagen, 2019; Brouwer e.a., 2018 en Wilthagen & Stolp, 2021). Er zijn inmiddels voorstellen om de basisbaan als instrument op te nemen in de Participatiewet en onderdeel te maken van de financieringsgrondslag. Op die manier zou de basisbaan een landelijk toepasbaar instrument worden dat financieel acceptabel is voor gemeenten (Mosselman & Muysken, 2020).

Een belangrijk (discussie)punt hierbij is: moeten deze banen leiden tot doorstroom van de deelnemers naar regulier werk of moet het mogelijk zijn dat degenen die deze stap niet kunnen maken, in een basisbaan kunnen blijven werken?

In deze discussie wordt vaak terugverwezen naar de Melkertbanen die in 1994 werden ingevoerd (genoemd naar de toenmalig minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Ad Melkert). Na kritiek op de geringe doorstroom van deelnemers naar regulier werk werden deze banen in 2002 omgezet in ID-banen (instroom/doorstroom) met doorstroom als doel. Na invoering van de Wet werk en bijstand (Wwb) in 2004 schaften veel gemeenten de ID-regeling af, al dan niet na een overgangperiode van meerdere jaren. Ook nu klinkt het standpunt dat doorstroming naar ‘echte’ banen voorop zou moeten staan (Eleveld, 2020).

Basisbanen zouden gericht moeten zijn op individueel en maatschappelijk zinvol en waardevol werk – denk aan werk dat ten goede komt aan de situatie in wijken, aan persoonlijke dienstverlening of zorg, en bijvoorbeeld aan het bevorderen van duurzaamheid en sociale veiligheid. Deze banen zouden geen bestaand werk moeten verdringen en voor de betrokken mensen een extra verdienste bovenop de uitkering moeten betekenen (wel of niet op minimumloonniveau).

Voor de deelnemers aan basisbanen gaat het niet slechts om een toename van hun inkomen. De discussie over basisbanen wordt ook ingestoken vanuit de bredere (welvaarts)visie op de waarde van betaald werk. Uit onderzoek blijkt dat mensen die betaald werk doen zich in het algemeen gelukkiger en gezonder voelen dan mensen die niet werken maar dat wel zouden willen. Mensen die werken doen een geringer beroep op de gezondheidszorg (huisartsbezoek, gebruik medicijnen), hebben een groter sociaal netwerk en komen minder snel in de criminaliteit terecht. Ook kennen

kinderen van werkende ouders een beter perspectief dan kinderen die opgroeien in een gezinssituatie van langdurige bijstandsafhankelijkheid (Wilthagen & Stolp, 2021 en CPB, 2020).

Diverse steden experimenteren sinds kort of al iets langer met dergelijke arrangementen – waaronder Amsterdam, Rotterdam, Groningen, Den Haag, Arnhem – of verkennen deze, maar er is in het huidige stelsel nog geen algemeen geaccepteerde regeling (zie ook Onstenk e.a., 2022). Dat laatste heeft te maken met financierings- en organisatievraagstukken – wie betaalt, hoe wordt het georganiseerd? –, met de verwachtingen van de effecten van deze banen, maar ook met uiteenlopende politiek-ideologische inzichten in en overtuigingen van de wenselijkheid van dergelijke arrangementen.

Niettemin hebben diverse partijen bij de laatste Tweede Kamerverkiezingen ingezet op een grootschaligere invoering van basisbanen. GroenLinks wenst binnen acht jaar een basisinkomen voor iedereen en voor iedereen in de bijstand recht op een (basis)baan (GroenLinks, 2021). Het CDA pleit voor een basisbaan voor mensen die langdurig in de bijstand zitten (CDA, 2021). De ChristenUnie beschouwt de basisbaan als het nieuwe sluitstuk van de sociale zekerheid (CU, 2021); mensen met een uitkering en weinig kans op de arbeidsmarkt zouden een basisbaan aangeboden moeten krijgen. De PvdA zet in op 100.000 basisbanen (PvdA, 2021). Ook tijdens de gemeenteraadsverkiezingen van maart 2022 waren pleidooien voor basisbanen te horen.²

Het nieuwe kabinet heeft tot dusver de volgende ambitie geformuleerd in het coalitieakkoord (Rutte IV, 2021), waarbij basisbanen overigens (nog) niet expliciet worden benoemd:

'Ondanks de grote krapte op de arbeidsmarkt zijn er nog teveel mensen die er niet tussen komen en onnodig langs de kant staan. De komende jaren willen we daarom, samen met sociale partners, gemeenten en het UWV, meer mensen naar werk begeleiden. Verder gaan we meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk begeleiden en breiden we het aantal beschutte werkplekken uit.'

Inmiddels heeft minister Karien van Gennip van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in een hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt haar ideeën over een eerlijkere arbeidsmarkt uiteengezet (Kamerstukken II 2021/22 29 544, nr. 1112). Daarin gaat de aandacht onder meer uit naar duurzame arbeidsrelaties en een gelijk spelveld tussen werknemer

2 Bijvoorbeeld door de lijsttrekker van GroenLinks Tilburg, Esmah Lahlah, zie: <https://www.omroepbrabant.nl/nieuws/4028715/esmah-lahlah-gaat-vol-voor-de-basisbaan-van-taken-kunnen-we-werk-maken>.

en zelfstandige. De basisbaan wordt niet genoemd. Wel is in een recente beleidsanalyse van de Participatiewet (ministerie van SZW 2022) het volgende geschreven over de basisbaan:

'Dat vraagt om een wet die handelingsverlegenheid wegneemt als het erom gaat te doen wat nodig is. Om te bepalen wat nodig is binnen de optiek van het bredere Sociaal Domein ontbreken op dit moment echter nog de kaders. De komende jaren zullen moeten worden gebruikt om daar meer zicht op te krijgen. Door experimenten binnen het bredere sociale domein mogelijk te maken en anderzijds ook maatwerk in individuele casussen toe te staan, dan wel om experimenteer-ruimte te bieden om nieuwe manieren te ontwikkelen om bijstandsgerechtigden te ondersteunen en te begeleiden naar werk (waaronder ruimte om te experimenteren met vormen van basisbanen).'

Vanuit het idee van een inclusieve arbeidsmarkt is het belangrijk ook oog te hebben voor een goede oudedagsvoorziening. Inclusie stopt niet op de AOW-gerechtigde leeftijd. Dat gezichtspunt is de kern van de missie van Netspar. De AOW is te beschouwen als een minimumvoorziening waarvan het wenselijk is dat deze kan worden aangevuld door voorzieningen uit de tweede of derde pijler of door een andere voorziening voor later. Een pensioenvoorziening kan basisbanen mogelijk aantrekkelijker maken voor de deelnemers, naast een beloning die hoger is dan het uitkeringsniveau (inclusief toeslagen).

In het algemeen zou voorkomen moeten worden dat er nieuwe 'witte vlekken' – lees: groepen werkenden die geen tot weinig pensioen opbouwen – in de arbeidsmarkt en het pensioenstelsel ontstaan.

Uit een recent gepubliceerde langetermijnverkenning van Netspar (Bangma e.a., 2021) blijkt dat het nieuwe pensioenstelsel dat rond 2026 ingaat, beter aansluit bij de arbeidsmarkt dan het huidige stelsel. Maar lageropgeleiden, moeders met kleine banen, migranten, mensen die herhaalbare taken uitvoeren en werknemers met zware beroepen lopen nog steeds risico. Een van de risico's vormt het uitblijven van investeringen in een leven lang leren. Werkenden kunnen de kosten vaak niet zelf dragen of kijken niet zo ver in de toekomst. De vraag is in hoeverre dit risico ook geldt voor mensen die nu en in de toekomst in basisbanen aan de slag gaan.

Zoals hiervoor is aangegeven, zijn basisbanen nog geen wijdverbreid fenomeen en als arrangement nog in ontwikkeling. De belangstelling is echter groeiende en er is wel enige verwachting dat een toenemend aantal mensen in de toekomst op een dergelijke basis aan de slag gaat. Wat wij daarom in dit verkennend project willen onderzoeken:

Is het mogelijk en wenselijk dat deelnemers aan basisbanen ook kunnen worden meegenomen in een tweede of derde pijler of andere pensioenvoorziening. Hoe kan dat op een bestaande of nieuwe wijze worden geregeld en is dat haalbaar?

Met deze studie willen we de verschillende inzichten, argumenten, over- en afwegingen en opties voor het vormgeven van een pensioenperspectief van 'basisbaners' schetsen. Daarmee willen we een bijdrage leveren aan het debat over en onderzoek naar zowel de inclusieve arbeidsmarkt als de toekomst van het pensioenstelsel.

Bij het maken van de opzet hadden we nog de intentie om een landelijke enquête onder gemeenten te houden met vragen over de basisbaan en pensioen. Dat bleek echter (nog) niet opportuun. In plaats daarvan hebben we met negen vertegenwoordigers van gemeenten en andere relevante organisaties interviews gehouden. De betrokken organisaties zijn terug te vinden in bijlage 1, de gehanteerde gespreksleidraad in bijlage 2. Daarnaast zijn we op basis van literatuuronderzoek tot een beeld van basisbanen en gewenste pensioenopbouw gekomen.

De opzet van dit paper is als volgt. In hoofdstuk 2 bespreken we de basisbaan. Daarbij gaan we in op de verschillende ervaringen in de praktijk met de basisbaan en de gezichtspunten op de mogelijke doorontwikkeling ervan. Vervolgens schetsen we in hoofdstuk 3 bestaande en mogelijke pensioenvoorzieningen voor deelnemers aan een basisbaan en komt ook het gebrek aan pensioenopbouw voor basisbaners aan bod. Dat brengt ons tot drie mogelijke scenario's voor verdere pensioenopbouw voor basisbaners. Ten slotte sluiten we in hoofdstuk 4 af met enkele conclusies en aanbevelingen.

Dit paper is inhoudelijk bijgewerkt tot en met 5 juli 2022.

Update bij publicatie van dit paper (oktober 2022): Inmiddels heeft minister Schouten in een Kamerbrief laten weten dat over vijf jaar het aantal mensen dat geen pensioen opbouwt, moet zijn gehalveerd (afname van de witte vlek met 450.000 personen). Schouten volgt daarmee een advies van de Stichting van de Arbeid (StvdA). De StvdA verwacht dat de halvering van de witte vlek onder meer wordt bereikt door het pensioenbewustzijn van werknemers te vergroten en organiseert de komende jaren daarom verschillende publiekscampagnes. Om het startende en kleinere bedrijven daarnaast makkelijker te maken, zal er een basispensioenregeling worden ontwikkeld die in verschillende sectoren kan worden gebruikt.

Of bijvoorbeeld een basispensioenregeling in de toekomst wellicht uitkomst kan bieden voor basisbanen is naar onze mening niet op voorhand te zeggen zonder de specifieke kenmerken van zo'n regeling te kennen – deze discussie is in dit paper niet meegenomen.

2. De basisbaan

2.1 De basisbaan in ontwikkeling

Er is nog geen algemeen geldende definitie van en landelijke regeling voor een basisbaan. Er is wel een beperkt aantal gemeenten dat op pilot- of experimentbasis een eigen invulling geeft aan het concept, deels naar elkaar kijkend – waarbij zij niet altijd de term 'basisbaan' hanteren. De invulling ervan vindt dus plaats binnen het bestaande systeem van de Participatiewet in het gemeentelijk domein van werk en inkomen. Belangrijk voor onze studie is het in kaart brengen van de arrangementen tot nu toe en de doelgroep van huidige en toekomstige deelnemers. Dit om het mogelijk en wenselijk geachte pensioenperspectief van de betreffende mensen te verkennen.

2.2 Doelgroep in de praktijk

De eerste vraag luidt uiteraard: wie hebben gemeenten op het oog als het gaat om het aanbieden van een regeling als de basisbaan? Uit de gesprekken met gemeenten en andere betrokkenen en belanghebbenden komt naar voren dat de doelgroep voor de basisbaan voornamelijk wordt gevormd door mensen die een (te) grote afstand hebben tot de reguliere arbeidsmarkt maar niet tot de doelgroep beschermd werk behoren. In de praktijk zijn dit veelal – maar niet altijd – mensen die bijstand ontvangen. Naast deze groep zou het volgens sommigen ook (moeten kunnen) gaan om mensen die 'niet-uitkeringsgerechtigd' zijn – de zogenoemde nuggers.

In het huidige arbeidsbestel, zo gaf een respondent aan, bepaalt 'de markt' wie wel of niet aan het werk komt op de reguliere arbeidsmarkt – en niet de overheid. De basisbaan dient volgens diverse respondenten expliciet te worden gezien als een aanvulling op de reguliere arbeidsmarkt. Het bepalen van de verdere aard en maximale omvang van de doelgroep wordt in de praktijk als 'lastig' ervaren. Op basis van haalbaarheidsonderzoek in Groningen zou het daar moeten gaan om zo'n 1.000 tot 1.500 basisbanen (Mosselman & Polstra, 2020).

Er zaten op het moment van ons onderzoek landelijk ongeveer 400.000 mensen in de bijstand. Van deze groep kunnen volgens organisaties als Divosa en de PvdA (2021) circa 100.000 personen alsnog de reguliere arbeidsmarkt op. Zo'n 100.000 tot 150.000 van de 400.000 bijstandsgerechtigden zijn naar schatting geschikt voor een toekomstige basisbaan. De gemeenten uit ons onderzoek geven te kennen dat het niet eenvoudig is om deze groep af te bakenen. In de praktijk gebeurt dat soms intuïtief.

Een basisbaan is in de praktijk niet voor iedereen weggelegd. Zo is het mogelijk dat fysieke belastbaarheid een te grote drempel is om aan het werk te gaan. Met

andere woorden: (potentiële) deelnemers moeten het werk wel kunnen uitvoeren. Het aantal uren per week dat voor een basisbaan staat, varieert in de gemeenten die basisbanen kennen. Zo kan het zijn dat de basisbaan in principe voor 40 uur per week is, maar dat bijvoorbeeld 16 of 24 uur per week ook tot de mogelijkheden behoort als meer uren mentaal of fysiek niet mogelijk blijkt. Uit een ander gesprek volgt dat de omvang van de basisbaan in principe 32 uur bedraagt, maar dat met een lager aantal uren mag worden gestart (bijvoorbeeld 28 per week) als dat op dat moment gewenst of noodzakelijk is. Elders wordt opgemerkt dat een contract minimaal 25 uren per week moet tellen, omdat deelnemers anders financieel niet boven een uitkering uitkomen.

Verder is het belangrijk hier te benoemen dat basisbanen vooralsnog voor bepaalde tijd worden aangeboden. Eventuele doorstroom naar een vast contract is in veel pilots géén (hoofd)doel, maar wordt wel als 'mooie' bijvangst beschouwd. Dit laatste is overigens nog niet in alle gemeenten die bij het onderzoek betrokken zijn volledig uitgekristalliseerd; de basisbanen kunnen wellicht ook als 'eindstation' gelden. Daar is echter niet vanzelfsprekend financiering voor.

Het doel van de gemeenten blijft om mensen die een plek op de reguliere arbeidsmarkt (naar verwachting) aankunnen, op die arbeidsmarkt te plaatsen – zeker gezien de structurele krapte daar. Dit kan via (werk)begeleiding, dan wel via doorstroombanen en met behulp van loonkostensubsidie en/of werkbonsussen. Desondanks blijft er een groep in de bijstand over die het op de reguliere, prestatieve arbeidsmarkt naar alle waarschijnlijkheid niet redt, zo is de inschatting in het veld. De basisbaan zou dan een zowel individueel als maatschappelijk waardevol alternatief kunnen zijn voor een langdurig en passief verblijf in de bijstand.

Concluderend gaat het in de praktijk van de basisbanen om mensen die enerzijds niet in aanmerking komen voor een indicatie 'beschut werk', maar anderzijds vanuit (langdurige) bijstand ook geen werk kunnen vinden op de reguliere arbeidsmarkt. Hoeveel mensen dit precies zijn, is op dit moment moeilijk te bepalen. Uit het partijprogramma van de PvdA en uit de gevoerde gesprekken komt naar voren dat het landelijk potentieel een aanzienlijke groep mensen betreft. In enkele gemeentelijke coalitieakkoorden die dit jaar gesloten zijn, wordt de inzet op basisbanen expliciet genoemd, soms met een ambitie van het aantal deelnemers. Dat gaat doorgaans om tientallen, soms enkele honderden mensen per gemeente (gemeente Amsterdam, 2022; gemeente Groningen, 2022; Dekker e.a., 2021; gemeente Goes, 2022; gemeente Assen, 2022; gemeente De Bilt, 2022; gemeente Utrecht, 2022 en gemeente Tilburg, 2022). In box 1 'Basisbanen in de praktijk' wordt een overzicht gegeven van deze plannen.

Box 1: Basisbanen in de praktijk

Verschillende steden hebben inmiddels de basisbaan – of een vorm daarvan – opgenomen in hun coalitieakkoord voor de komende vier jaar. Zo hebben/hadden grote steden als Amsterdam, Rotterdam, Utrecht en Groningen al pilots lopen. Andere gemeenten, waaronder Tilburg, Goes, De Bilt en Assen, zijn van plan om de pilots structureel te maken of op te zetten, om mensen aan een basisbaan te helpen.

De basisbaan als opstap naar 'betaald werk'?

Amsterdam kent verschillende vormen van werkondersteuning, zoals de Werkbrigade en buurtbanen, maar denkt nu ook na over basisbanen. De insteek en achterliggende gedachte is en blijft dat gesubsidieerd werk voor sommige mensen een opstap kan zijn naar betaald werk.

De basisbaan voor altijd of tijdelijk?

Behalve de opstap naar betaald werk zijn er ook varianten van de basisbaan waarbij doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt werk mag, maar niet het doel is. Zo breidt Groningen het aantal basisbanen zo snel mogelijk uit van 50 naar 250, waarbij mensen in eerste instantie aan de slag gaan in en voor wijken en dorpen. Groningen gaat (nog) onderzoeken of er andere sectoren zijn waarin mensen met een basisbaan van toegevoegde waarde kunnen zijn. De coalitie merkt in haar akkoord op dat ze dat niet alleen kan en dat een (financiële) bijdrage van het Rijk nodig is.

De gemeente Assen heeft aangekondigd de pilot basisbanen structureel te maken en ook de gemeente Utrecht gaat basisbanen realiseren voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De achterliggende gedachte in Utrecht is dat basisbanen op twee manieren bijdragen aan de stad: 1) door maatschappelijke waarde toe te voegen en 2) door mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt van geschikt werk te voorzien.

Ten slotte heeft ook Rotterdam in 2021 een experiment uitgevoerd met wijkbasisbanen, waarin Rotterdammers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan betaald werk werden geholpen. De Rotterdammers verrichtten laagdrempelige en ondersteunende werkzaamheden die een positief effect op de wijk beoogden. Aan de pilot is tot op heden geen vervolg gegeven.

Starten met de basisbaan en uitbreiden pilots

Er zijn ook gemeenten die hebben besloten te starten met basisbanen. Tilburg gaat 'met een Tilburgse variant' aan de slag en wil in de komende drie jaar groeien naar 50 basisbanen. De gemeente Goes stelt budget beschikbaar voor een pilot om werk te realiseren voor mensen in de bijstand. En De Bilt wil het aantal basisbanen – naast een experiment basisinkomen en extra stageplekken – uitbreiden naar 50. Ook de gemeente Leeuwarden start met een pilot. De stad wil ongeveer 25 mensen een basisbaan aanbieden in de eigen wijk of het eigen dorp, met een volwaardig inkomen en met de mogelijkheid om door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Interessant is de reactie van D66 Leeuwarden: *'De basisbaan, waarom? Zo'n krappe arbeidsmarkt en dan toch deze keuze. Wij gaan graag op een later moment hierover met het college in gesprek, daar heb ik nu te weinig tijd voor.'*

2.3 Werkzaamheden

De werkzaamheden van de huidige deelnemers aan pilots met basisbanen variëren van groenvoorziening en zorg tot het meedraaien in sociale projecten. De gemeenschappelijke deler is dat het werk een toegevoegde waarde heeft voor enerzijds de samenleving, anderzijds het individu (de deelnemer). Het gaat om werk met (publieke) waarde in de wijk of gemeente, dat in de markteconomie op dit moment niet of nauwelijks wordt georganiseerd of gewaardeerd. Het is in sommige pilots mogelijk dat vrijwilligerswerk wordt geüpgraded tot een basisbaan. We hebben het dus over werkzaamheden die wel de moeite waard zijn, maar geen of te weinig monetaire waarde kennen op de reguliere (arbeids)markt. Daarmee verschilt de basisbaan van beschut werk en van de participatiebaan. Het laatste type baan wordt doorgaans gedefinieerd als de mogelijkheid om tijdelijk werkervaring op te doen met behoud van uitkering en soms een financiële 'werkbonus' boven op de uitkering.

Sommige respondenten merken op dat het onder de Participatiewet goed mogelijk is om mensen met behulp van loonkostensubsidie aan het werk te helpen. Zij vragen zich af waar(in) de basisbaan het verschil maakt. Anderen stellen dat deze regelgeving het arbeidsre-integratieproces had moeten versimpelen, maar het in feite alleen maar moeilijker heeft gemaakt.

2.4 Werkgeverschap

Het werkgeverschap van basisbanen blijkt over het algemeen (in)direct bij de gemeenten te liggen. Dit wordt binnen de huidige pilots veelal vormgegeven door het oprichten van aparte en/of speciale stichtingen en/of personeels-bv's (waarvan de gemeente vervolgens enig aandeelhouder is), dan wel via payrollconstructies. Ook zijn er pilots waarbij de deelnemers in dienst zijn bij een externe organisatie, zoals een wijkbedrijf. Met bijvoorbeeld het verstrekken van (loonkosten)subsidie aan die organisatie wordt vervolgens vanuit de gemeente in financiële ondersteuning voorzien. Met de komst van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) zijn constructies om mensen 'goedkoper' dan reguliere werknemers in te zetten, lastiger geworden. Zo dient bijvoorbeeld via payroll ook in een normpremie voor pensioen te worden voorzien of in aansluiting bij de pensioenregeling van de sector waarin het werk wordt uitgevoerd. Het is nog wel mogelijk een deel van de loonkosten via subsidie te vergoeden, maar het betaalde loon dient 'eerlijk' te zijn.

Uit de gesprekken komt een wisselend beeld naar voren over de invulling van de basisbaan in de toekomst. Zo hoopt een deel van de partijen dat de basisbaan met structurele financiering door het Rijk kan worden vormgegeven. Anderzijds zijn er partijen die de verwachting of hoop hebben dat deelnemers in de toekomst

vaker bij (publiek-)private bedrijven of organisaties zullen worden geplaatst. Op die manier kunnen meer mensen aan werk worden geholpen en blijft het betaalbaar. Betaalbaarheid is een grote zorg die ook doorwerkt in het beperkte aantal mensen dat momenteel een basisbaan kan worden geboden. Uit maatschappelijke kosten-batenanalyses, uitgevoerd door Ecorys in opdracht van Start Foundation, blijkt dat basisbanen voor bijna alle partijen voordeel opleveren, maar dat gemeenten er in het huidige systeem financieel slecht uitspringen (Kerckhaert & Geijsen, 2020).

2.5 Arbeidsvoorwaarden

Uit het veldonderzoek blijkt dat de (opvattingen over) arbeidsvoorwaarden van basisbaners binnen de verschillende gemeenten en bij overige belanghebbenden verschillen. In de door ons gevoerde gesprekken wordt, zoals reeds vermeld, vaak benadrukt dat het niet de bedoeling is dat de basisbaan regulier of vrijwilligerswerk verdringt. Daarnaast is het volgens sommige partijen belangrijk dat mensen die een basisbaan hebben, minimaal het wettelijk minimumloon (WML) ontvangen. Andere partijen waren liever iets onder het WML gebleven, maar mochten dit niet vanwege geldende cao's – en moeten zelfs méér dan het WML aanbieden. Ten slotte is het op dit moment nog de vraag in hoeverre het in de toekomst mogelijk is de huidige pilots voort te zetten en op grote schaal uit te rollen. Gemeenten zijn daarbij sterk afhankelijk van het Rijk voor financiering.

Sommige deelnemers aan de gemeentelijke pilots vallen onder de cao SW, terwijl andere onder de cao van de desbetreffende (niet-gemeente) werkgever vallen. Voor weer andere deelnemers geldt een relatief gunstige cao van een werkgever op de reguliere arbeidsmarkt, terwijl er ook zijn die te maken hebben met een soberder arbeidsvoorwaardenregeling – veelal ingestoken met het idee dat dan meer mensen kunnen worden geholpen en daardoor wordt voorkomen dat mensen zich te comfortabel in de basisbaan gaan voelen, aangezien doorstroming (toch ook) een doel is.

Enkele gemeenten/organisaties wilden wel aansluiten bij een cao die meer past bij de Participatiewet en de basisbaan, maar die was er nog niet toen de meeste pilots startten. Per 1 juli 2021 is de cao 'Aan de slag' in werking getreden. Deze heeft betrekking op, kort en simpel gezegd, mensen met een arbeidsbeperking. Vanwege de lopende pilots en onzekerheid over de exacte invulling van de basisbaan, is de basisbaan daar op dit moment van uitgesloten. De basisbanen zijn tijdelijk van aard, doordat ze alleen in de vorm van een experiment of pilot zijn vormgegeven. Deels omdat het nog afwachten is of en in hoeverre de basisbanen er daadwerkelijk komen en bestendig kunnen worden (en met welke definitie), deels omdat het de bedoeling is dat deelnemers na een aantal jaren doorstromen naar regulier werk.

Deze tijdelijkheid is tegelijkertijd ook een punt van kritiek, omdat het in dit geval vaak gaat om kwetsbare mensen. Sommige respondenten vinden dat zij na een aantal jaren met tijdelijke contracten niet zomaar weer en zonder begeleiding 'in het diepe' ('de bijstand' of 'beschut werk') gegooid zouden mogen worden. In de toekomst kan de basisbaan wellicht alsnog onder de reikwijdte van de cao 'Aan de slag' gaan vallen.

Ten slotte wordt nog het probleem van de lage(re) loonsom gesignaleerd, waardoor sommige deelnemers geen tot weinig pensioen opbouwen. Dit wordt in de praktijk veelal opgelost door een lagere franchise, maar (helpt) niet altijd. In paragraaf 3 gaan we hier nader op in.

2.6 Tussenstand

Er wordt momenteel lokaal op relatief kleine schaal met basisbanen gewerkt – niet op basis van een landelijke regeling, maar op basis van een pilot dan wel experiment. Grosso modo weten gemeenten wie voor basisbanen in aanmerking komen – de groep die de reguliere arbeidsmarkt niet of moeilijk kan bereiken, maar niet is aangewezen op beschut werk –, maar in de praktijk blijkt het selecteren van deelnemers niet zo eenvoudig.

Het werk dat wordt verricht, is werk waarin de markt doorgaans niet voorziet. Maar ook hier is de afbakening niet altijd scherp te maken. Het werkgeverschap ligt óf bij (een onderdeel van) de gemeentelijke organisatie óf bij een stichting of externe partij, waarbij er in de regel een directe (subsidie)link met de gemeente bestaat.

Basisbaners hoeven niet per se voltijds te werken. Flexibiliteit in uren is mogelijk en doorstroming naar regulier werk is niet vereist – maar wordt wel als positief beschouwd als het lukt. Anderzijds zijn de basisbanen op dit moment wat betreft contractduur tijdelijk. Vindt er vanuit de basisbaan geen doorstroming plaats, dan loopt de deelnemer de kans weer terug te keren naar zijn of haar uitgangspunt in de bijstand.

In enkele gemeenten wordt het minimumloon betaald, soms uit overtuiging, soms omdat het niet anders kan. Er is een afruil tussen de kosten en hoogte van de arbeidsvoorwaarden en het aantal basisbanen dat kan worden geboden. De financiële middelen van gemeenten zijn beperkt in relatie tot de kosten. Vanuit een maatschappelijke kostenbatenanalyse zijn basisbanen voor alle betrokken partijen een positief arrangement. Gemeenten schieten er echter bij in, omdat zij in het huidige systeem meer kosten maken dan zij vergoed kunnen krijgen of kunnen besparen (bijvoorbeeld in de vorm van besparing op uitkeringskosten).

De deelnemers aan de verschillende pilots in de gemeenten die wij hebben gesproken vallen onder verschillende cao's. In de toekomst zou dat kunnen veranderen. Het pensioenperspectief, waarop we hierna specifiek en uitgebreider ingaan, is (nog) geen groot onderwerp in de praktijk van en de discussie over basisbanen. Het vloeit doorgaans voort uit een cao en/of verplichtstellingsbesluit die van toepassing is of uit het ontbreken daarvan.

3. Pensioenperspectief

3.1 Pensioen in het algemeen

In deze paragraaf gaan we verder in op het specifieke onderwerp van deze studie: het bestaande, wenselijke en mogelijke pensioenperspectief van deelnemers in basisbanen.

In Nederland kunnen de oudedagsvoorzieningen in drie pijlers worden onderverdeeld:

– *Pijler 1: Overheidsvoorzieningen (AOW)*

Onder pijler 1 vallen de oudedagsvoorzieningen, waaronder de AOW, die van overheidswege worden geregeld. Wie in Nederland woont of werkt is in de regel verzekerd voor de AOW. Men bouwt dan 2 procent AOW-rechten per jaar op. De opbouw begint vijftig jaar voor iemands AOW-leeftijd. Dat betekent dat niet iedereen een volledige AOW opbouwt, ondanks dat het een volksverzekering is.³ De AOW zorgt voor een bestaansminimum.

– *Pijler 2: Arbeid (werknemerspensioenen)*

Naast de AOW spelen werknemerspensioenen in Nederland een belangrijke rol. Onder pijler 2 worden de pensioenregelingen begrepen die tot stand komen tussen een werkgever en een werknemer op basis van de arbeidsrelatie. Pensioenopbouw in de tweede pijler kan verplicht dan wel onverplicht zijn. In Nederland is pensioenopbouw in de tweede pijler niet wettelijk verplicht. Desondanks nemen veel werkgevers en werknemers verplicht deel aan een pensioenregeling. De minister van SZW kan namelijk deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds op verzoek van sociale partners verplicht stellen via een zogenoemde algemeenverbindendverklaring (ook wel de 'grote verplichtstelling' genoemd).

– *Pijler 3: Privévoorzieningen (lijfrenten, banksparen e.d.)*

Pijler 3 wordt gekenmerkt door vrijwilligheid en bestaat uit pensioenproducten die mensen zelf kiezen, zoals lijfrentes bij een verzekeraar of (geblokkeerd) banksparen bij een bank. Mensen zijn primair zelf verantwoordelijk voor hun pensioen in de derde pijler. Soms stellen werkgevers aan werknemers budget ter beschikking om een (aanvullende) pensioenvoorziening te kunnen regelen.⁴

3 De groep die geen volledige AOW-rechten opbouwt kan onder voorwaarden gebruikmaken van de aanvullende inkomensvoorziening ouderen (AIO). Op dit moment gaat het om ruim 50.000 mensen die de AIO ontvangen, naast de AOW. Zie o.a. <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/84121NED?q=aio>.

4 Soms worden ook privé-voorzieningen, vrije besparingen en vermogen in het eigen huis die kunnen worden aangewend voor financiering van de oude dag tot pijler 3 gerekend. Visser (2011) & SER (2015) typeren deze vermogensvormen voor later als pijler 4. Er is weinig literatuur

In dit paper gaan we hierna met name in op pijler 2 en 3 en meer specifiek op de mogelijkheden, gevolgen en problemen die zich voordoen bij mensen die een basisbaan hebben of krijgen. Binnen de pijlers zijn ook andere elementen rond de oude dag te benoemen, zoals voorzieningen voor nabestaanden. Die laten we in dit paper goeddeels buiten beschouwing. Eerst gaan we nog kort in op de wijze van pensioenopbouw in Nederland, zoals de afhankelijkheid van de sector/werkgever en de verschillende pensioenregelingen.

Zoals gezegd bestaat er in Nederland geen wettelijke verplichting tot pensioenopbouw voor werknemers, maar deelname wordt wel in veel sectoren verplicht gesteld via cao's en verplichtstellingsbesluiten, via de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 en via de Wet verplichte beroepspensioenregeling. In de literatuur wordt ook wel het onderscheid gemaakt tussen 'ongebonden werkgevers' – werkgevers en hun werknemers die niet gebonden zijn aan een verplicht gestelde (bedrijfstak)pensioenregeling in een sector – en 'gebonden werkgevers' – werkgevers en hun werknemers die daar wél aan gebonden zijn.

Er zijn momenteel nog zo'n tweehonderd pensioenuitvoerders in Nederland, die veel verschillende soorten pensioenregelingen uitvoeren. Dit aantal neemt af doordat fondsen samengaan of verdwijnen.⁵ De meest voorkomende regeling nu is een uitkeringsregeling (middelloon). De premieregeling is de laatste jaren in opkomst.⁶

Sociale partners en/of werkgevers gaan primair over de invulling van de pensioenregeling. Het gaat dan niet alleen over de soort regeling (bijvoorbeeld een middelloonregeling of een premieregeling), maar ook over de pensioenambitie, de hoogte van de premie-inleg en andere elementen van de pensioenregeling, zoals de franchise en het nabestaandenpensioen. De invulling daarvan moet binnen wettelijke kaders blijven. Er bestaan forse verschillen tussen pensioenregelingen in Nederland en de uitvoering ervan. Een groot deel van de werknemers en werkgevers kan niet zelf hun pensioenuitvoerder/-regeling kiezen. De pensioenopbouw is populair gezegd doorgaans afhankelijk van de sector dan wel van het bedrijf waar iemand werkt en het 'arbeidsmarktjasje' dat hij of zij aan heeft, dat wil zeggen: van het type contract op basis waarvan hij of zij werkt.

te vinden over werkgevers die ook pijler 3 aanbieden/benutten, maar het kan wel. Zie o.a. <https://brightpensioen.nl/tweede-pijler-versus-derde-pijler-pensioen/> en <https://human-wave.nl/drie-smaken-pensioen-voor-werkgevers/>.

5 Zie <https://www.pensioenfederatie.nl/website/publieke-landingspagina/pensioenfondsen>

6 Het beoogde nieuwe pensioenstelsel ligt via de Wet toekomst pensioenen bij de Tweede Kamer en zal op termijn alleen nog bestaan uit premieregelingen. We gaan daar in dit paper niet verder op in.

Box 2: De juridische verplichtstelling voor het aanvullend pensioen Casus sociale coöperatie ONS label Breda

Verplichtstelling pensioenfonds

Op grond van wetgeving kunnen werkgevers verplicht aangesloten zijn bij een specifiek bedrijfstakpensioenfonds (de zogenoemde 'grote verplichtstelling').* Daarnaast kennen wij in Nederland ook de verplichting in cao's voor werkgevers om een pensioenovereenkomst met hun werknemers aan te gaan (de 'kleine verplichtstelling'). Het grote verschil is dat werkgevers in het laatste geval zelf mogen kiezen hoe en bij wie zij de regeling vormgeven. De gevolgen van met name de grote verplichtstelling zijn in de praktijk niet te onderschatten.

Gevolgen verplichtstelling

Een recent praktijkvoorbeeld, belicht in PensioenPro, laat zien hoe wrang de grote verplichtstelling voor een sociaal leerwerkbedrijf uitpakt en wat voor gevolgen de grote verplichtstelling in de praktijk kan hebben.** Deze casus bevat elementen die ook kunnen spelen bij werkgevers van basisbaners.

Sociale coöperatie ONS label Breda wil een premiereregeling starten voor eigen schoonmakers, koks, klussers en kleermakers, maar Bedrijfstakpensioenfonds Mode Interieur Tapijt Textiel (MITT) eist álle medewerkers met terugwerkende kracht op. Stichting ONS label behaalde 17 procent van de omzet met activiteiten gerelateerd aan mode en textiel, maar zou zich voor alle werknemers verplicht moeten aansluiten bij MITT, aldus de 'welkomstbrief' die zij van dit pensioenfonds ontving.

Het probleem in deze casus is, dat naast activiteiten gerelateerd aan mode en textiel, er onder anderen ook koks en schoonmakers werkzaam zijn bij ONS label. Daar waar de bedrijfstakpensioenfondsen Schoonmaak, Horeca en Bouw geen bezwaar zagen tegen een eigen regeling van stichting ONS label, vindt MITT dat ONS label zich sinds de oprichting in 2015 had moeten aansluiten bij het fonds en eist het achterstallige premies op. Volgens oprichter/ondernemer Van Winkel kan de coöperatie dat niet betalen en dreigt faillissement en verlies van banen als MITT de claim doorzet: "MITT helpt zo werkgelegenheid om zeep van mensen die uit een kwetsbare positie komen. Ik vind dat onacceptabel."

Hoewel de verplichtstelling ervoor kan zorgen dat minder mensen in de witte vlek belanden – en dus een pensioen opbouwen – laat dit voorbeeld zien dat de verplichte pensioenopbouw niet in alle gevallen hoeft aan te sluiten bij de wensen van werkgevers en werknemers. Het is op dit moment nog onduidelijk in hoeverre de vermeende verplichte aansluiting bij MITT daadwerkelijk gevolg heeft gekregen voor het bedrijf en personeel, al dan niet met terugwerkende kracht.

* Zie o.a. art. 2 Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000.

** S. van Alfen, Premievordering MITT helpt 28 banen om zeep in ons leerwerkbedrijf, PensioenPro, 23 december 2021.

In Box 2 gaan we met een voorbeeld nader in op de juridische verplichtstelling voor het aanvullend pensioen en de complexiteit die dit kan meebrengen voor een sociaal werkbedrijf.

Bij een pensioenregeling is de franchise dat deel van het salaris waarover geen pensioen wordt opgebouwd. Er geldt een wettelijk minimumfranchise, maar de hoogte is door sociale partners verder vrijelijk in te vullen. De franchise hangt samen met de te ontvangen AOW; het systeem van de franchise is namelijk gebaseerd op de veronderstelling dat het pensioen niet eerder wordt ontvangen dan bij het bereiken van de AOW-leeftijd. Dit is echter niet bij alle pensioenregelingen het geval. Bij pensioenregelingen met een relatief hoge franchise bouwen mensen aan de onderkant van het loonebouw – onder wie basisbaners – minder (snel) pensioen op. Er zijn ons geen cijfers of onderzoeken bekend hoeveel mensen door een (hoge) franchise geen pensioen opbouwen. Wel is er recent CBS-onderzoek beschikbaar naar de zogenoemde 'witte vlek' van werknemers die geen aanvullend pensioen opbouwen. We gaan daar in paragraaf 3.2 uitgebreider op in. Uit dat CBS-onderzoek blijkt dat in 2019 350.000 werknemers een fiscaal jaarloon hadden onder het WML, van wie 143.000 zogenoemde 'witte werknemers', ofwel werknemers zonder aanvullende pensioenopbouw.

Het betreft in grote mate alleenstaanden en/of werknemers met een flexibel dienstverband. Waarom zij geen pensioen opbouwen, is niet op te maken uit dit onderzoek. De verklaring kan echter gevonden worden in het feit dat het inkomen niet hoger ligt dan de franchise.

Voordat we toekomen aan de specifieke pensioenpositie van basisbaners is het goed te benadrukken dat mensen in de bijstand geen tweedepijlerpensioen opbouwen. Wie recht heeft op een werkloosheidsuitkering (WW) bouwt in de regel ook geen pensioen meer op. Alleen in een zeer beperkt aantal gevallen bestaat mogelijk (gedeeltelijk) recht op pensioenopbouw.⁷ Ook is er bij pensioenregelingen soms de mogelijkheid deze vrijwillig voort te zetten.

3.2 Witte vlek in het pensioenstelsel

Werknemers die niet participeren in een pensioenregeling of werknemers die werken bij een 'witte' werkgever (een werkgever die geen pensioenregeling kent en/of geen aanbod aan de werknemer heeft gedaan) worden 'witte' werknemers genoemd.

7 Bij ABP bouwen deelnemers bijvoorbeeld nog 50% pensioen op als zij een WW-uitkering krijgen.

Samen vormen zij, zoals hiervoor reeds is toegelicht, de 'witte vlek' (Boumans & Soetendal, 2019 en Kamerstukken II 32043, nr. 427).

Naast de 'witte vlek' is er ook nog de zogeheten 'grijze vlek'. Daarmee wordt de situatie bedoeld waarin werkgevers wel een (collectieve) aanvullende pensioenregeling aan de werknemer(s) aanbieden, maar deze regeling door bijvoorbeeld een wachttijd en/of karige pensioenopbouw slechts in een beperkte pensioenopbouw voorziet (Kamerstukken II 34227, nr. 5). Qua omvang is deze groep veel moeilijker te duiden dan die van de witte vlek (Boumans & Soetendal, 2019).

In dit paper bespreken we de witte vlek voornamelijk in de context van basisbaners die de arbeidsmarkt betreden en het pensioenperspectief daarbij. Het gaat ons daarbij (nog) niet om de aantallen, maar om de mensen en hun perspectieven. De veranderde dynamiek op de arbeidsmarkt kent in het algemeen een uitbreidingseffect voor de witte vlek. De witte vlek is voornamelijk te herleiden tot sectoren en bedrijven waar cao-partijen niet actief zijn. Aangezien deze groep de laatste jaren toeneemt, is de kans groot dat – zonder aanvullende (corrigerende) maatregelen – de witte vlek verder toeneemt (Stichting van de Arbeid, 2020). De witte vlek manifesteert zich aan de onderkant van de arbeidsmarkt, daar waar nog steeds een groot deel van de werknemers geen of een beperkte pensioenregeling kent (CBS, 2016). Dat geldt deels ook voor basisbanen, indien niet via een arbeidscontract met pensioenopbouw wordt gewerkt.

Het simpelweg opleggen van een wettelijke verplichting tot het opbouwen van pensioen kan echter ook een averechts effect hebben voor basisbanen. Contracten kunnen daardoor namelijk duurder worden, wat effecten kan hebben op het aanbod ervan. Uit de analyse van de StvdA (2020) blijkt daarnaast dat een wettelijke pensioenplicht zeer fundamenteel van aard is en op onvoldoende draagvlak kan rekenen.

Opvallend in dat licht is wel dat in het recente *position paper* van vakbonden FNV en CNV (2022) ten behoeve van een rondetafel voor de hervorming van het pensioenstelsel staat: *'Als de initiatieven om alle werkenden pensioen te laten opbouwen niet succesvol zijn, lijkt een nationale pensioenplicht de enige manier om dit probleem aan te pakken. Alle werkenden in één sector moeten zich dan aansluiten bij het pensioenfonds in die sector of zelf een vergelijkbare pensioenregeling afsluiten. Bij payrollrolling is dit al ingevoerd.'*

Het bepalen van de omvang van de witte en/of grijze vlek is zoals gezegd een lastige klus. In 2016 bouwde volgens het CBS 13 procent van de werknemers geen pensioen op in de tweede pijler, de zogeheten witte vlek. In 2019 gaat het al om 13,4 procent. Een analyse van de StvdA (2020) van die CBS-cijfers leert dat dit percentage genuanceerd kan worden, waarna volgens de StvdA feitelijk een witte vlek van zo'n

9 à 10 procent resteert. Het CBS-onderzoek uit 2016 neemt bij het berekenen van de witte vlek namelijk groepen werknemers mee, die om andere redenen niet tot nauwelijks pensioen opbouwen. Zo telt het CBS zo'n 10 duizend Wajongers mee (circa 0,1 procent van de beroepsbevolking) die werkzaam zijn met loondispensatie (zie Box 3) en minder dan de franchise verdienen, terwijl deze groep geen pensioen opbouwt. De StvdA corrigeert in haar analyse onder andere voor deze groep. De analyse laat verder zien dat tien sectoren samen meer dan de helft van de witte vlek veroorzaken. Jonge en kleine bedrijven hebben daarin een aanzienlijk aandeel. Op verzoek van de

Box 3: Verschillen loondispensatie en loonkostensubsidie en doorwerking pensioen

Loondispensatie en loonkostensubsidie zijn financiële regelingen ter bevordering van het in dienst nemen van werknemers die niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen (Gielen e.a., 2018). Op deze manier tracht de overheid te komen tot een hogere arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Loondispensatie

Bij loondispensatie wordt het loon van de werknemers aangevuld tot minimaal 70 procent en maximaal 100 procent van het WML. Het achterliggende doel van de loondispensatie is dat door de werkgever wordt betaald naar rato van het arbeidsproductiviteitsvermogen van de werknemer en dat de overheid vervolgens een aanvulling op het loon geeft. Loondispensatie wordt ingezet voor werknemers die onder de Wajong vallen (Gielen e.a., 2018).

Loonkostensubsidie

In het geval van loonkostensubsidie krijgt de werknemer (van de werkgever) minimaal het WML, maar het loon kan en mag ook hoger liggen. De werkgever krijgt vervolgens van de overheid een subsidie voor de lagere arbeidsproductiviteit van de werknemer. De voorwaarde voor het aanvragen van loonkostensubsidie, is dat de desbetreffende werknemer niet in staat is of zou zijn om het WML te verdienen. Via de subsidie wordt het verschil tussen de loonwaarde en het WML vergoed. De doelgroep voor deze regeling bestaat uit de werknemers die vallen onder de Participatiewet en niet zelfstandig het WML (zouden) kunnen verdienen.

Doorwerking pensioen

Loondispensatie en loonkostensubsidie kennen ook een doorwerking op pensioenopbouw. Zo blijkt uit onderzoek dat bij werknemers met loondispensatie de pensioenopbouw vaak summier is. Zij bouwen namelijk alleen aanvullend pensioen op over het werkelijke salaris (arbeidsproductiviteit) en niet altijd over de (aanvullende) uitkering. Veelal bouwen mensen met een loondispensatie zelfs helemaal geen aanvullend pensioen op, omdat het salaris dat zij ontvangen niet boven de AOW-franchise uitkomt (Borghouts e.a., 2015). Werknemers die via loonkostensubsidie werkzaam zijn, bouwen daarentegen wél over hun volledige bruto loonsom – minus franchise – pensioen op.

minister van SZW is daarom een 'aanvalsplan' opgesteld om de witte vlek te bestrijden (Stichting van de Arbeid, 2020).

In het 'Aanvalsplan witte vlek' van de StvdA (2020) zijn 22 actiepunten geformuleerd die de witte vlek kunnen verkleinen én die op voldoende draagvlak kunnen rekenen. De acties zijn enerzijds onder te verdelen op basis van termijn (korte, middellange en lange) en anderzijds op basis van de wel/niet gebondenheid aan pensioenregeling(en), de ongebonden en gebonden werkgevers, alsmede enkele algemene maatregelen. Enkele voor het onderhavige onderzoek relevante actiepunten luiden, in het kort, als volgt:

– *Campagne ter bevordering pensioenbewustzijn*

Werknemers moeten een algemene voorlichting krijgen over het belang van een goede oudedagsvoorziening, met het accent op het benoemen van zo vroeg mogelijk beginnen met pensioenopbouw.

– *Aanbeveling cao-partijen*

De StvdA zal cao-partijen oproepen, indien nog geen pensioenregeling is afgesproken, toch te onderzoeken hoe een pensioenregeling kan worden gerealiseerd. Indien verantwoordelijkheid voor een pensioenregeling bij de werknemers is neergelegd, zal de StvdA oproepen om werknemers goed te informeren over de mogelijke aanbieders.

– *Meld- en informatiepunt voor werkgevers en werknemers*

Om inzichtelijk te houden welke bedrijven en werknemers geen pensioenregeling kennen, zou een meld- en informatiepunt voor werkgevers en werknemers moeten worden opgezet. Dit is inmiddels gerealiseerd, zie *geenpensioen.nl*. Via dit meld- en informatiepunt kunnen werkgevers én werknemers worden geholpen, indien niet of onvoldoende wordt voorzien in een regeling voor de oude dag.

Op 6 december 2021 heeft de StvdA de eerste voortgangsrapportage uitwerking 'Aanvalsplan witte vlek' naar de staatssecretaris van SZW gestuurd (StvdA, 2021). In deze rapportage laat de stichting zien hoe het ervoor staat met de uitwerking van de 22 actiepunten. Zo is om meer pensioenbewustzijn te creëren in 2021 aangesloten bij bestaande campagnes, zoals de Pensioen3Daagse en de campagne van de Pensioenfederatie 'Nu iets doen aan je pensioen'.

Over het idee uit het aanvalsplan om de Belastingdienst in de toekomst standaard bijvoorbeeld een brief te laten sturen als werknemers géén pensioen opbouwen, praat SZW de komende tijd met de Belastingdienst om te bezien of dit uitvoeringstechnisch op korte termijn haalbaar is (Kamerstukken II 32043, nr. 573). Het actiepunt om voor kleine (en startende) werkgevers een basispensioenregeling te

ontwikkelen vergt volgens minister Carola Schouten voor Armoedebelid, Participatie en Pensioenen meer tijd en wordt op de langere termijn opgepakt.

De uitwerking van de 22 actiepunten vormt een meerjarenplan waarover de StvdA eind 2022 de stand van zaken wederom zal rapporteren. In deze rapportage geeft de stichting dan aan welke acties zijn afgerond, welke acties lopen en welke acties nog van start moeten gaan. Begin 2022 heeft de minister voor Armoedebelid, Participatie en Pensioenen in haar Kamerbrief opnieuw de cijfers uit 2019 (13,4%) gedeeld met de Tweede Kamer. In deze Kamerbrief geeft Schouten aan dat dit CBS-onderzoek dient als de nulmeting voor de inzet van sociale partners, de pensioensector en het kabinet ten aanzien van het terugdringen van de witte vlek (Kamerstukken II 32043, nr. 573).

3.3 Basisbanen als nieuwe witte vlek?

De huidige pilots met basisbanen worden, zoals beschreven in hoofdstuk 2, door de diverse gemeenten met wie wij gesproken hebben, verschillend vormgegeven. Dit heeft enerzijds te maken met de – huidige – verschillende visies op de basisbaan, anderzijds met het ontbreken van financiële middelen. Bij beperkte financiële middelen is het de vraag wat wenselijk is: *meer* basisbaners *zonder* aanvullende pensioenvoorziening of juist *minder* basisbaners *met* aanvullende pensioenvoorziening. Zoals eerder vermeld, hebben diverse politieke partijen – nationaal en lokaal – plannen voor het verder uitwerken van de pilots en het op grotere schaal creëren van 'basisbanen' (PvdA, 2021 en Van Arendonk, 2021). De discussie over het opbouwen van pensioen wordt daarbij nog niet breed gevoerd.

Op basis van de onderzochte pilots zijn er scenario's denkbaar die er in de toekomst voor zouden kunnen zorgen dat de witte vlek toeneemt als gevolg van het opschalen van basisbanen. Zo is het in sommige pilots afhankelijk van de werkgever of de deelnemer pensioen opbouwt. Is dit niet of onvoldoende het geval, dan kan dit leiden tot een toename van de witte en/of grijze vlek. Overeenkomstig de wens van de overheid en sociale partners moet dit vroegtijdig worden tegengegaan.

Een deel van de mensen kan uit de bijstand uitstromen naar een basisbaan en tot de 'witte vlek' gaan behoren als er geen aanvullend pensioen wordt opgebouwd. Ook mensen die vanuit een basisbaan uitstromen naar de reguliere arbeidsmarkt – los van het feit of dit een formele doelstelling is van de regeling (zie paragraaf 2) – kunnen tot de witte vlek gaan behoren. Dat hangt dan samen met de vormgeving van het arbeidscontract en de pensioenpositie die dat meebrengt. Echter, de redenering kan ook luiden dat het positief is dat mensen uitstromen uit de bijstand, dat zij daardoor als het goed is ook meer inkomen verwerven en dat enige uitbreiding van de witte vlek door deze groep niet als problematisch zou moeten worden beschouwd.

De witte vlek kan ook kleiner worden, bijvoorbeeld door nieuwe cao-ontwikkelingen. Zo is er recent een nieuwe cao 'Aan de slag' gepubliceerd voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt die via gemeenten worden gedetacheerd naar lokale bedrijven, bijvoorbeeld in de groenvoorziening en schoonmaak. Bij die cao hoort een pensioenregeling die bij Stichting Pensioenfonds Werk- en (re)Integratie (PWRI) is ondergebracht. Op deze cao gaan we in paragraaf 3.4 in. Mogelijk bouwen basisbaners in de toekomst via deze cao pensioen op – maar het blijft evengoed mogelijk via werkgevers met een andere cao of eigen pensioenregeling.

3.4 Witte vlek en cao

Per 1 juli 2021 is de cao 'Aan de slag' in werking getreden. Deze cao geldt onder andere voor mensen met een arbeidsbeperking die *'niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen'*. Mensen die onder deze cao vallen, bouwen vanaf 18 jaar pensioen op bij PWRI.

Op basis van de door ons gevoerde gesprekken en gelet op de reikwijdte van de cao, biedt deze cao voor de toekomst mogelijkheden voor de basisbaan om de witte vlek te beperken, dan wel te voorkomen. Op dit moment is er echter voor gekozen, vanwege de onduidelijkheid rond de definitie van een basisbaan, om deze buiten de reikwijdte van de cao te houden. De cao is speciaal ontwikkeld voor mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en *'die met behulp van loonkostensubsidie in dienst zijn bij een gemeente, een gemeenschappelijke regeling, of een andere publieke organisatie belast met de uitvoering van de Participatiewet of vanuit deze organisaties worden gedetacheerd.'*

Als ervoor gekozen wordt om basisbanen in de toekomst onder de cao 'Aan de slag' te laten vallen, dan is nu voorzien in een pensioenvoorziening bij PWRI. Dat kan een voor de hand liggende partij zijn om de doelgroep te bedienen. Op de website van dit pensioenfonds staat dat PWRI de pensioenen van alle werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt verzorgt voor wie geen andere pensioenregeling van toepassing is.⁸ Zoals toegelicht in paragraaf 3.1 is het pensioen in Nederland geregeld via cao's en verplichtstellingsbesluiten, met bijbehorende afbakeningsproblematiek (zie Box 2). Door de diverse werkzaamheden van basisbaners en sectoren waarin zij werkzaam zijn, kunnen op dit moment verschillende pensioenverplichtstellingen van toepassing zijn. Bij de verdere vormgeving van de basisbaan en de arbeidsvoorwaardelijke invulling is dit een aandachtspunt.

8 <https://www.pwri.nl/over-pwri/wat-doet-pwri?sqr=afstand%20arbeidsmarkt>.

Kortom, op dit moment heeft de cao 'Aan de slag' geen betrekking op deelnemers aan pilots van basisbanen, aangezien de doelgroep in de huidige pilots expliciet wordt gezocht buiten de mensen met een arbeidsbeperking, maar met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast valt een bepaald aantal deelnemers aan pilots (reeds) onder andere cao's en pensioenverplichtstellingsbesluiten of is er vanwege de vormgeving van de pilots zonder arbeidscontract nu geen pensioenopbouw.

3.5 Drie scenario's voor verdere pensioenopbouw bij basisbanen

3.5.1 Huidige situatie en visie pensioenopbouw

Mensen met een basisbaan kunnen op verschillende manieren pensioen opbouwen, zoals in paragraaf 3.1 beschreven. De arbeidsrechtelijke positie van basisbaners bepaalt primair of en in hoeverre aanvullend pensioen wordt opgebouwd. Uit het veldonderzoek komen verschillende varianten naar voren. We gaan daarop in deze paragraaf verder in om vervolgens scenario's voor pensioenopbouw voor basisbaners te schetsen.

Uit het veldonderzoek blijkt dat het pensioenvraagstuk op dit moment in de kleinschalige pilots in de meeste gevallen geen belangrijke rol heeft gespeeld bij de vormgeving en invulling van de pilots. Daaraan liggen veelal budgettaire en beleidsmatige redenen ten grondslag. Enkele gemeenten geven er – met de financiële middelen die zij tot hun beschikking hebben – momenteel de voorkeur aan om een *grotere* groep *zonder* pensioenregeling een kans op een basisbaan te geven, dan een *kleinere* groep *met* pensioenregeling. Het gaat dan vaak om 'zoveel mogelijk' mensen faciliteren, met de gedachte dat elke extra euro inkomen voor de deelnemers aan de experimenten nu welkom is.

Inkomens- en bestaanszekerheid voor de deelnemers wordt in de pilots als zeer belangrijk argument beschouwd. Uit enkele gesprekken die gemeenten zelf met deelnemers aan basisbanen hebben gevoerd kwam naar voren dat zij meer waarde hechten aan een hoger netto-inkomen nu ('bestaanszekerheid'), dan aan investeren in een relatief klein aanvullend pensioen straks. Ook daarmee moet volgens sommige gesprekspartners rekening worden gehouden. Waar het gaat om het bieden van bestaans- en inkomenszekerheid liggen er sowieso uitdagingen, vaak door een stapeling van verschillende inkomensbronnen. In een aantal gevallen gaan deelnemers er financieel niet op vooruit als zij vanuit de bijstand een basisbaan krijgen – dit

vanwege het huidige stelsel van landelijke en gemeentelijke toeslagen. Dat is een lastige puzzel, met verschillen tussen huishoudens.⁹

Naast de wijze van en (on)wenselijkheid van pensioenopbouw komt in de gesprekken het begrip 'solidariteit' op verschillende manieren naar voren. Een deel van de geïnterviewden vindt het logisch om het pensioen te laten meelopen met dat van andere werknemers en ziet het 'ontzorgen' van de deelnemer(s) als belangrijk argument. Anderen benoemen of herkennen nadelige solidariteitseffecten binnen de bestaande vormen van pensioenopbouw voor de doelgroep, onder meer vanwege de gemiddeld korte levensverwachting van de betrokken personen en het feit dat zij vaker alleenstaand zijn.¹⁰

Vanuit deze specifieke kenmerken komt ook de vraag op of aanvullende pensioenopbouw via een pensioenfonds of verzekeraar die voorziet in een levenslange uitkering voor pensioen voor de doelgroep basisbaners, altijd een passende voorziening is. De AOW biedt gezien het lagere inkomen voor deze groep doorgaans een substantiële basis voor de oude dag, afgezet tegen het inkomen tijdens het werkzame leven. Mogelijk sluit een andere toekomstvoorziening, in de vorm van bijvoorbeeld een (bancaire) lijfrente, beter aan bij de doelgroep. Een van de respondenten pleit voor een vorm van een levensloopregeling op maat voor de groep in kwestie. Het merendeel van de gesprekpartners heeft het pensioenvraagstuk nog niet in het vizier (gehad) bij de beleidsmatige inbedding of concrete uitwerking in de praktijk.

De wijze van pensioenopbouw voor mensen in basisbanen is op dit moment binnen de pilots en bij overige belanghebbenden dus vooral nog een open vraagstuk. Bij enkele van de pilots is vanwege de gekozen opzet een pensioenvoorziening van toepassing, omdat dit op basis van de desbetreffende cao en/of het verplichtstellingsbesluit verplicht is. In een voorkomend geval was in eerste instantie afgezien van een pensioenvoorziening, maar is een pensioenvoorziening verplicht geworden als gevolg van de inwerkingtreding van de WAB per 1 januari 2021 en de keuze voor een

9 Zie bijvoorbeeld onderzoek dat het Nibud in 2018 (Bos & Van Gaalen, 2018) deed in opdracht voor de Gemeente Groningen naar de invloed op de bestedingsruimte van diverse huishoudens bij doorstroom vanuit de bijstand naar werk (een basisbaan) met een salaris op of net boven het minimumloon. Ook is gekeken hoe dit zich verhoudt tot een participatiebaan (een vorm van werken met behoud van uitkering waarvoor men een premie ontvangt).

10 Dat kregen we terug uit diverse gesprekken. Het is ons ook een bekend gegeven uit een eerdere arbeidsmarktverkenning die vanuit Tilburg University voor PWRI is verricht in het kader van inwerkingtreding van de Participatiewet. Voor de bredere doelgroep van PWRI geeft bestuurder Den Uyl aan 'het naar te vinden om te zeggen, maar onze deelnemers leven door hun beperking gemiddeld korter. Ze kunnen dus ook minder lang van hun pensioen genieten' (zie <https://apg.nl/nl/publicatie/iedereen-moet-een-kans-op-werk-krijgen/>).

payrollconstructie. Verder speelt nog de toekomstige mogelijkheid van instroom in een cao, bijvoorbeeld de cao 'Aan de slag'.

In de huidige situatie is er dus enerzijds een groep basisbaners die een (beperkt) pensioen opbouwt en anderzijds een groep die dit (nog) niet doet. Dit volgt, zoals eerder vermeld, deels uit de opzet om de arbeidsovereenkomsten niet te duur te maken en daarmee bijvoorbeeld doorstroming te garanderen (prikkel voor mensen), dan wel om meer mensen te kunnen helpen (vanwege het beperkte gemeentelijk budget). Daarnaast volgt het soms van rechtswege door verplichte aansluiting bij een bedrijfstak-cao en/of pensioenverplichtstellingsbesluit.

De vormgeving van de pensioenopbouw voor basisbanen is dus nog niet uitgekristalliseerd. Uit de gesprekken komt naar voren dat een deel van de gemeenten hierover al heeft nagedacht, terwijl dit voor andere al dan niet iets is voor de toekomst, in het licht van nieuwe financiële en/of beleidsmatige kaders. De (mate van) pensioenopbouw verschilt daarom tussen en ook binnen de huidige pilots. Ook de opvattingen over het wel of niet toevoegen van een pensioenvoorziening aan de basisbaan verschillen in de praktijk. Toch blijkt dat ook het belang van een goed pensioen in de praktijk niet wordt onderschat, maar dat de huidige invulling ervan binnen de pilots eerder een gevolg is van financiële en/of beleidsmatige keuzes dan van onwil of onkunde. Een grote en belangrijke rol is en blijft daarbij volgens verschillende gesprekspartners weggelegd voor de overheid, onder andere om de financiering van de basisbaan te regelen of als werkgever invulling te geven aan de arbeidsvoorwaarden, waaronder pensioen.

3.5.2 Uitwerking van pensioenscenario's voor de basisbaan

Voor pensioenperspectief in basisbanen zijn enkele scenario's denkbaar. Wij denken dat de huidige pilots met betrekking tot pensioen(opbouw) in sommige gevallen nog te weinig duidelijkheid en zekerheid bieden voor de toekomst. Tegelijkertijd zijn wij er ons terdege van bewust dat er binnen de huidige mogelijkheden geen 'makkelijke' oplossing is die voor alle mensen met een basisbaan zou werken. Pensioen als arbeidsvoorwaarde kent een strikte institutionele inbedding die niet in alle gevallen hoeft aan te sluiten op de maatschappelijke en persoonlijke wensen en behoeften. Sommige partijen maken strategische keuzes en construeren een vorm die hun het beste past.

Mede in het licht van het veldonderzoek zien we drie scenario's voor het pensioenperspectief van mensen die nu en in de toekomst deelnemen in een basisbaan en voor de betrokken werkgevers en gemeentelijke en sociale organisaties. Per scenario bespreken wij de voor- en nadelen en openstaande vraagstukken. Veel hangt ook af

van hoe de basisbanen in de toekomst verder worden gefinancierd, ontwikkeld en concreet vormgegeven.

Scenario 1: alle basisbaners pensioenopbouw

In dit scenario krijgen alle basisbaners dezelfde arbeidsrechtelijke positie en de daarbij horende zelfde (soort) pensioenvoorziening. Dat kan via een specifieke cao (bijvoorbeeld 'Aan de slag'), als iedereen ook boven de daarin opgenomen franchise wordt betaald. Het kan ook via een specifiek budget voor later, waarbij basisbaners eigen (wellicht beter passende) keuzes kunnen maken in een gewenst product. Wel vraagt dit van hen meer eigen verantwoordelijkheid en discipline. Goede ondersteuning is daarbij op zijn plaats.

In de gesprekken kwamen ideeën naar voren over andere pensioenvormen die mogelijk beter aansluiten bij de doelgroep dan een levenslange aanvullende pensioenuitkering via een pensioenfonds of verzekeraar. Bijvoorbeeld: een lijfrente- of bankspaarproduct dat deelnemers na het bereiken van de pensioenleeftijd in (maximaal) vijf tot tien jaar kunnen uitkeren. Of: een toelage van een vast bedrag voor later, boven op het salaris. Een idee vanuit de beleggingskant is het door pensioenfondsen gericht investeren van de pensioenpremies in bijvoorbeeld woningen voor deze doelgroep. Ook is geopperd dat een nieuw eenvoudig pensioenproduct kan bijdragen aan het begrip van het belang van een goed pensioen voor deze doelgroep – aangezien veel deelnemers pensioen niet of nauwelijks (kunnen of willen) begrijpen. Hoe dit product er precies uit zou moeten zien, werd uit de gesprekken niet duidelijk. Over de wenselijkheid om een aparte regeling voor basisbaners op te tuigen, verschillen de meningen. Veel gesprekspartners benadrukten dat het van belang is de doelgroep vooral te blijven ontzorgen als het om hun pensioen gaat en hun niet te veel ingewikkelde keuzes te bieden. Ook is gewezen op mogelijke overlap van verschillende pensioenverplichtstellingen.

Naast een vorm van levensloopregeling als 'andere pensioenvorm', zijn er uiteraard ook meer systemische nieuwe vormen van pensioenopbouw mogelijk, die (ook) basisbaners zonder aanvullende pensioenopbouw meer perspectief op een adequate oude dag kunnen bieden. Te denken valt aan een nieuwe vorm van verplichte (minimale) pensioenopbouw (met opt-out). Verschillende varianten zijn momenteel in Nederland onderwerp van het maatschappelijke en wetenschappelijke debat. Zo is er het idee om iedereen die inkomen geniet aan een kapitaalgedekte basispensioenregeling te laten deelnemen (Starink, 2022). Daarmee zou invulling gegeven kunnen worden aan het concept van een Maatschappelijk Aanvaardbaar Minimum Aanvullend Pensioen (MAP), zoals beschreven in de recent gepubliceerde langetermijnverkenning

van Netspar (Bangma et al., 2021). Een alternatief via omslagfinanciering waarover wordt gesproken, betreft de introductie van *notional defined contribution* (NDC) dat internationaal in opkomst is (Van Ewijk & Meijdam, 2020). Deze meer systemische vormen zijn op korte termijn niet te realiseren en vallen (daarmee) buiten de scope van ons onderzoek.

Scenario 2: alle basisbaners geen pensioenopbouw

In dit scenario wordt basisbaners geen arbeidscontract geboden, maar een andere vorm van 'beloning' of (plus op de) uitkering zonder pensioenopbouw. Of een contract zonder pensioenopbouw. Dan wordt ook niet vanzelfsprekend het minimumloon geboden en resteert de AOW, die voor veel deelnemers een verbetering ten aanzien van de bestaande beloning of uitkering zou betekenen. Mogelijk stijgt de AOW in de toekomst verder mee met het wettelijk minimumloon.¹¹ Daar profiteren de basisbaners dan ook van.

Voor de volledigheid merken wij hier nogmaals op dat er in Nederland ook een groep mensen is die geen volledige AOW-rechten hebben opgebouwd, onder wie mensen met een migratieachtergrond. In dit scenario worden de basisbaners dus niet gelijk behandeld vergeleken met andere werkenden en kan er spanning ontstaan ten aanzien van het principe van gelijk loon voor gelijk werk – ook al wordt in de basisbanen niet ingezet op regulier werk.

Scenario 3: deel basisbaners geen pensioenopbouw, deel wel pensioenopbouw

In dit scenario blijft de pensioenpositie van basisbaners onderling variëren. Dit gebeurt als de feitelijke situatie zoals die nu bestaat bij de invulling van de verschillende pilots in gemeenten blijft voortbestaan (iedere gemeente kiest eigen gewenste invulling).

Zolang de pensioenopbouw afhankelijk is/blijft van de sector/werkgever waar arbeid wordt verricht en de hoogte van de betaling (al dan niet boven de franchise die van toepassing is in de pensioenregeling), blijft de versnippering bestaan. Hierdoor is het namelijk mogelijk dat sommige basisbaners op basis van hun cao en/of verplichtstellingsbesluit wel pensioen (gaan) opbouwen en andere niet. Daarbij kunnen in de praktijk, zeker als de gemeente betrokken is bij de invulling van de basisbanen, afbakeningsproblemen bestaan bij welke cao en/of verplichtstellingsbesluit moet worden aangesloten en bij welk pensioenfonds. Basisbaners zijn in dat

11 Een verhoging van de AOW en daardoor hogere AOW-franchise kan overigens voor met name werkenden met lagere salarissen ook nadelige effecten hebben voor de aanvullende pensioenopbouw via de werkgever.

geval afhankelijk van de werkgever of er daadwerkelijk (vrijwillig) pensioen kan en zal worden opgebouwd.

4. Conclusies en aanbevelingen

4.1 Conclusies

Basisbanen zijn vormen van werk die momenteel in gemeentelijke pilots worden opgezet, vormgegeven en gefinancierd. Het gaat om arrangementen waarin mensen die naar verwachting niet op de reguliere arbeidsmarkt terecht kunnen, maar ook niet behoren tot de doelgroep voor beschermt werk, tegen een vergoeding maatschappelijk en persoonlijk zinvol werk wordt geboden. Het argument is dat zowel deze mensen als de maatschappij hier beter van worden – zeker als vanuit een bredere welvaarts-optiek en maatschappelijke kosten en baten naar dergelijke arrangementen wordt gekeken. Er is in de maatschappij veel werk te doen dat nu blijft liggen – op straat, in de wijken. Dat werk wordt echter niet in banen georganiseerd. Met andere woorden: de arbeidsmarkt pakt dat werk niet op. De insteek is om een parallelle arbeidsmarkt te organiseren waar mensen hun talent kunnen inzetten en ontwikkelen. Dat geniet voorkeur boven een relatief passieve bijstandssituatie.

Uit het onderhavige onderzoek blijkt dat het momenteel nog gaat om kleinschalige experimenten dan wel pilots met basisbanen, waarbij de Amsterdamse werkbrigade relatief groot van omvang is. Oorzaak van die kleinschaligheid is de problematiek van financiering van basisbanen.

Veel basisbanen voor langere tijd aanbieden stuit met name bij de gemeenten op financiële belemmeringen. Die kunnen worden opgeheven als het Rijk bereid is om substantieel in deze vorm van werk te investeren. Diverse partijen hebben hiervoor gepleit, zowel landelijk (Tweede Kamerverkiezingen 2021) als op gemeentelijk niveau (Gemeenteraadsverkiezingen 2022). Een andere ontwikkeling die tot opschaling kan leiden, is als basisbanen deels ook privaat (publiek-privaat) kunnen worden opgezet en gefinancierd. Ook die formule is nog maar beperkt uitgewerkt, waardoor momenteel nog niet inzichtelijk is of basisbanen grootschalig aangeboden gaan worden. In het licht van de sterk toegenomen krapte op de arbeidsmarkt is het mogelijk dat uitstroom uit de bijstand naar de reguliere arbeidsmarkt prioriteit behoudt – ook al is de Participatiewet op dat punt geen *gamechanger* gebleken. Een en ander hangt sterk af van de politieke visie: zijn er ondanks de krapte mensen die wel kunnen en willen werken, in enige vorm en in enige mate, maar die blijvend niet op de reguliere arbeidsmarkt terechtkunnen?

In de huidige praktijk bestaat er veel variëteit in de inrichting van basisbanen. De term is als zodanig nog niet scherp gedefinieerd. Zo hinkt het gemeentelijk beleid nog op twee gedachten: moeten basisbanen wel of niet expliciet gericht zijn op

doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt? Of is eventuele doorstroom een mooie bijvangst?

De vraag 'hoe nu verder?' is hoe dan ook aan de orde, aangezien de huidige basisbanen, vanwege de financieringskwestie, tijdelijk van aard zijn. Vaak wordt in de discussie over basisbanen terugverwezen naar de Melkertbanen en latere I/D-banen die in de jaren negentig werden ingesteld en begin 2000 weer werden afgeschaft.

Voor de mensen in kwestie (de doelgroep) houden de versnipperde arrangementen en aarzelende keuzes risico's in. Eerst aan de slag kunnen, met een plus op de uitkering (al dan niet op minimumloonniveau) en daarna weer (moeten) terugvallen op een gewone bijstandsuitkering en dito situatie, is demotiverend en een hard gelag.

In deze studie kijken we vooruit, niet alleen naar de huidige situatie en de doorontwikkeling van basisbanen, maar in het bijzonder naar het oudedags-/pensioenperspectief van de mensen die op deze manier werken of nog gaan werken. Uitgangspunt is, conform de missie en waarde van Netspar, dat iedereen in Nederland recht zou moeten hebben op een goed oudedag. Daar hoort een goede pensioenvoorziening bij, zoals de Stichting van de Arbeid veelvuldig benadrukt. Voorkomen moet worden dat er nieuwe 'witte vlekken' in het pensioenstelsel ontstaan: mensen die wel werken, maar voor wie een fatsoenlijk pensioen (naast de AOW) onbereikbaar is. In de huidige situatie van basisbaners is zowel de vergoeding/het loon als het pensioenperspectief sterk afhankelijk van de arbeidscontractvorm die aangeboden kan of moet worden. Dat 'regime' bepaalt of mensen (minimum)loon krijgen en onder een pensioenregeling vallen. En hoe duurder het regime (voor gemeenten), hoe minder mensen een basisbaan aangeboden kunnen krijgen. In de huidige situatie is het immers de gemeente die er in de financiering van basisbanen het minst goed uitspringt.

In ons onderzoek schetsen wij drie scenario's die nader kunnen worden verkend:

Scenario 1: alle basisbaners pensioenopbouw

Alle basisbaners krijgen dezelfde arbeidsrechtelijke positie en de daarbij horende zelfde (soort) pensioenvoorziening. Dat kan zoals gezegd bijvoorbeeld via een specifieke cao, zoals de nieuwe cao 'Aan de slag' (die daartoe dan wel moet worden aangepast), als iedereen ook boven de daarin opgenomen franchise wordt betaald. Dezelfde positie is ook te bereiken door het aanbieden van een specifiek budget voor later, waarbij basisbaners eigen (wellicht beter passende) keuzes kunnen maken in

een gewenst product. Wel vraagt dit van hen meer eigen verantwoordelijkheid en discipline, waarbij ondersteuning van belang is.

Scenario 2: alle basisbaners geen pensioenopbouw

Er komt geen arbeidscontract voor basisbaners, maar een andere vorm van 'beloning' of (plus op de) uitkering zonder pensioenopbouw. Of een contract zonder pensioenopbouw. Dan wordt ook niet vanzelfsprekend het minimumloon geboden en resteert de AOW, die voor veel deelnemers een verbetering ten aanzien van de betreffende beloning of uitkering zou betekenen. In dit scenario worden de basisbaners dus niet gelijk behandeld vergeleken met andere werkenden, hooguit onderling gelijk.

Scenario 3: deel basisbaners geen pensioenopbouw deel wel pensioenopbouw

Een deel van de basisbaners kent geen pensioenopbouw, een ander deel wel. In dit scenario blijft de pensioenpositie van basisbaners onderling variëren. Dat gebeurt door de feitelijke situatie zoals die nu bestaat bij de invulling van de verschillende pilots in gemeenten te laten voortbestaan (iedere gemeente kiest de eigen gewenste invulling). Of door alle basisbaners dezelfde (arbeidsrechtelijke) positie te geven, waarbij pensioenopbouw afhankelijk is/blijft van de sector/werkgever waar arbeid wordt verricht en de hoogte van de betaling (al dan niet boven de van toepassing zijnde franchise in de pensioenregeling).

4.2 Aanbevelingen

In dit onderzoek hebben we alleen gekeken naar lopende projecten met basisbanen. In dit paper spreken wij mede vanwege de pilotfase en onzekerheid over onder meer de financiering van basisbanen géén voorkeur uit voor een van bovenstaande scenario's. Daarnaast vinden wij dat de (financiële) keuze om méér mensen bestaanszekerheid te verschaffen via een basisbaan (zonder pensioen) of minder mensen een basisbaan te geven (met pensioen) een politieke keuze is. Hopelijk kan dit paper bij het maken van die keuze ter ondersteuning dienen. In vervolgonderzoek zou kunnen worden uitgezocht wat de maatschappelijke en individuele effecten en kosten/baten zijn wanneer de projecten breder en/of landelijk ingezet zouden worden – ook wat betreft het pensioenperspectief. Onze aanbeveling is dan om de drie scenario's zoals we in dit onderzoek schetsen, nader te onderzoeken.

Het is daarbij belangrijk om eerst helder te krijgen voor wie de basisbanen primair bedoeld zijn, zonder in een nieuwe hokjesgeest te belanden – die in het sociaal domein door de Participatiewet tegen de bedoeling is versterkt.

In de praktijk stellen onder meer het pensioenfonds voor de sociale werkvoorziening en de Landelijke Cliëntenraad dat de groep die voor basisbanen in aanmerking komt, twee belangrijke kenmerken heeft: men heeft gemiddeld een korte levensverwachting en is vaker alleenstaand. Als dat zo is, kan hiermee rekening worden gehouden bij het bieden van (nabestaande)pensioenvoorzieningen, ook in termen van solidariteit. Vanzelfsprekend is het ook van belang om op een goede manier met de mensen zelf in gesprek te gaan over hun wensen en behoeften, zeker met betrekking tot een complex onderwerp als pensioen.

Drie zaken dienen in de discussie over basisbanen voorop te staan:

- *Het belang van waardevol werk* en het via arbeidsparticipatie deelnemen aan de maatschappij. Werk is nog steeds de koninklijke route naar bredere maatschappelijke participatie. De baten van werk zijn veel groter dan de kosten van niet-werken. Als dat werk niet via de reguliere arbeidsmarkt kan verlopen, dan is het belangrijk om in plaats van passieve bijstand op een andere manier maatschappelijk en individueel zinvol werk te bieden.
- *Iedereen verdient een goede oude dag*, zeker nu die gemiddeld voor veel mensen langer duurt. Ook dan is bestaanszekerheid cruciaal.
- *Scheer niet iedereen over één kam*; sluit in welke pensioenvoorziening dan ook aan bij de wensen en omstandigheden van de mensen om wie het gaat. Heldere communicatie over het pensioen vinden wij ook voor mensen in een basisbaan een randvoorwaarde.

Referenties

- Arendonk, H.P.A.M. van. (2021). Verkiezingsprogramma's 2021: vele plannen, maar wat blijft er van over na 17 maart?. *Maandblad belastingbeschouwingen*, 2021-6. URL: https://www.ndfr.nl/content/g-SDU_MBB032021_345082
- Gielen, M., Gercama, L., Sax, M., Engelen, M., Aarts, L., Ruig, L. de., Bunt, S. (2018). *Loonkostensubsidie en loondispensatie. De werking en effectiviteit van beide instrumenten*. Den Haag: Ape. URL: <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/kennis/onderzoeksrapporten-en-artikelen/document/190424>
- Bangma, K., Eekelen, L. van., Ewijk, C. van., Kamminga, K., Koetsier, I., Kortleve, N., Lambregts, T., Lewin, E., Sterk, R., Valentijn-Breedveld, E., Wilthagen, T., Zulkarnain, A. (2021). *Toekomst arbeidsmarkt en pensioen. Een verkenning voor de langere termijn*. Netspar Occasional Paper 01/2021. Tilburg: Netspar. URL: <https://www.netspar.nl/publicatie/toekomst-arbeidsmarkt-en-pensioen-een-verkenning-voor-de-langere-termijn/>
- Boumans, M., & Soetendal, E. (2019). Mager of geen pensioen: over witte, grijze en blinde vlekken. *PensioenMagazine*, 2019/129
- Borghouts, I., Dekker, R., Freese, C., Oomens, S., Wilthagen, T. (2015). *Het werkt niet vanzelf: Over loonprikkels als instrumenten in de Participatiewet*. Amersfoort: Celsus juridische uitgeverij. URL: <https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/het-werkt-niet-vanzelf-over-loonprikkels-als-instrumenten-in-de-p>
- Bos, J., Gaalen, C. van. (2018) *Vanuit de bijstand naar werk*. Utrecht: Nibud. URL: <https://gemeenteraad.groningen.nl/Documenten/Collegebrieven/Bijlage-1-Rapport-Nibud.pdf>
- Brouwer, P., Verhoeven, J., & Wilthagen, T. (2018). Geen uitkeringen meer: Van sociale naar participatiezekerheid. *Sociaal bestek*, 80(4), 45-47. URL: <https://doi.org/10.1007/s41196-018-0094-7>
- CBS (2016). *Witte vlek op pensioengebied 2016*. Den Haag/Heerlen: CBS. URL: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2018/45/witte-vlek-op-pensioengebied-2016>.
- CBS (2021). *Onbenut arbeidspotentieel bestaat voor een derde uit jongeren*. Den Haag/Heerlen: CBS. URL: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/38/onbenut-arbeidspotentieel-bestaat-voor-een-derde-uit-jongeren>
- CDA (2018). *De baan als basis. Een nieuwe aanpak om langdurige werkloosheid te voorkomen*. Den Haag: CDA. URL: <https://www.cda.nl/wetenschappelijk-instituut/actueel/nieuws/nieuw-wi-rapport-met-basisbaan-sneller-terug-naar-werk>
- CDA (2021). *Nu doorpakken*. Den Haag: CDA. URL: <https://www.cda.nl/verkiezingsprogramma>
- CU (2021). *Kiezen voor wat echt telt*. Den Haag: CU. URL: <https://www.christenunie.nl/verkiezingsprogramma>
- Commissie Regulering van Werk (2020). *In welk land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*. Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk. URL: <https://www.reguleringvanwerk.nl/documenten/publicaties/2020/01/23/eindrapport-commissieregulering-van-werk>
- CPB (2020). *De brede baten van werk*. Centraal Plan Bureau & Sociaal en Cultureel Planbureau. URL: <https://www.cpb.nl/de-brede-baten-van-werk/>
- Dekker, F., Lombaerde, G. de, Vleeschouwer, E. de (2021). *Haalbaarheidsonderzoek Rotterdamse wijkbasisbaan*. Eindrapport van SEOR (Erasmus School of Economics). URL: https://www.seor.nl/Cms_Media/S1351-Haalbaarheidsonderzoek-Rotterdamse-wijkbasisbaan.pdf
- Eleveld, A. (2020). De basisbaan is een noodgreep, het gaat om echte banen. *Sociale Vraagstukken*. URL: <https://www.socialevraagstukken.nl/de-basisbaan-is-een-noodgreep-het-gaat-om-echte-banen/>

- FNV & CNV (2022). *Stel mensen centraal*. Den Haag: FNV & CNV. URL: <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2022Z08349&did=2022D16860>
- Gemeente Amsterdam (2022). *Amsterdams Akkoord*. Amsterdam. URL: <https://www.amsterdam.nl/nieuws/coalitieakkoord/>
- Gemeente Assen (2022). *Dichtbij & Daadkrachtig*. Assen. URL: <https://www.assen.nl/nieuws/coalitiepartijen-assen-presenteren-nieuw-bestuursakkoord>
- Gemeente De Bilt (2022). *Ruimte voor morgen – naar een eerlijke groene toekomst*. De Bilt. URL: <https://www.debilt.nl/nieuwsoverzicht/ruimte-voor-morgen-presentatie-nieuwe-coalitieakkoord-gemeente-de-bilt>
- Gemeente Goes (2022). *Een krachtige samenleving*. Goes. URL: <https://www.goes.nl/coalitieakkoord-2022-2026>
- Gemeente Groningen (2022). *Het begint in Groningen: voor wat echt van waarde is*. Groningen. URL: <https://gemeente.groningen.nl/coalitieakkoord>
- Gemeente Tilburg (2022). *Meer voor elkaar*. Tilburg. URL: <https://www.tilburg.nl/actueel/nieuws/item/meer-voor-elkaar-akkoord-2022-2026-naar-raad/>
- Gemeente Utrecht (2022). *Investeren in Utrecht: kiezen voor gelijke kansen, betaalbaar wonen en klimaat*. Utrecht. URL: <https://www.utrecht.nl/bestuur-en-organisatie/college-van-b-en-w/coalitieakkoord/>
- GroenLinks (2021). *Tijd voor nieuw realisme*. Den Haag: GroenLinks. URL: <https://groenlinks.nl/verkiezingsprogramma>
- Kamerbrief van de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen van 17 oktober 2022, 0000214230. *Werkenden zonder pensioenopbouw*. URL: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/10/17/brief-tweede-kamer-werkenden-zonder-pensioenopbouw>
- Kamerstukken II 29 544, nr. 112 (2022, 5 juli). *Hoofdlijnenbrief arbeidsmarkt*. Brief van de Minister voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid. URL: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-1040963>
- Kamerstukken II 32043, nr. 427 (2018, 19 november). *Toekomst Pensioenstelsel*. Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. URL: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-32043-427.html>
- Kamerstukken II 32043, nr. 573 (2022, 8 februari). *Toekomst Pensioenstelsel*. Brief van de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen. URL: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-32043-573.html>
- Kamerstukken II 34227, nr. 5 (2015, 18 september). *Wijziging van de Participatiewet in verband met de bescherming van lijfrenteopbouw en de vrijlating van inkomsten uit arbeid en wijziging van de Pensioenwet en de Wet verplichte beroepspensioenregeling in verband met de bevordering van vrijwillige voortzetting van pensioenopbouw (Wet vrijlating lijfrenteopbouw en inkomsten uit arbeid en bevordering vrijwillige voortzetting pensioenopbouw)*. URL: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-34227-5.html>
- Kerckhaert, A., & Geijssen, T. (2020). *Indicatieve MKBA Basisbanen en Buurtconciërges*. Ecorys. Rotterdam: Start Foundation. URL: <https://gemeenteraad.groningen.nl/Documenten/Collegiebrieven/Bijlage-2-rapport-indicatieve-MKBA-basisbanen-en-buurtconciërges.pdf>
- Kromhout, M., Echtelt, P. van., & Feijten, P. (2020). *Sociaal domein op koers? Verwachtingen en resultaten van vijf jaar decentraal beleid*. Den Haag: SCP. URL: <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/11/16/sociaal-domein-op-koers>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2022). *Participatiewet in balans*. 21 juni 2022. URL: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/06/21/bijlage-rapport-participatiewet-in-balans>.

- Mosselman, K. & Muysken, J. (2020). We hebben het geld en het inzicht voor basisbanen, nu de politieke wil nog. *Sociale Vraagstukken*. 13 november. URL: <https://www.socialevraagstukken.nl/we-hebben-het-geld-en-het-inzicht-voor-basisbanen-nu-de-politieke-wil-nog/>
- Mosselman, K. & Polstra, L. (2020). De praktijk van basisbanen. Monitor van het experiment Basisbanen in Groningen, tussenrapport 1. Groningen: Hanzehogeschool Groningen, 17 december. URL: https://research.hanze.nl/ws/portalfiles/portal/35358610/Tussenrapportage_1_De_praktijk_van_basisbanen.pdf
- Onstenk, A., Houten, A. van, Franken, M., & Wilthagen, T. (2022). Waardevol werken. De stand van zaken. Utrecht: Movisie. URL: <https://www.movisie.nl/publicatie/waardevol-werken>
- PvdA (2021). *Ons plan voor een eerlijker en fatsoenlijker Nederland*. Den Haag: PvdA. URL: <https://www.pvda.nl/verkiezingsprogramma-2021/>
- Rutte IV (2021). *Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst*. Den Haag. URL: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2022/01/10/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>
- SER (2015). *Toekomst Pensioenstelsel*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad. URL: <https://www.ser.nl/nl/publicaties/Toekomst%20pensioenstelsel>
- Starink, B. (2022) *Zorgen voor Morgen: Een symbiose van Arbeidsmarkt, Pensioenen en Belasting*. Rede 7 april 2022. Tilburg: Universiteit van Tilburg. URL: <https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/zorgen-voor-morgen-een-symbiose-van-arbeidsmarkt-pensioenen-en-be>
- Stichting van de Arbeid (2020). *Aanvalsplan witte vlek. Voorstellen om het gemis aan pensioenopbouw onder werknemers tegen te gaan*. Den Haag: Stichting van de Arbeid. URL: <https://www.stvda.nl/nl/publicaties/witte-vlek-pensioenen>
- Stichting van de Arbeid (2021). *Voortgangsrapportage Aanvalsplan witte vlek pensioenopbouw*. Den Haag: Stichting van de Arbeid. URL: <https://www.stvda.nl/nl/publicaties/voortgangsrapportage-uitwerking-pensioenen>
- Stichting van de Arbeid (2022). *Aanscherping en voortgangsrapportage aanvalsplan witte vlek en stand van zaken advies pensioen voor zelfstandigen*. Den Haag: Stichting van de Arbeid. URL: <https://www.stvda.nl/nl/publicaties/tweede-voortgangsrapportage-witte-vlek-pensioen>
- Stigter, A., & Wilthagen, T. (2022). Arbeidsdeelname kan en moet omhoog. *Economische Statistische Berichten*, 10 februari. URL: <https://esb.nu/esb/20069611/arbeidsdeelname-kan-en-moet-fors-omhoog>
- Van Echtelt, P., Sadiraj, K., Hof, S., Muns, S., Karpinska, K., Das, D., & Versantvoort, M. (2019). *Eindevaluatie Participatiewet*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau. URL: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/11/20/eindevaluatie-van-de-participatiewet-scp>
- Van Ewijk, C., Meijdam, L. (2020). *Lage rente en de balans tussen omslagfinanciering en kapitaaldekking van pensioenen*. Netspar Occasional Paper 02/2020. Tilburg: Netspar. URL: <https://www.netspar.nl/publicatie/lage-rente-en-de-balans-tussen-omslagfinanciering-en-kapitaaldekking-van-pensioenen/>
- Visser, M.R. (2011), Iedereen zijn eigen pensioenschijf van vijf. *PensioenMagazine* 2011/16.
- Wilthagen, T. (2019). Participatiebanen zijn vermoedelijk helemaal niet zo duur, als je de maatschappelijke baten meetelt. *Het Financieele Dagblad*. URL: <https://fd.nl/opinie/1292931/participatiebanen-zijn-niet-duur-als-je-de-maatschappelijke-baten-berekent>
- Wilthagen, T., & Stolp, M. (2021). De arbeidsmarkttransitie: naar meer waarde en meer werk. *NIAS-NSvP White Paper*.
- WRR (2020). *Het betere werk: de nieuwe maatschappelijke opdracht*. WRR-Rapport 102. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. URL: <https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2020/01/15/het-betere-werk>

Bijlagen

Bijlage 1: Gesprekpartners

Amsterdam, Erwin Schut

Cedris, Marielle Sluiter en Arend Pieterse

Divosa, Chris Wallis en Marcel van Druenen

Den Haag, Wesley Kasten en Jeroen van Bockel

FNV, Marco Schipper

Groningen, Gilda van Dijk en Wim Ravenshorst

Landelijke Cliëntenraad, Peter van Leeuwen

Rotterdam, Marie Louise de Bot

Start Foundation, Jos Verhoeven

Bijlage 2: Leidraad gesprekken**Gesprek over pensioenperspectief basisbanen****Aanwezigen:****Datum gesprek:****Algemene gegevens pilot**

Naam:

Startdatum:

Looptijd:

Wijze van financiering:

Pensioenopbouw: ja / nee

Basisbanen

Vraag 1: Wie vormen de doelgroep voor de basisbanen binnen de gemeente?

Vraag 2: Wat voor werkzaamheden worden en/of kunnen worden vervuld door deelnemers aan de pilot?

Vraag 3: Wie fungeert als werkgever van de basisbanen?

Vraag 4: Zijn er vereisten en/of beperkingen bij deelname aan de pilot?

Pensioen*Indien pensioenopbouw (ja)*

Vraag 5a: Hoe en hoeveel pensioen wordt door de deelnemers opgebouwd?

Indien pensioenopbouw (nee)

Vraag 5b: Wat is de reden geweest om in de pilot géén pensioenregelingen voor de deelnemers te faciliteren?

Vraag 6: Wat vindt u een aanvaardbare totale premie (werknemersdeel als werkgeversdeel samen)?

Algemeen

Vraag 7: Zijn er zaken onbesproken gebleven, die jullie toch graag willen inbrengen en van waarde schatten voor het onderzoek?

Vraag 8: Zou u de conceptversie van het onderzoek voorafgaand aan publicatie willen inzien?

OVERZICHT UITGAVEN IN DE DESIGN PAPER SERIE

- 1 Naar een nieuw pensioencontract (2011)
Lans Bovenberg en Casper van Ewijk
- 2 Langlevenrisico in collectieve pensioencontracten (2011)
Anja De Waegenaere, Alexander Paulis en Job Stigter
- 3 Bouwstenen voor nieuwe pensioencontracten en uitdagingen voor het toezicht daarop (2011)
Theo Nijman en Lans Bovenberg
- 4 European supervision of pension funds: purpose, scope and design (2011)
Niels Kortleve, Wilfried Mulder and Antoon Pelsser
- 5 Regulating pensions: Why the European Union matters (2011)
Ton van den Brink, Hans van Meerten and Sybe de Vries
- 6 The design of European supervision of pension funds (2012)
Dirk Broeders, Niels Kortleve, Antoon Pelsser and Jan-Willem Wijckmans
- 7 Hoe gevoelig is de uittredeleeftijd voor veranderingen in het pensioenstelsel? (2012)
Didier Fouarge, Andries de Grip en Raymond Montizaan
- 8 De inkomensverdeling en levensverwachting van ouderen (2012)
MARIKE KNOEF, ROB ALESSIE en ADRIAAN KALWIJ
- 9 Marktconsistente waardering van zachte pensioenrechten (2012)
Theo Nijman en Bas Werker
- 10 De RAM in het nieuwe pensioenakkoord (2012)
Frank de Jong en Peter Schotman
- 11 The longevity risk of the Dutch Actuarial Association's projection model (2012)
Frederik Peters, Wilma Nusselder and Johan Mackenbach
- 12 Het koppelen van pensioenleeftijd en pensioenaanspraken aan de levensverwachting (2012)
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg en Tim Boonen
- 13 Impliciete en expliciete leeftijdsdifferentiatie in pensioencontracten (2013)
Roel Mehlkopf, Jan Bonenkamp, Casper van Ewijk, Harry ter Rele en Ed Westerhout
- 14 Hoofdlijnen Pensioenakkoord, juridisch begrepen (2013)
Mark Heemskerk, Bas de Jong en René Maatman
- 15 Different people, different choices: The influence of visual stimuli in communication on pension choice (2013)
Elisabeth Brügggen, Ingrid Rohde and Mijke van den Broeke
- 16 Herverdeling door pensioenregelingen (2013)
Jan Bonenkamp, Wilma Nusselder, Johan Mackenbach, Frederik Peters en Harry ter Rele
- 17 Guarantees and habit formation in pension schemes: A critical analysis of the floor-leverage rule (2013)
Frank de Jong and Yang Zhou
- 18 The holistic balance sheet as a building block in pension fund supervision (2013)
Erwin Fransen, Niels Kortleve, Hans Schumacher, Hans Staring and Jan-Willem Wijckmans
- 19 Collective pension schemes and individual choice (2013)
Jules van Binsbergen, Dirk Broeders, Myrthe de Jong and Ralph Kojien
- 20 Building a distribution builder: Design considerations for financial investment and pension decisions (2013)
Bas Donkers, Carlos Lourenço, Daniel Goldstein and Benedict Dellaert

- 21 Escalerende garantietoezeggingen: een alternatief voor het StAr RAM-contract (2013)
Seraas van Bilsen, Roger Laeven en Theo Nijman
- 22 A reporting standard for defined contribution pension plans (2013)
Kees de Vaan, Daniele Fano, Herialt Mens and Giovanna Nicodano
- 23 Op naar actieve pensioenconsumenten: Inhoudelijke kenmerken en randvoorwaarden van effectieve pensioencommunicatie (2013)
Niels Kortleve, Guido Verbaal en Charlotte Kuiper
- 24 Naar een nieuw deelnemergericht UPO (2013)
Charlotte Kuiper, Arthur van Soest en Cees Dert
- 25 Measuring retirement savings adequacy; developing a multi-pillar approach in the Netherlands (2013)
Marika Knoef, Jim Been, Rob Alessie, Koen Caminada, Kees Goudswaard, and Adriaan Kalwij
- 26 Illiquiditeit voor pensioenfondsen en verzekeraars: Rendement versus risico (2014)
Joost Driessen
- 27 De doorsneesystematiek in aanvullende pensioenregelingen: effecten, alternatieven en transitiepaden (2014)
Jan Bonenkamp, RYanne Cox en Marcel Lever
- 28 EIOPA: bevoegdheden en rechtsbescherming (2014)
Ivor Witte
- 29 Een institutionele beleggersblik op de Nederlandse woningmarkt (2013)
Dirk Brounen en Ronald Mahieu
- 30 Verzekeraar en het reële pensioencontract (2014)
Jolanda van den Brink, Erik Lutjens en Ivor Witte
- 31 Pensioen, consumptiebehoeften en ouderenzorg (2014)
Marika Knoef, Arjen Hussem, Arjan Soede en Jochem de Bresser
- 32 Habit formation: implications for pension plans (2014)
Frank de Jong and Yang Zhou
- 33 Het Algemeen pensioenfonds en de taakafbakening (2014)
Ivor Witte
- 34 Intergenerational Risk Trading (2014)
Jijia Cui and Eduard Ponds
- 35 Beëindiging van de doorsneesystematiek: juridisch navigeren naar alternatieven (2015)
Dick Boeijen, Mark Heemskerk en René Maatman
- 36 Purchasing an annuity: now or later? The role of interest rates (2015)
Thijs Markwat, Roderick Molenaar and Juan Carlos Rodriguez
- 37 Entrepreneurs without wealth? An overview of their portfolio using different data sources for the Netherlands (2015)
Mauro Mastrogiacomo, Yue Li and Rik Dillingh
- 38 The psychology and economics of reverse mortgage attitudes. Evidence from the Netherlands (2015)
Rik Dillingh, Henriëtte Prast, Mariacristina Rossi and Cesira Urzì Brancati
- 39 Keuzevrijheid in de uittreedleeftijd (2015)
Arthur van Soest
- 40 Afschaffing doorsneesystematiek: verkenning van varianten (2015)
Jan Bonenkamp en Marcel Lever
- 41 Nederlandse pensioenopbouw in internationaal perspectief (2015)
Marika Knoef, Kees Goudswaard, Jim Been en Koen Caminada
- 42 Intergenerationele risicodeling in collectieve en individuele pensioencontracten (2015)
Jan Bonenkamp, Peter Broer en Ed Westerhout
- 43 Inflation Experiences of Retirees (2015)
Adriaan Kalwij, Rob Alessie, Jonathan Gardner and Ashik Anwar Ali
- 44 Financial fairness and conditional indexation (2015)
Torsten Kleinow and Hans Schumacher
- 45 Lessons from the Swedish occupational pension system (2015)
Lans Bovenberg, RYanne Cox and Stefan Lundbergh

- 46 Heldere en harde pensioenrechten onder een PPR (2016)
Mark Heemskerk, René Maatman en Bas Werker
- 47 Segmentation of pension plan participants: Identifying dimensions of heterogeneity (2016)
Wiebke Eberhardt, Elisabeth Brüggem, Thomas Post and Chantal Hoet
- 48 How do people spend their time before and after retirement? (2016)
Johannes Binswanger
- 49 Naar een nieuwe aanpak voor risicoprofiel-meting voor deelnemers in pensioenregelingen (2016)
Benedict Dellaert, Bas Donkers, Marc Turlings, Tom Steenkamp en Ed Vermeulen
- 50 Individueel defined contribution in de uitkeringsfase (2016)
Tom Steenkamp
- 51 Wat vinden en verwachten Nederlanders van het pensioen? (2016)
Arthur van Soest
- 52 Do life expectancy projections need to account for the impact of smoking? (2016)
Frederik Peters, Johan Mackenbach en Wilma Nusselder
- 53 Effecten van gelaagdheid in pensioen-documenten: een gebruikersstudie (2016)
Louise Nell, Leo Lentz en Henk Pander Maat
- 54 Term Structures with Converging Forward Rates (2016)
Michel Vellekoop and Jan de Kort
- 55 Participation and choice in funded pension plans (2016)
Manuel García-Huitrón and Eduard Ponds
- 56 Interest rate models for pension and insurance regulation (2016)
Dirk Broeders, Frank de Jong and Peter Schotman
- 57 An evaluation of the nFTK (2016)
Lei Shu, Bertrand Melenberg and Hans Schumacher
- 58 Pensioenen en inkomensongelijkheid onder ouderen in Europa (2016)
Koen Caminada, Kees Goudswaard, Jim Been en Marike Knoef
- 59 Towards a practical and scientifically sound tool for measuring time and risk preferences in pension savings decisions (2016)
Jan Potters, Arno Riedl and Paul Smeets
- 60 Save more or retire later? Retirement planning heterogeneity and perceptions of savings adequacy and income constraints (2016)
Ron van Schie, Benedict Dellaert and Bas Donkers
- 61 Uitstroom van oudere werknemers bij overheid en onderwijs. Selectie uit de poort (2016)
Frank Cörvers en Janneke Wilschut
- 62 Pension risk preferences. A personalized elicitation method and its impact on asset allocation (2016)
Gosse Alserda, Benedict Dellaert, Laurens Swinkels and Fieke van der Lecq
- 63 Market-consistent valuation of pension liabilities (2016)
Antoon Pelsser, Ahmad Salahnejhad and Ramon van den Akker
- 64 Will we repay our debts before retirement? Or did we already, but nobody noticed? (2016)
Mauro Mastrogiacomo
- 65 Effectieve ondersteuning van zelfmanagement voor de consument (2016)
Peter Lapperre, Alwin Oerlemans en Benedict Dellaert
- 66 Risk sharing rules for longevity risk: impact and wealth transfers (2017)
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg and Thijs Markwat
- 67 Heterogeniteit in doorsneeproblematiek. Hoe pakt de transitie naar degressieve opbouw uit voor verschillende pensioenfondsen? (2017)
Loes Frehen, Wouter van Wel, Casper van Ewijk, Johan Bonekamp, Joost van Valkengoed en Dick Boeijen
- 68 De toereikendheid van pensioenopbouw na de crisis en pensioenhervormingen (2017)
Marieke Knoef, Jim Been, Koen Caminada, Kees Goudswaard en Jason Rhuggenaath

- 69 De combinatie van betaald en onbetaald werk in de jaren voor pensioen (2017)
Marleen Damman en Hanna van Solinge
- 70 Default life-cycles for retirement savings (2017)
Anna Grebenchtchikova, Roderick Molenaar, Peter Schotman en Bas Werker
- 71 Welke keuzemogelijkheden zijn wenselijk vanuit het perspectief van de deelnemer? (2017)
Casper van Ewijk, Roel Mehlkopf, Sara van den Bleeken en Chantal Hoet
- 72 Activating pension plan participants: investment and assurance frames (2017)
Wiebke Eberhardt, Elisabeth Brüggén, Thomas Post en Chantal Hoet
- 73 Zerotopia – bounded and unbounded pension adventures (2017)
Samuel Sender
- 74 Keuzemogelijkheden en maatwerk binnen pensioenregelingen (2017)
Saskia Bakels, Agnes Joseph, Niels Kortleve en Theo Nijman
- 75 Polderen over het pensioenstelsel. Het debat tussen de sociale partners en de overheid over de oudedagvoorzieningen in Nederland, 1945–2000 (2017)
Paul Brusse
- 76 Van uitkeringsovereenkomst naar PPR (2017)
Mark Heemskerk, Kees Kamminga, René Maatman en Bas Werker
- 77 Pensioenresultaat bij degressieve opbouw en progressieve premie (2017)
Marcel Lever en Sander Muns
- 78 Bestedingsbehoeften bij een afnemende gezondheid na pensionering (2017)
Lieke Kools en Marike Knoef
- 79 Model Risk in the Pricing of Reverse Mortgage Products (2017)
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg, Hans Schumacher, Lei Shu and Lieke Werner
- 80 Expected Shortfall voor toezicht op verzekeraars: is het relevant? (2017)
Tim Boonen
- 81 The Effect of the Assumed Interest Rate and Smoothing on Variable Annuities (2017)
Anne G. Balter and Bas J.M. Werker
- 82 Consumer acceptance of online pension investment advice (2017)
Benedict Dellaert, Bas Donkers and Carlos Lourenço
- 83 Individualized life-cycle investing (2017)
Gréta Oleár, Frank de Jong and Ingmar Minderhoud
- 84 The value and risk of intergenerational risk sharing (2017)
Bas Werker
- 85 Pensioenwensen voor en na de crisis (2017)
Jochem de Bresser, Marike Knoef en Lieke Kools
- 86 Welke vaste dalingen en welk beleggings-beleid passen bij gewenste uitkeringsprofielen in verbeterde premiereregelingen? (2017)
Johan Bonekamp, Lans Bovenberg, Theo Nijman en Bas Werker
- 87 Inkomens- en vermogensafhankelijke eigen bijdragen in de langdurige ouderenzorg: een levenslopperspectief (2017)
Arjen Hussem, Harry ter Rele en Bram Wouterse
- 88 Creating good choice environments – Insights from research and industry practice (2017)
Elisabeth Brüggén, Thomas Post and Kimberley van der Heijden
- 89 Two decades of working beyond age 65 in the Netherlands. Health trends and changes in socio-economic and work factors to determine the feasibility of extending working lives beyond age 65 (2017)
Dorly Deeg, Maaïke van der Noordt and Suzan van der Pas
- 90 Cardiovascular disease in older workers. How can workforce participation be maintained in light of changes over time in determinants of cardiovascular disease? (2017)
Dorly Deeg, E. Burgers and Maaïke van der Noordt
- 91 Zicht op zzp-pensioen (2017)
Wim Zwinkels, Marike Knoef, Jim Been, Koen Caminada en Kees Goudswaard

- 92 Return, risk, and the preferred mix of PAYG and funded pensions (2017)
Marcel Lever, Thomas Michielsen and Sander Muns
- 93 Life events and participant engagement in pension plans (2017)
Matthew Blakstad, Elisabeth Brügggen and Thomas Post
- 94 Parttime pensioneren en de arbeidsparticipatie (2017)
Raymond Montizaan
- 95 Keuzevrijheid in pensioen: ons brein wil niet kiezen, maar wel gekozen hebben (2018)
Walter Limpens en Joyce Vonken
- 96 Employability after age 65? Trends over 23 years in life expectancy in good and in poor physical and cognitive health of 65–74-year-olds in the Netherlands (2018)
Dorly Deeg, Maaïke van der Noordt, Emiel Hoogendijk, Hannie Comijs and Martijn Huisman
- 97 Loslaten van de verplichte pensioenleeftijd en het organisatieklimaat rondom langer doorwerken (2018)
Jaap Oude Mulders, Kène Henkens en Harry van Dalen
- 98 Overgangseffecten bij introductie degressieve opbouw (2018)
Bas Werker
- 99 You're invited – RSVP! The role of tailoring in incentivising people to delve into their pension situation (2018)
Milena Dinkova, Sanne Elling, Adriaan Kalwij en Leo Lentz
- 100 Geleidelijke uittreding en de rol van deeltijdpensioen (2018)
Jonneke Bolhaar en Daniël van Vuuren
- 101 Naar een model voor pensioencommunicatie (2018)
Leo Lentz, Louise Nell en Henk Pander Maat
- 102 Tien jaar UPO. Een terugblik en vooruitblik op inhoud, doelen en effectiviteit (2018)
Sanne Elling en Leo Lentz
- 103 Health and household expenditures (2018)
Raun van Ooijen, Jochem de Bresser en Marike Knoef
- 104 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase: internationale ervaringen (2018)
Marcel Lever, Eduard Ponds, Rik Dillingh en Ralph Stevens
- 105 The move towards riskier pension products in the world's best pension systems (2018)
Anne G. Balter, Malene Kallestrup-Lamb and Jesper Rangvid
- 106 Life Cycle Option Value: The value of consumer flexibility in planning for retirement (2018)
Sonja Wendel, Benedict Dellaert and Bas Donkers
- 107 Naar een duidelijk eigendomsbegrip (2018)
Jop Tangelder
- 108 Effect van stijging AOW-leeftijd op arbeidsongeschiktheid (2018)
Rik Dillingh, Jonneke Bolhaar, Marcel Lever, Harry ter Rele, Lisette Swart en Koen van der Ven
- 109 Is de toekomst gearriveerd? Data science en individuele keuzemogelijkheden in pensioen (2018)
Wesley Kaufmann, Bastiaan Starink en Bas Werker
- 110 De woontevredenheid van ouderen in Nederland (2018)
Jan Rouwendal
- 111 Towards better prediction of individual longevity (2018)
Dorly Deeg, Jan Kardaun, Maaïke van der Noordt, Emiel Hoogendijk en Natasja van Schoor
- 112 Framing in pensioenkeuzes. Het effect van framing in de keuze voor beleggingsprofiel in DC-plannen naar aanleiding van de Wet verbeterde premieregeling (2018)
Marijke van Putten, Rogier Potter van Loon, Marc Turlings en Eric van Dijk
- 113 Working life expectancy in good and poor self-perceived health among Dutch workers aged 55–65 years with a chronic disease over the period 1992–2016 (2019)
Astrid de Wind, Maaïke van der Noordt, Dorly Deeg and Cécile Boot
- 114 Working conditions in post-retirement jobs: A European comparison (2019)
Ellen Dingemans and Kène Henkens

- 115 Is additional indebtedness the way to increase mortgage–default insurance coverage? (2019)
Yeorim Kim, Mauro Mastrogiacomio, Stefan Hochguertel and Hans Bloemen
- 116 Appreciated but complicated pension Choices? Insights from the Swedish Premium Pension System (2019)
Monika Böhnke, Elisabeth Brügggen and Thomas Post
- 117 Towards integrated personal financial planning. Information barriers and design propositions (2019)
Nitesh Bharosa and Marijn Janssen
- 118 The effect of tailoring pension information on navigation behavior (2019)
Milena Dinkova, Sanne Elling, Adriaan Kalwij and Leo Lentz
- 119 Opleiding, levensverwachting en pensioenleeftijd: een vergelijking van Nederland met andere Europese landen (2019)
Johan Mackenbach, José Rubio Valverde en Wilma Nusselder
- 120 Giving with a warm hand: Evidence on estate planning and bequests (2019)
Eduard Suari–Andreu, Raun van Ooijen, Rob J.M. Alessie and Viola Angelini
- 121 Investeren in menselijk kapitaal: een gecombineerd werknemers– en werkgeversperspectief (2019)
Raymond Montizaan, Merlin Nieste en Davey Poulissen
- 122 The rise in life expectancy – corresponding rise in subjective life expectancy? Changes over the period 1999–2016 (2019)
Dorly Deeg, Maaïke van der Noordt, Noëlle Sant, Henrike Galenkamp, Fanny Janssen and Martijn Huisman
- 123 Pensioenaanvullingen uit het eigen woningbezit (2019)
Dirk Brounen, Niels Kortleve en Eduard Ponds
- 124 Personal and work–related predictors of early exit from paid work among older workers with health limitations (2019)
Nils Plomp, Sascha de Breij and Dorly Deeg
- 125 Het delen van langlevensrisico (2019)
Anja De Waegenaere, Agnes Joseph, Pascal Janssen en Michel Vellekoop
- 126 Maatwerk in pensioencommunicatie (2019)
Sanne Elling en Leo Lentz
- 127 Dutch Employers’ Responses to an Aging Workforce: Evidence from Surveys, 2009–2017 (2019)
Jaap Oude Mulders, Kène Henkens and Hendrik P. van Dalen
- 128 Preferences for solidarity and attitudes towards the Dutch pension system – Evidence from a representative sample (2019)
Arno Riedl, Hans Schmeets and Peter Werner
- 129 Deeltijdpensioen geen wondermiddel voor langer doorwerken (2019)
Henk–Wim de Boer, Tunga Kantarcı, Daniel van Vuuren en Ed Westerhout
- 130 Spaarmotieven en consumptiegedrag (2019)
Johan Bonekamp en Arthur van Soest
- 131 Substitute services: a barrier to controlling long–term care expenditures (2019)
Mark Kattenberg and Pieter Bakx
- 132 Voorstel keuzearchitectuur pensioensparen voor zelfstandigen (2019)
Jona Linde
- 133 The impact of the virtual integration of assets on pension risk preferences of individuals (2019)
Sesil Lim, Bas Donkers en Benedict Dellaert
- 134 Reforming the statutory retirement age: Policy preferences of employers (2019)
Hendrik P. van Dalen, Kène Henkens and Jaap Oude Mulders
- 135 Compensatie bij afschaffing doorsnee–systematiek (2019)
Dick Boeijen, Chantal de Groot, Mark Heemskerk, Niels Kortleve en René Maatman
- 136 Debt affordability after retirement, interest rate shocks and voluntary repayments (2019)
Mauro Mastrogiacomio

- 137 Using social norms to activate pension plan members: insights from practice (2019)
Joyce Augustus-Vonken, Pieter Verhallen, Lisa Brüggem and Thomas Post
- 138 Alternatieven voor de huidige verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen (2020)
Erik Lutjens en Fieke van der Lecq
- 139 Eigen bijdrage aan ouderenzorg (2020)
Pieter Bakx, Judith Bom, Marianne Tenand en Bram Wouterse
- 140 Inrichting fiscaal kader bij afschaffing doorsneesystematiek (2020)
Bastiaan Starink en Michael Visser
- 141 Hervorming langdurige zorg: trends in het gebruik van verpleging en verzorging (2020)
Pieter Bakx, Pilar Garcia-Gomez, Sara Rellstab, Erik Schut en Eddy van Doorslaer
- 142 Genetic health risks, insurance, and retirement (2020)
Richard Karlsson Linnér and Philipp D. Koellinger
- 143 Publieke middelen voor particuliere ouderenzorg (2020)
Arjen Hussem, Marianne Tenand en Pieter Bakx
- 144 Emotions and technology in pension service interactions: Taking stock and moving forward (2020)
Wiebke Eberhardt, Alexander Henkel en Chantal Hoet
- 145 Opleidingsverschillen in levensverwachting: de bijdrage van acht risicofactoren (2020)
Wilma J. Nusselder, José Rubio Valverde en Johan P. Mackenbach
- 146 Shades of Labor: Motives of Older Adults to Participate in Productive Activities (2020)
Sonja Wendel and Benedict Dellaert
- 147 Raising pension awareness through letters and social media: Evidence from a randomized and a quasi-experiment (2020)
Marieke Knoef, Jim Been and Marijke van Putten
- 148 Infographics and Financial Decisions (2020)
Ruben Cox and Peter de Goeij
- 149 To what extent can partial retirement ensure retirement income adequacy? (2020)
Tunga Kantarcı and Jochem Zweerink
- 150 De steun voor een 'zwareberoepenregeling' ontleed (2020)
Harry van Dalen, Kène Henkens en Jaap Oude Mulders
- 151 Verbeteren van de inzetbaarheid van oudere werknemers tot aan pensioen: literatuuroverzicht, inzichten uit de praktijk en de rol van pensioenuitvoerders (2020)
Peter Lapperre, Henk Heek, Pascal Corten, Ad van Zonneveld, Robert Boulogne, Marieke Koeman en Benedict Dellaert
- 152 Betere risicospreiding van eigen bijdragen in de verpleeghuiszorg (2020)
Bram Wouterse, Arjen Hussem en Rob Aalbers
- 153 Doorbeleggen met garanties? (2020)
Roderick Molenaar, Peter Schotman, Peter Dekkers en Mark Irwin
- 154 Differences in retirement preferences between the self-employed and employees: Do job characteristics play an explanatory role? (2020)
Marleen Damman, Dieuwke Zwier en Swenne G. van den Heuvel
- 155 Do financial incentives stimulate partially disabled persons to return to work? (2020)
Tunga Kantarcı and Jan-Maarten van Sonsbeek
- 156 Wijzigen van de bedrijfstakpensioenregeling: tussen pensioenfondsbestuur en sociale partners (2020)
J.R.C. Tangelder
- 157 Keuzes tijdens de pensioenopbouw: de effecten van nudging met volgorde en standaardopties (2020)
Wilde Zijlstra, Jochem de Bresser en Marieke Knoef
- 158 Keuzes rondom pensioen: implicaties op uitkeringssnelheid voor een heterogeen deelnemersbestand (2020)
Servaas van Bilsen, Johan Bonekamp, en Eduard Ponds

- 159 Met big data inspelen op woonwensen en woongedrag van ouderen: praktische inzichten voor ontwerp en beleid (2020)
Ioulia V. Ossokina en Theo A. Arentze
- 160 Economic consequences of widowhood: Evidence from a survivor's benefits reform in the Netherlands (2020)
Jeroen van der Vaart, Rob Alessie and Raun van Ooijen
- 161 How will disabled workers respond to a higher retirement age? (2020)
Tunga Kantarcı, Jim Been and Arthur van Soest
- 162 Deeltijdpensioenen: belangstelling en belemmeringen op de werkvloer (2020)
Hanna van Solinge, Harry van Dalen en Kène Henkens
- 163 Investing for Retirement with an Explicit Benchmark (2020)
Anne Balter, Lennard Beijering, Pascal Janssen, Frank de Jong, Agnes Joseph, Thijs Kamma and Antoon Pelsser
- 164 Vergrijzing en verzuim: impact op de verzekeringsvoorkeuren van werkgevers (2020)
Remco Mallee en Raymond Montizaan
- 165 Arbeidsmarkteffecten van de pensioenpremiestystematiek (2020)
Marieke Knoef, Sander Muns en Arthur van Soest
- 166 Risk Sharing within Pension Schemes (2020)
Anne Balter, Frank de Jong en Antoon Pelsser
- 167 Supporting pension participants: Three lessons learned from the medical domain for better pension decisions (2021)
Jelle Strikwerda, Bregje Holleman and Hans Hoeken
- 168 Variable annuities with financial risk and longevity risk in the decumulation phase of Dutch DC products (2021)
Bart Dees, Frank de Jong and Theo Nijman
- 169 Verloren levensjaren als gevolg van sterfte aan Covid-19 (2021)
Bram Wouterse, Frederique Ram en Pieter van Baal
- 170 Which work conditions can encourage older workers to work overtime? (2021)
Raymond Montizaan and Annemarie Kuenn-Nelen
- 171 Herverdeling van individueel pensioenvermogen naar partnerpensioen: een stated preference-analyse (2021)
Raymond Montizaan
- 172 Risicogedrag na een ramp; implicaties voor pensioenen (2021)
Martijn de Vries
- 173 The Impact of Climate Change on Optimal Asset Allocation for Long-Term Investors (2021)
Mathijs Cosemans, Xander Hut and Mathijs van Dijk
- 174 Beleggingsbeleid bij onzekerheid over risicobereidheid en budget (2021)
Agnes Joseph, Antoon Pelsser en Lieke Werner
- 175 On the Resilience of ESG Stocks during COVID-19: Global Evidence (2021)
Gianfranco Gianfrate, Tim Kievid & Mathijs van Dijk
- 176 De solidariteitsreserve juridisch ontrafeld (2021)
Erik Lutjens en Herman Kappelle
- 177 Hoe vertrouwen in politiek en maatschappij doorwerkt in vertrouwen in pensioeninstellingen (2021)
Harry van Dalen en Kène Henkens
- 178 Gelijke rechten, maar geen gelijke pensioenen: de gender gap in Nederlandse tweedepijlerpensioenen
Suzanne Kali, Jim Been, Marieke Knoef en Albert van Marwijk Kooy
- 179 Completing Dutch pension reform (2021)
Ed Westerhout, Eduard Ponds and Peter Zwaneveld
- 180 When and why do employers hire and rehire employees beyond normal retirement age? (2021)
Orlaith C. Tunney and Jaap Oude Mulders
- 181 Family and government insurance: Wage, earnings, and income risks in the Netherlands and the U.S. (2021)
Mariacristina De Nardi, Giulio Fella, Marieke Knoef, Gonzalo Paz-Pardo and Raun van Ooijen

- 182 Het gebruik van data in de pensioenmarkt (2021)
Willem van der Deijl, Marije Kloek, Koen Vaassen en Bas Werker
- 183 Applied Data Science in the Pension Industry: A Survey and Outlook (2021)
Onaopepo Adekunle, Michel Dumontier and Arno Riedl
- 184 Individual differences in accessing personalized online pension information: Inertia and a digital hurdle (2021)
Milena Dinkova, Adriaan Kalwij & Leo Lentz
- 185 Transitie: gevoeligheid voor veronderstellingen en omstandigheden (2021)
Anne Balter, Jan Bonenkamp en Bas Werker
- 186 De voordelen van de solidariteitsreserve ontrafeld (2021)
Servaas van Bilsen, Roel Mehlkopf en Antoon Pelsser
- 187 Consumption and time use responses to unemployment (2021)
Jim Been, Eduard Suari-Andreu, Marike Knoef en Rob Alessie
- 188 Wat is inertie? (2021)
Marijke van Putten en Robert-Jan Bastiaan de Rooij
- 189 The effect of the Dutch financial assessment framework on the mortgage investments of pension funds (2021)
Yeorim Kim and Mauro Mastrogiacomo
- 190 The Recovery Potential for Underfunded Pension Plans (2021)
Li Yang, Antoon Pelsser and Michel Vellekoop
- 191 Trends in verschillende gezondheidsindicatoren: de rol van opleidingsniveau (2021)
Wilma J. Nusselder, José Rubio Valverde en Dorly Deeg
- 192 Toedeling van rendementen met spreiding (2021)
Anne Balter en Bas Werker
- 193 Occupational pensions, macroprudential limits, and the financial position of the self-employed (2021)
Francesco G. Caloia, Stefan Hochguertel and Mauro Mastrogiacomo
- 194 How do spouses respond when disability benefits are lost? (2021)
Mario Bernasconi, Tunga Kantarci, Arthur van Soest, and Jan-Maarten van Sonsbeek
- 195 Pension Payout Preferences (2021)
Rik Dillingh and Maria Zumbuehl
- 196 Naar de kern van pensioenkeuzes (2021)
Jelle Strikwerda, Bregje Holleman en Hans Hoeken
- 197 The Demand for Retirement Products: The Role of Withdrawal Flexibility and Administrative Burden (2021)
Pim Koopmans, Marike Knoef and Max van Lent
- 198 Stapelen van keuzes; interacties in keuze-architectuur en tussen tijd en risico (2021)
Jona Linde en Ingrid Rohde
- 199 Arbeidsmarktstatus tussen de 65ste verjaardag en de AOW-leeftijd: verschillen tussen opleidingsgroepen (2021)
Wilma J. Nusselder, Marti K. Rado en Dorly J.H. Deeg
- 200 Geheugenloos spreiden met gelijke aanpassingen (2021)
Sander Muns
- 201 Bevoegdheidsverdeling sociale partners en pensioenfondsen bij stelseltransitie (2022)
René Maatman en Mark Heemskerk
- 202 Matchmaking in pensioenland: welk pensioen past bij welke deelnemer? (2022)
Marike Knoef, Rogier Potter van Loon, Marc Turlings, Marco van Toorn, Floske Weehuizen, Bart Dees en Jorgo Goossens
- 203 Inkomenseffecten bij en na invaren in het nieuwe pensioencontract (2022)
Sander Muns, Theo Nijman en Bas Werker
- 204 Pensioenvoorbereiding van zzp'ers tijdens de coronacrisis (2022)
Marleen Damman en Gerbert Kraaykamp
- 205 Een reële oriëntatie van het nieuwe pensioencontract (2022)
Rens van Gastel, Niels Kortleve, Theo Nijman en Peter Schotman
- 206 Infographics and financial decisions: an eye-tracking experiment (2022)
Hong Phuoc (Michael) Vo, Reinier Cozijn and Peter de Goeij

- 207 Eliciting Pension Beneficiaries' Sustainability Preferences (2022)
Rob Bauer, Tobias Ruof and Paul Smeets
- 208 No pension and no house? The effect of LTV limits on the housing wealth accumulation of the self-employed (2022)
Mauro Mastrogiacomo and Cindy Biesenbeek
- 209 Drawing Up the Bill: Does Sustainable Investing Affect Stock Returns Around the World? (2022)
Rómulo Alves, Philipp Krueger and Mathijs van Dijk
- 210 Personal life events and individual risk preferences (2022)
Paul Bokern, Jona Linde, Arno Riedl, Hans Schmeets and Peter Werner
- 211 Trust and Distrust in Pension Providers in Times of Decline and Reform. Analysis of Survey Data 2004–2021 (2022)
Hendrik P. van Dalen and Kène Henkens
- 212 Diversiteit en inclusie in pensioenfondsbesturen (2022)
Tanachia Ashikali and Floortje Fontein
- 213 NDC-pensioen: bruikbaar alternatief voor Nederland? Verkenning van routes voor versterking pensioen voor allen (2022)
Casper van Ewijk, Lex Meijdam en Eduard Ponds
- 214 Visuele communicatie van onzekere pensioenuitkeringen (2022)
Lisanne van Weelden, Maaïke Jongenelen, Marloes van Moort en Hans Hoeken
- 215 Uitkeringseffecten en kostendekkende premies in het nieuwe nabestaandenpensioen (2022)
Sander Muns, Theo Nijman en Bas Werker
- 216 A comparison of pension-relevant preferences, traits, skills, and attitudes between the self-employed and employees in the Netherlands (2022)
Paul Bokern, Jona Linde, Arno Riedl, Hans Schmeets and Peter Werner
- 217 Het pensioenperspectief van basisbanen (2022)
Ton Wilthagen, Zeger Kluit en Michael Visser



Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Dit is een uitgave van:
Netspar
Telefoon 013 466 2109
E-mail info@netspar.nl
www.netspar.nl

Oktober 2022