

# Pensioen voor alle werkenden

---

Casper van Ewijk  
Erik Lutjens  
Eduard Ponds  
Bastiaan Starink

# Colofon

**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.

Netspar Design Paper 249, oktober 2024

## **Editorial Board**

Voorzitter: Andries de Grip (Maastricht University)

Leden van de EB:

Mark-Jan Boes (VU Amsterdam)

Arjen Hussem (PGGM)

Raymond Montizaan (Maastricht University)

Alwin Oerlemans (APG)

Damiaan Chen (De Nederlandsche Bank)

Mariëtte Sanderse (PMT)

Peter Schotman (Maastricht University)

Erik Schouten (Ministry of Finance | Belastingdienst)

Frank Smudde (APG)

Marcus Haveman (NN)

Jeroen Wirschell (PGGM)

Marianne Zweers (a.s.r.)

Kristy Jansen (University of Southern California)

Sven Klijnhout (Achmea)

**Ontwerp** Maan

**Vormgeving** Bladvulling

**Redactie** Jolanda van den Braak

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).

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	<b>4</b>
<b>Summary</b>	<b>5</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>6</b>
<b>2. Criteria en randvoorwaarden</b>	<b>12</b>
<b>3. Juridische randvoorwaarden</b>	<b>14</b>
<b>4. Inventarisatie varianten</b>	<b>19</b>
<b>5. Pensioenplicht als meest kansrijke optie</b>	<b>33</b>
<b>6. Randvoorwaarden voor succesvolle invoering van een pensioenplicht voor alle werkenden</b>	<b>37</b>
<b>Literatuur</b>	<b>40</b>
<b>Appendix</b>	<b>41</b>

## **Affiliaties**

Casper van Ewijk – Netspar en Universiteit van Amsterdam

Erik Lutjens – DLA Piper en Vrije Universiteit Amsterdam

Eduard Ponds – APG en Tilburg University

Bastiaan Starink – PwC en Tilburg University

## Samenvatting

In dit paper wordt beschreven hoe in Nederland een adequate pensioenopbouw kan worden gerealiseerd voor alle werkenden (werknemers en zelfstandigen). De bestaande maatregelen zijn vooral gericht op gedragsverandering en zijn vaak onvoldoende effectief. De centrale onderzoeksvraag richt zich op het ontwikkelen van een realistisch, praktisch en snel uitvoerbaar scenario, waarbij rekening wordt gehouden met een aantal randvoorwaarden (juridische houdbaarheid, aansluiting op bestaande systemen, arbeidsvormneutraal, praktisch uitvoerbaar en invoering zonder herverdeling tussen of binnen generaties). Hiervoor worden verschillende internationale voorbeelden bestudeerd.

Hieruit zijn drie varianten onderscheiden die binnen Nederland goed kunnen passen, rekening houdend met de historie van het Nederlandse pensioenstelsel: een nationale regeling voor alle werkenden, een verplicht pensioenfonds voor zelfstandigen en een algemene pensioenplicht voor alle werkenden, met vrije keuze van uitvoerder.

Elk van deze drie varianten heeft voordelen, maar ze vereisen elk verschillende niveaus van aanpassing en draagvlak om succesvol geïmplementeerd te worden in Nederland. Een SWOT-analyse toont aan dat de tweede variant, een algemene pensioenplicht voor alle werkenden, de meest kansrijke optie is. Dit systeem biedt de waarborg dat alle werkenden ten minste een basisniveau van aanvullend pensioen opbouwen.

Voor een succesvolle introductie van een pensioenplicht voor alle werkenden leiden we een viertal voorwaarden af:

- Er moet worden vastgesteld tot welke hoogte de pensioenopbouw verplicht is.
- Er moet toezicht zijn op de pensioeninleg (bijvoorbeeld via de belastingaangifte).
- Er moet goede begeleiding zijn bij het maken van de juiste pensioenkeuzes.
- En bij een oplossing via de derde pijler is transparantie en toegankelijkheid van het aanbod essentieel.

Veel ondernemingen en bedrijfstakken voeren pensioenregelingen uit die al (ruimschoots) voldoen aan deze voorwaarden, en kunnen dan ook zonder meer worden voortgezet.

Met inachtneming van deze randvoorwaarden kan een effectieve en realistische oplossing worden geboden voor het probleem van de zelfstandigen en werknemers zonder pensioenopbouw of met een te lage opbouw. Het biedt de waarborg dat iedere werkende een pensioen opbouwt dat aan de maatschappelijke norm voldoet.

## Summary

This paper describes how an adequate pension accumulation can be achieved for all workers (employees and self-employed) in the Netherlands. Existing measures are mainly focused on behavioral change and are often insufficiently effective. The central research question focuses on developing a realistic, practical, and quickly implementable scenario, taking into account a number of conditions (legal sustainability, alignment with existing systems, labor form neutrality, practical implementation and introduction without redistribution between or within generations). Various international examples are studied for this purpose.

Three variants have been identified that can fit well within the Netherlands, taking into account the history of the Dutch pension system: a national scheme for all workers, a mandatory pension fund for self-employed individuals and a general pension obligation for all workers with the freedom to choose the provider.

Each of these three variants has its advantages, but each requires different levels of adjustment and support to be successfully implemented in the Netherlands. A SWOT analysis shows that the second variant, a general pension obligation for all workers, is the most promising option. This system ensures that all workers build up at least a basic level of supplementary pension.

For a successful introduction of a pension obligation for all workers, four conditions are derived:

- The extent to which pension accumulation is mandatory must be determined.
- There must be supervision of pension contributions (e.g., through tax returns).
- There must be proper guidance in making the right pension choices.
- Transparency and accessibility of the offer are essential for a solution through the third pillar.

Many companies and sectors implement pension schemes that already (amply) meet these conditions and can therefore be continued without any issues.

Taking into account these conditions, an effective and realistic solution can be provided for the problem of self-employed individuals and workers without pension accumulation or with insufficient accumulation. It ensures that every worker builds up a pension that meets societal norms.

## 1. Inleiding

### 1.1 Afbakening en probleemstelling

Afhankelijk van de definitie en van het gegeven of zelfstandigen (zzp'ers) wel of niet in de berekening meegenomen worden, bouwt ongeveer 10 tot 25 procent van de werkende beroepsbevolking geen pensioen op in de tweede pijler (StvdA, 2022). Daarbij kent de tweede pijler veel magere regelingen met een tekortschietende opbouw – de zogenoemde 'grijze vlek'.

Het gemis aan pensioen in de tweede pijler wordt maar (zeer) ten dele gecompenseerd door extra opbouw in de derde pijler en door andere vermogensopbouw, zoals een eigen woning en beleggingen (Biesenbeek e.a., 2022).<sup>1</sup>

Het tekort aan pensioen wordt als problematisch gezien en geniet dan ook toenemende (politieke) aandacht.<sup>2</sup> Bij de parlementaire behandeling van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) is veelvuldig aandacht gevraagd voor dit probleem en heeft het kabinet enkele toezeggingen gedaan om de deelname van werknemers aan pensioenregelingen te stimuleren.<sup>3</sup> Deze toezeggingen zijn gericht op halvering van de witte vlek – het aantal werknemers zonder pensioenopbouw – per 1 januari 2028 ten opzichte van 2019. Maatregelen die hiertoe in de Wtp zijn opgenomen bestaan onder andere uit i) het verbieden van wachttijden voor de opbouw van ouderdomspensioen en ii) het alleen nog maar toestaan van een korte drempeltijd van twee maanden – ook voor uitzendwerkwerknemers –, iii) verlaging van de minimale toetredingsleeftijd van 21 naar 18 jaar en iv) invoering van de verplichting aan de werkgever om bij loonopgaven te vermelden of er ouderdomspensioen wordt opgebouwd – om zo de bewustheid omtrent (geen) pensioenopbouw te vergroten.

De toezeggingen en plannen zijn vooralsnog vooral gericht op gedragsverandering en niet zozeer op een structurele en institutionele oplossing. Mocht dit niet succesvol zijn, dan kan alsnog worden nagedacht over een pensioenplicht. Ook beperken de maatregelen zich tot werknemers; de zelfstandigen vallen erbuiten. Wel kunnen pensioenuitvoerders op experimentele basis een pensioenregeling aan zelfstandigen aanbieden.<sup>4</sup> Dit is tijdelijk mogelijk gemaakt op grond van het met de Wtp ingevoerde artikel 150a Pensioenwet. Vooralsnog wordt hiervan echter geen gebruik (meer) gemaakt.

---

1 Biesenbeek e.a. 2020 concluderen: 'Het totale vermogen compenseert gebrek aan pensioenopbouw in de tweede pijler nauwelijks, en voor sommige groepen gaan een achterblijvende pensioenopbouw en achterblijvende opbouw van overig vermogen samen.' Helemaal eenduidig is dit beeld niet; Knoef e.a. (2015) vinden een positiever beeld voor zelfstandigen, maar wijzen wel op de grote variatie.

2 Zie voor een overzicht ook Biesenbeek e.a. (2022).

3 Artikel XIII B Wtp formuleert een zorgplicht voor de minister, te weten dat per 1 januari 2028 het aantal werknemers dat niet deelneemt in een pensioenregeling met 50 procent is gereduceerd ten opzichte van 2019.

4 Zie hoofdstuk 6A Pensioenwet.

In een eerder Netspar Paper is een aantal opties voor versterking van deelname aan pensioenregelingen verkend, maar niet verder uitgewerkt (Biesenbeek e.a., 2022).

Die opties zijn:

1. naleving verplichtstelling en uitbreiding van toepassing op zelfstandigen
2. pensioenplicht voor alle werkenden in de tweede pijler
3. pensioenplicht voor alle werkenden in de tweede of derde pijler, met vrije keuze uitvoerder
4. nationale pensioenregeling voor alle werkenden

In dit paper gaan we een stap verder en richten we ons op een praktische en realistische oplossing – inclusief invoeringstraject – die al op korte termijn kan worden ingevoerd en die naar verwachting zorgt voor een adequate opbouw van een oudedagsvoorziening van alle werkenden.

De oplossing hoeft niet per se een verplichte regeling te zijn. Wij betrekken in onze analyse ook de mogelijkheid van vrijwillige regelingen en combinaties van verplichte deelname met minder dwingende vormen, zoals *auto-enrollment* met *opting-out*.

‘Pensioen’ vatten wij in dit paper breed op; wij verstaan hieronder zowel de tweede als derde pijler.

Voor ons onderzoek hebben we inspiratie opgedaan bij andere landen, zoals Australië (*superannuation*), het Verenigd Koninkrijk (National Employment Savings Trust; Nest), IJsland (verplichte opbouw voor alle werkenden), Zweden (Notional Defined Contribution; DC) en Canada (nationale DB-regeling). We brengen in beeld wat de implicaties zijn voor het Nederlandse stelsel als de kernkarakteristieken van deze internationale voorbeelden in de Nederlandse context zouden worden geïmplementeerd. Vervolgens zetten we de verschillende opties voor Nederland naast elkaar in een SWOT-analyse en toetsen we die op hun juridische houdbaarheid en inpasbaarheid in de Nederlandse instituties. Tot slot werken we de meest kansrijke optie nader uit en schetsen we enkele voorwaarden voor een succesvolle introductie.

De centrale onderzoeksvraag luidt:

**Op welke manier kan een adequate pensioenopbouw voor (bijna) alle werkenden in Nederland worden bereikt in een realistisch en praktisch uitvoerbaar scenario?**

Het onderzoek is gemengd economisch, juridisch en fiscaal. We maken gebruik van diverse bronnen van informatie en internationale expertise. De formulering van de onderzoeksvraag impliceert dat de praktische haalbaarheid een centrale plaats inneemt. We definiëren deze haalbaarheid aan de hand van de criteria en randvoorwaarden zoals opgenomen in het

volgende hoofdstuk. Bij de uitwerking van de mogelijke opties staan we stil bij de volgende aspecten:

- juridische randvoorwaarden, zowel nationaal als Europeesrechtelijk
- aansluiting bij bestaande systemen en instituten
- verwachte mate van acceptatie bij de doelgroepen, politiek en maatschappij in brede zin
- mate van verplichte dan wel vrijwillige deelname
- mate van standaardisering dan wel minimale opbouw
- financiering (omslag, kapitaaldekking)
- mate van herverdeling en solidariteit en het voorkomen van schrijnende gevallen
- uitvoering (welke pijler, type aanbieders, welke ruimte voor *for-profit* partijen?)
- fiscale aspecten (zowel de fiscale behandeling van de pensioenen als de impact op de overheidsfinanciën)

### 1.2 Redenen voor een meer verplichtend karakter

In beginsel kunnen alle werkenden zonder pensioenregeling in de tweede pijler het pensioentekort opvangen door eigen besparingen in de derde pijler of anderszins. Sommigen zijn daar goed toe in staat en leggen voldoende opzij voor hun oude dag, bijvoorbeeld door te sparen voor een pensioen in de derde pijler, via beleggen of door te investeren in de eigen woning of de eigen onderneming (Knoef e.a., 2015). Maar velen slagen daar níet in en eindigen met een ontoereikend pensioen. Voor een adequate pensioenopbouw voor alle werkenden ligt daarom een bepaalde mate van sturing voor de hand, bijvoorbeeld via fiscale stimulering, via de inzet van instrumenten van de gedragseconomie (keuze-architectuur, *nudging*, *framing*) of in het uiterste geval via verplichting.

Het semiverplichte karakter van pensioenopbouw voor werknemers en de – meestal – volledig vrijwillige pensioenopbouw voor ondernemers/zzp'ers heeft in Nederland niet geleid tot een adequate pensioenopbouw voor alle werkenden. Volgens de wetenschappelijke consensus bieden ook fiscale stimulering, verbetering van financiële kennis en gedragsbeïnvloeding geen sluitende oplossing (Lever e.a., 2018). Een sterkere mate van een verplichting lijkt daarom opportuun – zeker wanneer bij de tussenevaluatie in 2025 en eindevaluatie in 2028 blijkt dat de maatregelen om de witte vlek onder werknemers te halveren onvoldoende resultaat hebben gehad – net als het operationaliseren van pensioenopbouw door zelfstandigen.

### Argumenten voor een zekere mate van verplichting

#### 1. Het creëren van een level playing field en voorkomen van concurrentievervalsing

De kosten van pensioenopbouw (eerste en tweede pijler) bedragen al snel meer dan 20 procent van het actuele inkomen, afhankelijk van de gewenste vervangingsratio, de rentestand en levensverwachting. De kosten van arbeid van werkenden zonder pensioenvoor-

ziening zijn daarmee aanmerkelijk lager dan van werknemers met een – verplichte – pensioenregeling. Hierdoor kan de productiefactor arbeid goedkoper worden aangeboden, hetgeen verstorend optreedt in de markt. Er ontstaat pas een *level playing field* zodra alle werkenden de kosten van de pensioenvoorziening doorberekenen in de kosten van hun arbeid.

In beginsel zouden ook werkenden zonder (verplichte) pensioenregeling rekening kunnen houden met de kosten van pensioen. Immers, tegenover de premie staat ook de belofte van een pensioen van vergelijkbare waarde. Het aanbieden van arbeid is daarmee voor hen niet goedkoper dan voor werkenden met een pensioenregeling. In praktijk worden echter de baten van pensioenen niet altijd volledig gewaardeerd (zie hieronder). Bovendien zijn veel (kleinere) zelfstandigen door een zwakke onderhandelingspositie niet in staat de kosten van pensioenen door te berekenen aan hun opdrachtgever. Een algemene regeling voor pensioen kan dan voor deze groep een uitkomst bieden en tegelijkertijd de marktverstoring tegengaan. Dit is vergelijkbaar met het ‘monopsonie’ argument voor een wettelijk minimumloon (Lee & Saez, 2012).

Tot slot is fiscale arbitrage een aandachtspunt (niet per se een probleem). Dit kan zich voordoen indien de titel van het te ontvangen inkomen kan worden gestuurd om zodoende een lagere belastingheffing te realiseren (looninkomen versus dividend in het kader van een DGA/BV) of als het fiscale regime in de opbouw- en uitkeringsfase verschillen, bijvoorbeeld bij emigratie.

### 2. Voorkomen van inkomensachteruitgang bij pensionering

In beginsel kunnen individuen die geen (verplichte) pensioenregeling hebben zelf aanvullend sparen in de derde pijler of op andere wijzen vermogen opbouwen (eigen woning, beleggingen). De meesten schieten hierin echter tekort. Hiervoor bestaan verschillende oorzaken, vaak gerelateerd aan psychologische factoren (voor een overzicht, zie Prast 2017). In het kort:

#### a. Gebrek aan financiële kennis

De meeste mensen hebben niet voldoende kennis en de juiste informatie om over een zeer lange tijdshorizon te plannen. Hoeveel en hoe men voor pensioen moet sparen vergt veel specifieke, financiële kennis. De uitkering van het pensioen volgt pas in de (verre) toekomst en de besparingen moeten over een lange tijdshorizon worden belegd. Daarbij moeten complexe afwegingen worden gemaakt over hoe met risico's om te gaan en een juiste beleggingsmix (*life cycle*) te kiezen. Hierbij kan ook de angst om verkeerde beslissingen te nemen meewegen. Dit kan ertoe leiden dat men liever niet beslist dan het risico te lopen om spijt te krijgen van een beslissing – alhoewel men van het besluit om geen pensioen op te bouwen ook spijt kan krijgen.

*b. Onderwaardering van de toekomst (myopia)*

Het is mogelijk dat mensen de toekomst niet voldoende waarderen; zij hechten dan meer aan het huidige inkomen en de huidige consumptie dan aan inkomen in de (verre) toekomst. Daarnaast zijn veel mensen geneigd het langlevensrisico te onderschatten. Bij (internationaal meer gebruikelijke) kapitaalregelingen die een bedrag uitkeren op pensioenleeftijd zien wij ook dat die maar voor een klein deel worden omgezet in levenslange pensioenen (Lever e.a., 2018).

*c. Uitstelgedrag en gebrek aan commitment*

Mensen kunnen de neiging hebben een complexe beslissing zoals pensioensparen voor zich uit te schuiven. Dit wordt ook wel gemotiveerd met 'tijdsinconsistente' preferenties. Dat houdt in dat men eenvoudiger beslist om in te toekomst te starten met pensioenopbouw dan om het vandaag al te doen. Maar op het moment dat het punt in de toekomst wordt bereikt, leidt dat opnieuw tot uitstel. Zo wordt de beslissing om te starten met pensioenopbouw steeds weer verlegd. Het ontbreekt dus aan een *commitment* mechanisme waarmee de beslissing om in de toekomst te gaan sparen wordt vastgelegd.

Deelname aan een (verplichte) pensioenregeling biedt werknemers en zelfstandigen meestal het vooruitzicht op een adequaat inkomen na pensionering. Het biedt een commitmentmechanisme dat helpt om psychologische barrières bij pensioenopbouw te overwinnen. Wij signaleren hierbij dat in de jaren zestig/zeventig van de vorige eeuw de visie op het sociaal recht tot het kunnen voortzetten van leefomstandigheden in de postactieve periode zowel de SER als de StvdA ertoe brachten een pensioenplicht voor werknemers te bepleiten.<sup>5</sup> Deze pensioenplicht is er toen niet gekomen, door een samenstel van redenen: complexiteit bij invoering, visie op taak en verantwoordelijkheid van de sociale partners zelf (in plaats van de wetgever), de financierbaarheid en de noodzaak, gelet op de toen als beperkt aangemerkte witte vlek.<sup>6</sup>

*3. Externe effecten van pensioensparen voor de overheidsfinanciën*

Een argument voor een meer verplichtend karakter van pensioenopbouw dat ook regelmatig wordt genoemd, is dat werkenden die geen pensioenvoorziening treffen de kosten hiervan afwentelen op de maatschappij door na hun pensioen een groter beroep te doen op inkomensafhankelijke regelingen.<sup>7</sup> Uiteraard voorziet de AOW in een basisvoorziening na pensionering, maar deze is veelal ontoereikend om zonder aanvullende inkomensondersteu-

<sup>5</sup> SER, Advies 1970, nr. 5; StvdA interimrapporten inzake het pensioenvraagstuk 1971, 1975 en 1977.

<sup>6</sup> Zie hierover E. Lutjens, Pensioenvoorzieningen voor werknemers, 1989, diss VU, hoofdstuk 37 'Naar een pensioenplicht voor werknemers?'.  

---

<sup>7</sup> Denk aan toeslagen (huurtoeslag, zorgtoeslag) en gemeentelijke inkomensondersteuning en de inkomensafhankelijke bijdrage aan de langdurige zorg (Zvw).

nende maatregelen in het levensonderhoud te voorzien. De kosten hiervan komen uiteindelijk voor rekening van de overheid. Voor zover mensen bewust minder geld opzij leggen voor pensioen kan er sprake zijn van *freeridgedrag* en afwenteling van de lasten op anderen (belastingbetalers).

Tegenover deze mogelijke kosten voor de overheid staan ook positieve effecten voor de overheidsfinanciën. Wanneer huishoudens minder pensioenopbouw hebben, profiteren zij ook minder van de fiscale voordelen van pensioenopbouw in de tweede en derde pijler. Door de omkeerregel zijn de premies aftrekbaar en pensioenen belast. Omdat het inkomen na pensionering vaak in lagere belastingschalen valt, levert het uitstel van de belasting tot na het pensioen een voordeel voor het individu op. Daarnaast is ook het pensioenvermogen vrijgesteld van de vermogensrendementsheffing. Werkenden zonder pensioenopbouw missen dit fiscale voordeel van pensioenen.

Gezien de omvang van de bedragen die enerzijds met pensioenen gemoeid zijn en anderzijds met inkomensafhankelijke regelingen, bijvoorbeeld in de zorg, kan het gaan om substantiële effecten.<sup>8</sup> Hoe groot het effect per saldo is op de overheidsfinanciën is moeilijk te zeggen en kan niet binnen het kader van dit paper worden beantwoord.<sup>9</sup> Het hangt sterk af van de verdeling in pensioeninkomens en van het aantal mensen dat bij lage pensioenbesparingen in aanmerking komt voor inkomensafhankelijke regelingen. Ook is van belang wat huishoudens doen met het geld dat zij niet inleggen in pensioen. Gebruiken zij het volledig voor extra consumptie, dan vervalt het voordeel van de omkeerregel geheel. Maar het is ook mogelijk dat het geld wordt ingezet voor extra investeringen in de eigen woning. In dat geval moet het gederfde fiscale voordeel van pensioensparen worden afgewogen tegen dat van de eigen woning.

Naast de genoemde direct budgettaire effecten zijn er ook meer indirecte effecten. Zo maken hogere inkomens gemiddeld minder gebruik van de collectieve zorg in de Wet langdurige zorg (Wlz) en Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) (Van Ewijk e.a., 2013). Ook kunnen indirecte effecten optreden wanneer bijvoorbeeld lagere pensioenopbouw voor een deel wordt opgevangen door langer doorwerken en er dus langer belasting wordt betaald. Met de huidige kennis is niet te zeggen of er per saldo een positief of negatief effect is op de overheidsfinanciën – en dus ook niet in hoeverre er sprake is van ongewenst *freeridgedrag* en afwenteling op de overheid.

---

8 In de tweede en derde pijler wordt in totaal circa 50 miljard aan pensioenpremie betaald; met de Wlz is in totaal ongeveer 30 miljard gemoeid, waarvan 2 miljard eigen betalingen. Bij de zorgtoeslag gaat het om circa 5 miljard.

9 In het kader van het lopende interdepartementale beleidsonderzoek (ibo) naar pensioenen wordt een schatting gemaakt van de macro-economische effecten van pensioensparen op de overheid.

## **2. Criteria en randvoorwaarden**

Een realistische en praktische oplossing voor de pensioenproblematiek van zelfstandigen en voor de witte en grijze vlekken onder werknemers moet voldoen aan een aantal randvoorwaarden.

### **1. Juridisch houdbaar**

De opties moeten juridisch houdbaar zijn. Dat betekent niet noodzakelijk dat ze moeten voldoen aan de huidige wet- en regelgeving; deze kan immers worden aangepast. Maar de opties die worden uitgewerkt moeten wél voldoen aan de huidige Europese wet- en regelgeving. Die kan namelijk niet worden aangepast – althans niet eenvoudig en niet door de Nederlandse wetgever alleen.

### **2. Aansluiten bij bestaande systemen**

Omdat de opties die worden uitgewerkt tot op zekere hoogte realistisch moeten zijn en daadwerkelijk geïmplementeerd moeten kunnen worden, is het van belang dat ze aansluiten bij bestaande instituties en de bestaande praktijk. Hiermee bedoelen wij dat oplossingen maatschappelijk aanvaardbaar zijn en aansluiten bij de bestaande markt voor pensioenen (tweede en derde pijler) waar pensioenfondsen, verzekeraars, PPI's en banken de belangrijkste aanbieders zijn. De facto betekent dit bijvoorbeeld dat de huidige verplichtstelling voor bedrijfstakpensioenfondsen behouden zal blijven en dat pensioenfondsen niet de vrije markt mogen bedienen (taakafbakening). Ook betekent het dat de uit te werken opties in grote lijnen acceptabel moeten zijn voor de sociale partners en andere stakeholders en daarmee passen in de cultuur en traditie van het Nederlandse pensioenlandschap zonder dat te dogmatisch uit te leggen.

### **3. Arbeidsvormneutraal**

De uit te werken opties dienen arbeidsvormneutraal te zijn. Dit betekent dat de mogelijkheden om een adequate pensioenopbouw te realiseren materieel vergelijkbaar moeten zijn, ongeacht de juridische vorm waarin betaalde arbeid wordt verricht. Dat geldt dus voor mensen die werken via een overeenkomst van opdracht (zzp'er, ondernemer, directeur, grootaandeelhouder etc.) en voor degenen die werken via een arbeidsovereenkomst (werknemer met vast contract, flexwerker, oproepkracht etc.). Door de invoering van de Wtp is fiscaal gezien grotendeels al sprake van arbeidsvormneutraliteit.

#### **4. Praktisch uitvoerbaar**

Deze randvoorwaarde is niet volledig objectiveerbaar, maar het uitgangspunt is dat de uit te werken opties voor alle stakeholders (deelnemer, pensioenuitvoerder, toezichhouders, de belastingdienst etc.) in redelijkheid praktisch toepasbaar en uitvoerbaar zijn.

#### **5. Invoering zonder herverdeling tussen en binnen generaties**

Het alternatief moet in beginsel (kunnen) worden ingevoerd zonder dat het tot herverdeling leidt tussen en binnen generaties. Een algemene verhoging van de AOW met belangrijke verandering van de intergenerationele verdeling valt daarom buiten de scope van dit paper. Voor andere opties gelden extra randvoorwaarden, zoals bijvoorbeeld bij een verschuiving in de mix tussen kapitaaldekking en omslagfinanciering. Generatieneutraliteit vereist dan dat eventuele extra premies voor het omslagdeel niet worden gebruikt voor extra uitkeringen aan huidige gepensioneerden, maar worden opgespaard tot de aanspraken tot uitkering komen (Van Ewijk e.a., 2020).

### 3. Juridische randvoorwaarden

Vanuit juridisch oogpunt zijn er een aantal aspecten waarmee rekening moet worden gehouden bij de invulling van een pensioenregeling gericht op werknemers en/of zelfstandigen. Voor werknemers zijn de juridische aspecten wat betreft toegang tot en uitvoering van een pensioenregeling in het huidige stelsel behoorlijk goed uitgekristalliseerd. Wij concentreren ons daarom op de zelfstandigen – en nemen de werknemers in de beschouwingen mee waar dit voor het begrip zinvol is.<sup>10</sup>

Het verplicht opleggen van deelneming in en premiebetaling aan een pensioenregeling kent juridische grenzen. Die grenzen zijn niet zozeer nationaalrechtelijk, maar volgen uit internationaal recht, met name EU-recht. De betekenis van die grenzen hangt er mede van af of de pensioenmaatregelen betrekking hebben op de eerste of tweede pijler.

Bij pensioenmaatregelen in de eerste pijler kan aangenomen worden dat er sprake is van een rechtstreeks bij wet vastgelegde pensioenverplichting die daarom tot de wettelijke sociale zekerheid te rekenen is. Een dergelijke maatregel zal in het algemeen belang in beginsel zijn toegestaan. Het is ook toegestaan op grond van het eigendomsrecht, zoals geregeld in het Eerste Protocol bij het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM), om regels ter beperking van de eigendom te stellen ‘in overeenstemming met het algemeen belang’. Dit geeft ruimte om premiebetaling bindend op te leggen op basis van de in paragraaf 2.1 genoemde redenen voor verplichtende pensioenmaatregelen.

Vervolgens is nog wel van belang vast te stellen of de wetgeving zich richt op alle werkenden of alleen op een bepaalde groep, bijvoorbeeld de zelfstandigen. Differentiatie kan en mag in principe als de te onderscheiden groepen niet vergelijkbaar zijn, zoals in het algemeen geldt voor werknemers versus zelfstandigen. Daarom is er ook sociale wetgeving alleen gericht op werknemers – en niet ook op zelfstandigen – zoals de sociale werknemersverzekeringen. Een maatregel alleen voor zelfstandigen zal minder makkelijk te rechtvaardigen zijn als die gegrond is op het algemeen belang voortkomend uit het gebrek aan (adequate) pensioenregelingen indien hier niet ook werknemers zonder pensioenregeling onder vallen. Dan is er een kans dat hier sprake is van een niet toegestaan onderscheid als bedoeld in artikel 14 EVRM.

Bij maatregelen gericht op de tweede pijler komen de regels van het mededingingsrecht, en in samenhang de vrije dienstverrichting, alsmede die van vrijheid van ondernemerschap in beeld. Ook de bevoegdheid van instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening, zoals geregeld in de IORP-richtlijn (richtlijn 2016/2341/EU, IBPV), kan van betekenis zijn. Voor werknemers is de vakbondsvrijheid van onderhandelen zoals in ILO-Verdragen omschreven

---

<sup>10</sup> Dit onderzoek bouwt voort op eerder onderzoek zoals dat van Lutjens en Van der Lecq, 2020.

mogelijk van belang. De volgende secties schetsen de mogelijkheden en beperkingen die uit deze regels voortvloeien.<sup>11</sup>

### **Mededingingsrecht**

Het mededingingsrecht verbiedt overeenkomsten en onderling afgestemde gedragingen die de mededinging wezenlijk beperken (artikel 101 VWEU). Voor overeenkomsten voor werknemers is het evenwel een uitgemaakte zaak dat overeenkomsten tussen sociale partners over – verplichte deelneming in – een pensioenregeling rechtstreeks bijdragen aan de verbetering van de arbeidsvoorwaarden van werknemers en daarom wegens de aard en het doel daarvan buiten de werking van het mededingingsrecht vallen.<sup>12</sup> Het vervolgens verplicht stellen van de pensioenregeling of de deelneming in het uitvoerende pensioenfonds is toegestaan. Het is niet strijdig met het mededingingsrecht indien daar redenen van algemeen belang aan ten grondslag liggen en voor zover die verplichtstelling noodzakelijk is om de pensioenregeling economisch verantwoord te kunnen uitvoeren. Het algemeen belang is gelegen in het op coherente wijze uitvoeren van het doel van sociale pensioenbescherming.<sup>13</sup> Verder is op grond van de rechtspraak – kort gezegd – een voldoende mate van solidariteit nodig.<sup>14</sup>

Voor overeenkomsten over pensioen voor zelfstandigen ligt dit anders. Hoewel dergelijke overeenkomsten ook voor zelfstandigen de voorwaarden verbeteren voor het verrichten van arbeid, hebben zelfstandigen – in hoedanigheid van ondernemers – een andere positie in het EU-recht. Hier is het mededingingsrecht daarom wel van toepassing, ook wanneer de overeenkomst tussen sociale partners is gesloten. De sociale partners handelen in dat geval als ondernemersverenigingen.

Toch zijn dergelijke overeenkomsten verenigbaar met het mededingingsrecht, en niet strijdig, indien ze de mededinging niet merkbaar beperken. Dat is het geval wanneer de kosten voor de pensioenregeling in het geheel van kosten van de zelfstandigen van geringe

---

11 Bewust geven wij niet meer dan schetsen. Over de regels die we hier bespreken zijn boekenkasten vol geschreven en te schrijven.

12 Zie onder meer HvJ EG 21 september 1999, zaak C-67/96 (*Albany*), rov. 61-64.

13 Vgl. conclusie AG Drijber van 9 december 2022, ECLI:NL:PHR:2022:1157 (zaak *Pensioenfonds VLEP/Presta Meat*), nr. 4.59. Om dezelfde reden acht de AG de verplichtstelling geen schending van de vrije dienstverrichting op te leveren.

14 Zie onder arrest *Albany*, reeds aangehaald, rov. 108 en 109. Dit is ook uitgebreid besproken bij de parlementaire behandeling van de Wet toekomst pensioenen, zie onder meer de memorie van toelichting, Kamerstukken II, 2021-22, 36076, nr. 3, p. 184 e.v., waarbij de voldoende mate van solidariteit ook bij de pensioenovereenkomsten aangepast aan de Wet toekomst pensioenen uitgebreid is onderbouwd. In de literatuur wordt de verplichtstelling ook in het licht van de Wet toekomst pensioenen overwegend in overeenstemming bevonden met het mededingingsrecht, zie bijvoorbeeld E. Lutjens, 'Verplichtstelling na pensioenkakkoord houdbaar', Kamerstukken II 2019-20, 32043, nr. 519, bijlage. Kritisch hierover is H. Van Meerten, onder meer in 'Is de verplichtstelling nog houdbaar?', *PensioenActualiteiten* 2021.

betekenis zijn.<sup>15</sup> De oplegging van de verplichte deelneming in een pensioenfonds is vervolgens toegestaan indien dat noodzakelijk is om de pensioenregeling te kunnen uitvoeren.<sup>16</sup>

**De conclusie: het mededingingsrecht hoeft niet in de weg te staan van een verplichte deelneming in een pensioenregeling voor werknemers. Hetzelfde geldt voor zelfstandigen.**

### **Vrijheid van ondernemerschap**

De vrijheid van ondernemerschap is voor zelfstandigen een belangrijk sociaal grondrecht, gecodificeerd in artikel 16 Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. Dat artikel bepaalt: 'De vrijheid van ondernemerschap wordt erkend overeenkomstig het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken.' Dit vormt echter geen blokkade om verplichtingen op te leggen aan zelfstandigen. Volgens artikel 52 Handvest kunnen beperkingen worden gesteld in het algemeen belang. In de rechtspraak is geoordeeld: 'De vrijheid van ondernemerschap heeft echter geen absolute gelding, maar moet in relatie tot haar maatschappelijke functie worden beschouwd en kan worden onderworpen aan overheidsmaatregelen waarmee in het algemeen belang beperkingen kunnen worden gesteld aan de uitoefening van de economische activiteit.'<sup>17</sup> Een beperking van de vrijheid van ondernemerschap moet wel de 'wezenlijke inhoud' van die vrijheid eerbiedigen. Uit de rechtspraak volgt dat een wet die slechts leidt tot 'een zeer gedeeltelijke ontneming van de betaling van de bedrijfspensioenen waarover de betrokken onderneming en haar werknemers hadden onderhandeld en waarover zij overeenstemming hadden bereikt' de wezenlijke inhoud niet aantast. Dit is dan toegestaan indien – waar het in dit geding om ging – de maatregel 'beantwoordt aan de doelstellingen van algemeen belang die bestaan in de duurzame financiering van de door de staat gefinancierde ouderdomspensioenen en in de verkleining van het verschil tussen de niveaus van die pensioenen.'<sup>18</sup> Overeenkomstig geldt deze rechtvaardiging voor een wettelijke regeling buiten een door de staat gefinancierd pensioen, zoals een wettelijke verplichting tot premiebetaling voor pensioen.

**De conclusie die hieruit volgt: het opleggen van een premiebetalingsplicht is te beschouwen als een maatregel die in overeenstemming is met de vrijheid van ondernemerschap indien dit slechts van beperkte betekenis is in het totaal van de kosten van een zelfstandige en als het beantwoordt aan de maatschappelijk doelstellingen zoals genoemd in paragraaf 2.1 van dit paper.**

15 Zie HvJ EG 12 september 2000, zaak C-180/98 (*Pavlov*), rov. 94-97 (deelname in beroepspensioenregeling medisch specialisten) en Hof Den Haag 22 december 2020, PJ 2021/15 (deelname in bedrijfstakpensioenfonds schilders).

16 Zie arrest *Pavlov*, reeds aangehaald, rov. 122.

17 HvJ EU 24 september 2020 (YS), zaak C-223-19, rov. 88.

18 YS-arrest, reeds aangehaald, rov. 89.

### **Vakbondsvrijheid**

Voor de vrijheid van onderhandelen door vakbonden zijn ILO-Verdragen van belang. De ILO is een organisatie van de Verenigde Naties die zich bezighoudt met vraagstukken op het gebied van arbeid. De ILO stelt (onder andere) verdragen vast die lidstaten vervolgens kunnen ratificeren en implementeren. Voor dit paper zijn met name relevant ILO-verdrag 87 (over de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht) en ILO-verdragen 98 en 154 (beide over de bevordering van het collectief onderhandelen).

Waar wetgeving rondom de arbeidsvoorwaarden voor werknemers de overlegvrijheid van vakbonden zou inperken door verplichtende (andere) maatregelen op te leggen, zou er spanning kunnen ontstaan met de vakbondsvrijheid. Die spanning is er niet indien maatregelen niet de arbeidsvoorwaarden betreffen, maar betrekking hebben op de wettelijke sociale zekerheid. Of wanneer ze op het terrein liggen van de arbeidsvoorwaarden die niet meer dan aanvullend zijn op collectieve afspraken van sociale partners.

**De conclusie: wettelijke pensioenmaatregelen zijn mogelijk wanneer die de vakbondsvrijheid – om collectieve afspraken te maken – niet ondermijnt.**

### **IORP-richtlijn**

De IORP-richtlijn (Richtlijn 2016/2341/EU, IBPV) geeft regels voor instellingen rondom bedrijfspensioenvoorziening, ofwel IBPV's. In Nederland zijn dat pensioenfondsen en premiepensioeninstellingen. De richtlijn kan van belang zijn vanwege de bepaling in artikel 7 over de werkzaamheden van IBPV's. Die gaat om wat in Nederland als taakafbakening bekend staat.<sup>19</sup> Artikel 7 stelt dat IBPV's hun werkzaamheden dienen te beperken tot activiteiten in verband met pensioenuitkeringen en werkzaamheden die daaraan gerelateerd zijn.

Het begrip pensioenuitkeringen is ruim. Het omvat alle pensioenbetalingen in aanvulling op wettelijke sociale zekerheid (artikel 6, lid 4 IORP-richtlijn). Bovendien is de omschrijving van een IBPV ruim, namelijk: een instelling die individuele of collectieve overeenkomsten tussen de werkgever(s) en de werknemer(s) en met zelfstandigen mag uitvoeren. Dit betekent dat een pensioenfonds of premiepensioeninstelling zowel individuele als collectieve pensioenregelingen mag uitvoeren, maar dat dit wel gerelateerd moet zijn aan werknemerschap of de hoedanigheid van zelfstandige.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Zie uitgebreid over taakafbakening E. Lutjens en H. van Meerten, 'Taakafbakening: houdbaarheid in toekomstig pensioenstelsel'. Netspar Design Paper 232, 2023.

<sup>20</sup> In Nederland is hieraan invulling gegeven in de regels van taakafbakening, voor zover voor dit paper van belang in artikel 116 Pensioenwet (verbod nevenactiviteiten), artikel 117 Pensioenwet (verbod uitvoering losse vrijwillige pensioenregelingen) en artikel 1:1 Wet op het financieel toezicht (een premiepensioeninstelling mag slechts arbeidsgerelateerde pensioenregelingen uitvoeren).

Deze regels stonden het steeds in de weg dat pensioenfondsen en premiepensioeninstellingen losstaande pensioenregelingen voor zelfstandigen konden uitvoeren. Maar in artikel 150a geeft de Wet toekomst pensioenen deze instellingen de bevoegdheid om op experimentele basis een pensioenregeling aan zelfstandigen aan te bieden. Individuele derdepiljerproducten kunnen pensioenfondsen en premiepensioeninstellingen echter niet uitvoeren.<sup>21</sup>

**De conclusie: pensioenfondsen en premiepensioeninstellingen mogen regelingen voor werknemers en zelfstandigen uitvoeren – zowel op grond van collectieve als individuele overeenkomsten –, maar geen derdepiljerproduct.**

---

21 Hoewel mogelijk op grond van de PEPP-Verordening (Pan-Europees Persoonlijk Pensioenproduct) zijn deze instellingen ook niet bevoegd een PEPP uit te voeren, zie Besluit uitvoering PEPP-Verordening, *Stb.* 122,29.

## 4. Inventarisatie varianten

### 4.1 Internationale verschillen

Internationaal bestaan er grote verschillen tussen landen in reikwijdte en opzet van hun pensioensystemen. Ook de positie van de zelfstandigen verschilt tussen de landen, mede in samenhang met de verschillen in pensioensystemen. Grofweg kunnen we twee groepen landen onderscheiden: 1) landen waar het aanvullend pensioen aan de private sector wordt overgelaten en 2) landen waar dat tot de taak van de overheid wordt gerekend. Deze tweedeling heeft haar wortels in keuzes en ontwikkelingen rond de sociale zekerheid in de eerste helft van de vorige eeuw en de periode direct na de Tweede Wereldoorlog. Het is duidelijk dat de inkomensbescherming in die periode tekortschoot. De algehele consensus luidde dat overheden een sleutelrol had in het bieden van sociale zekerheid. In veel landen was er daarnaast brede steun om ook ouderen mee te laten profiteren van de algehele welvaart (De Deken et al., 2006). De keuzes van toen klinken nog steeds door in de huidige nationale systemen (Ebbinghaus & Gronbach, 2011).

Sommige landen volgen meer het Beveridge-model, waarin de overheid oorspronkelijk alleen een minimumbescherming bood om armoede te voorkomen. Andere landen volgen het Bismarck-model, waarin een verzekering voor inkomensterugval bij werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid tot taak van de overheid wordt gerekend. Deze tweedeling geldt ook voor pensioenen.

In het Beveridge-model voorziet de overheid in een basisvoorziening voor alle ingezetenen gebaseerd op omslag. Aanvullende pensioenen worden aan de private sector en de sociale partners overgelaten en hebben de vorm van kapitaalgedekte pensioenen. Het Beveridge-model is vooral te vinden in Anglo-Saksische landen (Verenigd-Koninkrijk, Canada en Australië) en Noord-Europa (Denemarken, IJsland en Nederland). In onderstaande tekstbox zijn enkele historische achtergronden van het Nederlandse pensioenstelsel opgetekend.

In de landen met een Bismarck-model rekent de overheid ook de aanvullende pensioenen tot haar taak. Het doel is om terugval in inkomen bij pensionering te voorkomen, zodat mensen hun levensstandaard ook na pensionering kunnen voortzetten. De rol van het publieke omslaggedekte pensioen is daarmee veel groter. Hierbij is in Bismarck-landen als Duitsland, Frankrijk, België en Italië vaak sprake van een ruime regeling, waarbij pensioen kan worden opgebouwd van 60 tot 70 procent van het arbeidsinkomen. Hierdoor kennen deze landen meestal maar een beperkte ontwikkeling van kapitaalgedekte aanvullingen in de tweede en derde pijler.

**Box 1: Nederland als Beveridge-land**

In de jaren direct na de Tweede Wereldoorlog zijn de grondslagen gelegd voor het Nederlandse pensioenstelsel zoals dat in grote lijnen vandaag de dag nog van kracht is. Twee wetten zijn met name van belang geweest, namelijk de Wet BPF uit 1949 en de Algemene Ouderdomswet (AOW) van 1956 (vgl. Lutjens 1989, van Riel 2002, Bouman 2020). Dit resulteerde in een pensioensysteem dat past in het Beveridge-model. Anders dan de Angelsaksische landen, die traditioneel een sterke voorkeur kennen voor marktoplossingen, is de inrichting van het Beveridge-model in Nederland eerder het resultaat van het overlegmodel van sociale partners en de overheid.

**Pensioenwetgeving**

Voorafgaand aan de Wet BPF 1949 bestond er geen wettelijk fundament voor verplichte deelname aan een pensioenfonds. Wel was al vanaf 1937 de Wet AVV (Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van cao's) van kracht, waarmee de overheid de bedrijfstakgewijze aanpak van collectieve afspraken rond arbeidsvoorwaarden heeft ondersteund. Vanwege de lange doorlooptijd van pensioenen werd de AVV-wetgeving echter niet geschikt bevonden om ook collectieve pensioenafspraken te regelen.

Met de Wet BPF konden twee zaken worden geregeld. Met pensioenopbouw op bedrijfstakniveau kon ten eerste het collectief dragen van risico's en kosten binnen een gezamenlijk fonds vorm worden gegeven en ten tweede werd concurrentie op pensioenvoorwaarden binnen de bedrijfstak ermee voorkomen. De Wet BPF bleek al snel een groot succes. Veel huidige pensioenfondsen of voorlopers hiervan kwamen onder deze wet tot stand. Dit succes was mede van invloed op de vormgeving van de AOW in 1956. De AOW moest een basispensioenvoorziening zijn voor alle ingezetenen, ook voor degenen zonder het vooruitzicht op een werknemerspensioen. Met de snelle groei van pensioenfondsen lag voor de AOW omslagfinanciering voor de hand om de blootstelling aan rendement- en inflatierisico voor de toekomstige pensioenen niet te groot te laten zijn. Anderzijds was men zich ervan bewust dat de Nederlandse bevolking sterk zou vergrijzen. De beheersing van de lasten achtte men mogelijk door aanpassingen in de pensioenleeftijd in lijn met de stijgende levensverwachting en een sobere uitkering op minimumloonniveau.

**Het is nog steeds 1949**

De Wet BPF bood ook de mogelijkheid om zelfstandigen onder een verplichtstelling te brengen. Dit heeft tot weinig initiatieven geleid. Een enkel pensioenfonds, zoals BpfBOUW, heeft de regeling opengesteld voor zelfstandigen. De focus bij de sociale partners lag indertijd al bij de werknemers, niet bij zelfstandigen. De zelfstandigen zelf waren onvoldoende georganiseerd en ook onvoldoende gemotiveerd om tot een eigen fonds onder de Wet BPF te komen. Bouman (2020) biedt een overzicht van thema's en onderwerpen die al in de periode rond de totstandkoming van de Wet BPF 1949 en de AOW 1956 voor lagen en die in de actuele discussie rond de pensioenpositie van zelfstandigen nog steeds aan de orde zijn.

#### 4.2 Hoe is de positie van zelfstandigen elders?

Bij de verkenning van pensioenoplossingen in het buitenland beperken we ons tot de landen die net als Nederland tot de Beveridge-landen behoren. Als we de insteek 'verplichtstelling' volgen, zijn er vier typen van aanvullende pensioenen te onderscheiden (Garcia-Huitron & Ponds 2016):

1. nationale regeling met verplichte deelname
2. verplichte deelname via representatieve organisaties (quasi-verplicht)
3. spaarplicht
4. geen verplichting

Naast deze archetypen zijn er ook tussenvarianten. Zo kent het Verenigd Koninkrijk (VK) een verplichting voor werkgevers om een pensioenregeling aan te bieden met *auto-enrollment* en *opting-out* voor de betrokken werknemers – zij worden automatisch ingeschreven, maar hebben de optie om af te zien van de regeling. Voor deze pensioenregeling biedt de over-

heid een standaardregeling aan (Nest), maar er zijn ook diverse aanbieders in de private markt.

Een bijzondere tussenvariant is te vinden in Maleisië en Singapore met een algemene spaarplicht voor werknemers voor het dekken van belangrijke risico's als werkloosheid, ziekte, arbeidsongeschiktheid en pensioen. Bij pensionering wordt het dan resterende vermogen aangewend voor pensioenen (Garcia-Huitron & Ponds, 2016).

Er zijn internationaal ook grote verschillen in de wijze waarop zelfstandigen worden behandeld. Zo geldt in IJsland de pensioenplicht voor alle werkenden, inclusief zelfstandigen, terwijl in bijvoorbeeld Singapore en het VK deelname van zelfstandigen vrijwillig is. We bespreken hieronder kort de vier archetypen.

### **1. Nationale regeling met verplichte deelname**

Diverse landen kennen een nationale regeling voor aanvullende pensioenen voor alle werkenden. De regelingen lopen uiteen in reikwijdte en financiering. De premie wordt in de regel geheven over het loon, toegedeeld loon of belastbaar winstinkomen.

Denemarken kent de ATP-regeling waarbij elke deelnemer een vast bedrag per jaar stort dat via een collectief fonds wordt belegd (overwegend in obligaties). Dit pensioen kan voor werknemers worden gezien als een tussenlaag tussen het basispensioen van de overheid en de aanvullende pensioenen via de werkgevers (tweede pijler). Het gaat om een kapitaalgedekte DC-regeling waarbij de jaarlijkse inleg afhangt van het aantal gewerkte uren. Een fulltime werkende betaalt een premie van circa € 3.500 per jaar (2024). De pensioenuitkering is afhankelijk van het beleggingsresultaat. Bij een reële rente van 0% (nominaal 2%) komt het pensioen uit op circa € 8.500 in reële termen. Parttimers en mensen met een gebroken carrière ontvangen minder. Dit pensioen geldt alleen voor werkenden die ten minste 9 uur per week werken. Dit systeem is DC en herverdeelt niet. Voor zelfstandigen is deelname aan ATP op vrijwillige basis. Circa 60 procent van de zelfstandigen neemt deel aan deze of een andere pensioenregeling (OECD, Pensions at a Glance 2023).

Canada kent met de CPP-regeling (*Canadian Pension Plan*) een opbouwsysteem. Alle werkenden, ook de zelfstandigen, zijn verplicht om deel te nemen. Er wordt 11,4% premie geheven over het looninkomen of winstinkomen (na aftrek van kosten) vanaf \$ 3.500 (ofwel € 2.450) tot een jaarlijkse aanpasbare maximale bijdrage van \$ 6.999,60 in 2022 (ofwel € 4.900), die bereikt wordt bij een jaarinkomen van \$ 68.000 (ofwel € 48.000). De maximale uitkering bedraagt € 9.500 netto; dit is 33% van het gemiddelde loon in Canada (2023). De CPP-regeling is herverdelend, want de kenmerken zijn zo gekozen dat de hogere inkomens meer premies afdragen dan zij aan uitkeringen ontvangen, terwijl de lagere inkomens juist meer uitkeringen ontvangen dan zij aan premies afdragen.

Een bijzondere positie neemt Zweden in, met een aanvullende voorziening gebaseerd op het NDC-model. Dit is een nationale regeling op omslagbasis; het is *defined contribution*

omdat de uitkering afhankelijk is van de ingelegde premie en het rendement dat in de loop van de tijd wordt bijgeboekt. Anders dan bij kapitaaldekking is het rendement hier *notional* (fictief), waarbij het meestal gelijk wordt gesteld aan de loongroei of de groei van het Bruto Binnenlands Product (BBP). Het is hierdoor mogelijk welvaartsvaste pensioenen uit te keren. Bovenop dit verplichte pensioen voor alle werkenden kunnen werkgevers een aanvullend pensioen regelen voor hun werknemers via de tweede pijler. Met een premie van 17,5% heeft het NDC in Zweden een pensioenambitie van circa 50 tot 60% van het gemiddelde loon. Het bevat ook een klein kapitaalgedekt deel; van de totale premie van 17,5% van het salaris gaat 15% naar het omslagdeel en 2,5% naar het kapitaalgedekte deel, waarbij de deelnemer een keuze kan maken uit een lijst van geselecteerde beleggingsfondsen, met elk een eigen rendementrisicoprofiel. Zelfstandigen nemen verplicht deel.

Het NDC-model wordt gevolgd door andere landen, zoals Estland. Ook binnen de Bismarck-landen bestaat discussie of zij hun aanvullende pensioenen – nu veelal gebaseerd op een ‘puntensysteem’ – moeten modelleren naar het NDC-pensioen (Van Ewijk e.a., 2020).

Tot slot is ook het model van Finland interessant. Hier zijn alle werkenden verplicht deel te nemen aan een uniforme nationale regeling, maar zij zijn daarbij vrij in de keuze van de uitvoerder. De financiering is deels gebaseerd op omslag (via de overheid) en deels op kapitaaldekking (via de uitvoerders). Het Finish Centre for Pensions ziet toe op naleving van de verplichte deelname. De premie per werkende is bijna 25% in 2024. Voor werknemers is de premie verdeeld in een werknemersdeel (8%) en een werkgeversdeel (17%). De zelfstandigen betalen de gehele premie zelf.

### *Positie zelfstandigen*

De nationale regelingen omvatten alle werknemers en zijn vaak (maar niet altijd) ook verplicht voor zelfstandigen. Er is wel een grote variatie in pensioenbereik. De genoemde regelingen in Denemarken en Canada hebben het karakter van een basis-aanvullend pensioen (rond € 9.000 maximaal) dat kan worden aangevuld door een pensioenregeling via de werkgever (tweede pijler).

### *Inpasbaarheid Nederland*

Een nationale regeling die voor alle werkenden een aanvulling op de AOW verschaft is technisch goed realiseerbaar, maar vereist dat naast ingezetenschap ook de inkomensgeschiedenis van werkenden moet worden bijgehouden. Invoering kan geleidelijk door een deel van de huidige tweedepijlerinleg te verplaatsen naar het opbouwdeel binnen de eerste pijler of á la Zweden het NDC-pensioen. Invoering verloopt dan ook generatieneutraal (zie Van Ewijk e.a. 2022). Geleidelijk zal dan het gewicht van de kapitaaldekking in de huidige tweede pijler afnemen en worden pensioenen minder gevoelig voor de beleggingsuitkomsten van financiële markten.

**Het doel pensioen voor alle werkenden wordt gerealiseerd met de hiervoor genoemde opties.**

## **2. Verplichte deelname via representatieve organisaties**

Bij de tweede oplossingsroute verschaft de overheid het wettelijk recht om pensioenregelingen op te zetten met verplichting tot deelname aan representatieve organisaties van werkgevers en werknemers of beroepsgroepen. Behalve in Nederland komt deze vorm van verplichtstelling voor in onder meer Denemarken, Zweden en Zwitserland – landen waar sociale partners traditioneel ook een sterke rol hebben. De representatieve organisaties bepalen ontwerp, uitvoering en deelname. In internationale vergelijkingen wordt dit type organisatie hoog gewaardeerd (Allianz 2023, Mercer 2022). Dit type stelsel leidt in de genoemde landen tot: 1) hoge deelname, 2) adequate pensioenen, 3) lage kosten en 4) keuzemogelijkheid – binnen zekere grenzen – voor deelnemers (waaronder keuze voor het uitkeringsprofiel). De regelingen gaan in beginsel uit van individuele pensioenopbouw, maar zijn collectief ingebed met het oog op het kunnen regelen van collectief verzekeren en risicodelen.

### *Positie zelfstandigen*

De zelfstandigen vallen buiten de werknemersregelingen en dienen op eigen initiatief een pensioenvoorziening te treffen. Wel wordt het toegestaan dat zelfstandigen zich vrijwillig aansluiten bij de regeling.

### *Inpasbaarheid Nederland*

Een idee is dat een representatieve organisatie van zelfstandigen zelf een regeling optuigt en zorg draagt voor een vorm van (algemene) verplichtstelling of *auto-enrollment* met *opt-out*. Dit is mogelijk met één regeling voor alle zelfstandigen of via meer gedecentraliseerde regelingen.

**Het doel pensioen voor alle werkenden wordt gedeeltelijk gerealiseerd. Voor zelfstandigen kan een verplichtende regeling worden ingevoerd door een representatieve organisatie van zelfstandigen. De problematiek van witte vlekken wordt evenwel niet opgelost. Ook wordt niet gewaarborgd dat de pensioenen toereikend zijn; de grijze vlek blijft bestaan.**

## **3. Algemene pensioenplicht tot Maatschappelijk Aanvaardbaar Pensioen (MAP)**

In de derde variant schrijft de overheid dwingend voor dat vanuit het arbeidsinkomen moet worden gespaard voor pensioenopbouw. Werkenden kunnen daarbij zelf kiezen bij welke financiële instelling zij hun individuele pensioenrekening aanhouden. Een dergelijk stelsel bestaat in Chili, Australië en IJsland.

In Chili zijn alle werkenden verplicht pensioen op te bouwen; sinds 2008 ook de zelfstandigen. Daarbij wordt vrije keuze geboden uit DC-regelingen in de derde pijler.

In Australië geldt de pensioenplicht voor alle werknemers, maar niet voor de zelfstandigen. Werknemers dragen ten minste 12% van het salaris af aan pensioenpremie. De premies en de beleggingen worden aangehouden bij zogenoemde *superannuity funds*; dit zijn private financiële instellingen die in grootte variëren van een klein aantal deelnemers tot grote groepen werknemers van ondernemingen.

Een interessant voorbeeld biedt ook IJsland. Hier zijn alle werkenden verplicht pensioen op te bouwen in de tweede pijler. Zij dienen jaarlijks tenminste 15,5% over het (toegerekend) loon als premie af te dragen. Controle vindt plaats via de belastingdienst. De verplichting geldt ook voor zelfstandigen. Zij kiezen uit één van de twaalf tweedepijlerfondsen die ook openstaan voor zelfstandigen (Biesenbeek e.a. 2022, Starink e.a., 2023).

Een algemeen probleem van deze oplossingsroute is dat vrije keuze kan leiden tot verkeerde keuzes en hoge uitvoeringskosten. Zo heeft in Chili de concurrentie tussen pensioenaanbieders niet tot de gewenste efficiëntie geleid, maar vooral tot hogere (marketing) kosten. Ook is het voor consumenten moeilijk om de juiste keuze te maken; vaak laat men zich leiden door de - toevallige - gerealiseerde rendementen in het recente verleden (OECD, Pensions at a Glance 2021). Ook in Australië bestaan er zorgen over de hoge uitvoeringskosten van de pensioenen. In IJsland lijkt het probleem overigens minder te spelen; daar beperkt de keuze zich tot twaalf van de bestaande tweedepijlerfondsen die al regelingen uitvoeren voor de betreffende sector.

### *Positie zelfstandigen*

In Chili en IJsland vallen ook zelfstandigen onder de spaarplicht. Dat is anders in Australië waar zelfstandigen niet verplicht sparen. De zelfstandigen kunnen wel onder gelijke (fiscale) voorwaarden als werknemers deelnemen, maar moeten hier dan wel actief voor kiezen (*opting-in*).

### *Inpasbaarheid Nederland*

De facto is de positie van zelfstandigen in Nederland vergelijkbaar met die in Australië, doordat in Nederland gebruikgemaakt kan worden van de bestaande derdepijler-DC-producten met inleg op basis van vrijwilligheid. Een stap verder is om zoals in IJsland een spaarplicht op te leggen, waarbij zelfstandigen wel zelf kunnen kiezen bij welke partij zij de premies gaan beleggen.

**Het doel pensioen voor alle werkenden wordt gerealiseerd als ook zelfstandigen wettelijk onder de spaarplicht vallen.**

#### 4. Geen verplichting

De Verenigde-Statens en Nieuw-Zeeland zijn voorbeelden van landen waar geen verplichtende regels van overheidswege bestaan wat betreft premies, beleggingen en wijze van opname. Deze landen hechten groot belang aan keuzevrijheid. Wel zijn er enige beperkingen vanwege fiscale redenen. Het initiatief tot inleg van premies ligt geheel bij de werkgever en/of werknemers en bij zelfstandigen. De afwezigheid van verplichting leidt in de praktijk evenwel vaak tot lage pensioenbesparingen, hoge kosten (maatwerk, ontbreken van schaalvoordelen, marketing) en gebrekkige individuele beslissingen. Als reactie hierop worden wel meer en meer inzichten uit de gedragseconomie toegepast om individuen tot verantwoord spaar- en beleggingsgedrag aan te zetten; de zogenoemde 'keuze-architectuur'. Een belangrijke en succesvolle ontwikkeling op dit vlak is *auto-enrollment* voor werknemers met *opting-out* (Clarke 2022, Mitchell & Utkus, 2023, John & Levine 2009). Mensen doen automatisch mee aan de regeling, aangeboden door de eigen werkgever, met de mogelijkheid om actief van deelname af te zien. Het Verenigd Koninkrijk kent voor werkgevers een verplichting om hun werknemers een pensioenregeling aan te bieden, waarbij werknemers de optie hebben om van de regeling af te zien. De werkgevers kunnen daarbij gebruikmaken van de standaardregeling van Nest maar kunnen ook kiezen voor arrangementen van private partijen. In de Verenigde Staten wordt keuze-architectuur toegepast bij de zogenoemde *target date funds*. Dit zijn regelingen gericht op een optimaal resultaat (*life cycle*) op de voorgenomen pensioenleeftijd. Werknemers hebben altijd de mogelijkheid hiervan af te wijken (*opting-out*) door de premie aan te passen of tussentijds kapitaal op te nemen.

##### *Positie zelfstandigen*

In het VK is de Nest-regeling op vrijwillige basis ook toegankelijk voor zelfstandigen, maar deze optie wordt weinig gebruikt. Eind 2021 namen 15.800 van de 3,4 miljoen zelfstandigen deel aan Nest<sup>22</sup> (situatie herfst 2021).

##### *Inpasbaarheid Nederland*

Angelsaksische landen maken actief gebruik van de inzichten uit gedragseconomie om werknemers te laten sparen en beleggen voor pensioen. Deze aanpak kan ook gevolgd worden om Nederlandse zelfstandigen aan te zetten om meer te doen voor hun oude dag. Een idee is dat de overheid een instelling inricht à la Nest. Wat betreft deelname zijn er dan twee mogelijkheden: 1) *opting-in*, waarbij zelfstandigen zelf kiezen voor deelname en 2) *opting-out*, waarbij alle werkenden automatisch worden ingeschreven bij een regeling

---

22 Ontleend aan rapport: *An independent review of the National Employment Savings Trust (Nest)* (publishing.service.gov.uk), 2021

- bijvoorbeeld via de Kamer van Koophandel (KvK) of de Belastingdienst - met de mogelijkheid om van de regeling af te zien.

Een vraag bij automatische *enrollment* is bij welk fonds werkenden worden ingeschreven. De inschrijving bij KvK kan leidend zijn, maar dat vereist wel dat er in elke sector een collectieve regeling bestaat. Een alternatief is om ook voor Nederland een 'standaardfonds' op te richten. Dat kan nog als voordeel hebben dat er vanuit die daar geboden regeling een voorbeeldwerking uitgaat voor anderen.

**Het doel pensioen voor alle werkenden kan in beginsel worden gerealiseerd, maar dit zal in de praktijk vooral afhangen van een doeltreffend gebruik van inzichten uit de gedrags-economie.**

Tabel 1 biedt een overzicht van de besproken pensioenregelingen bedoeld voor alle werkenden op hoofdpunten. De tabel geeft verschillende inzichten. Deelname is in de regel verplicht voor werknemers, maar niet altijd verplicht voor zelfstandigen. Er is een grote spreiding in de reikwijdte en het pensioentype van deze regelingen.

De minst ambitieuze is de regeling in Denemarken. Het betreft een DC-regeling die verplicht is voor alle werkenden en vrijwillig is voor zelfstandigen. De inleg is een vast bedrag per jaar van €460, dat voor twee derde door de werkgever en voor een derde door

**Tabel 1:** Kenmerken van regelingen met vrijwillige of verplichte deelname voor zelfstandigen, waarbij onder inkomen zelfstandigen het toerekenbaar inkomen is te verstaan.

	Type regeling	Deelname zelfstandigen	Premie en inkomensgrenzen	Pensioen
<b>Landen met nationale pensioenregeling</b>				
<b>Canada</b> CPP - Canadian Pension Plan	DB	Verplicht	11,4% over inkomen tussen €2.450 en €48.000 (2020)	Maximum €9.000 per jaar
<b>Denemarken</b> ATP	DC	Vrijwillig	€4.460 fulltime	Projectie tussen €4.500 en €8.500 per jaar bij fulltime
<b>Finland</b> YEL	DB	Verplicht	25% van inkomen	DB op basis van 1,5%-pt opbouw per jaar
<b>Zweden</b> PPM - Premium Pension System	NDC	Verplicht	17,5% over inkomen tussen €9.010 en €204.625 (2024)	NDC met 50 à 60% vervangingsratio als doel
<b>Landen met pensioenplicht</b>				
<b>Australië</b> Superannuity	DC	Vrijwillig	12% over inkomen tot €67.200 (2020)	DC kapitaal bij pensionering - aanwending vrije keuze
<b>Chili</b>	DC	Verplicht	10% over inkomen tot €35.000 (2022)	DC kapitaal bij pensionering - aanwending vrije keuze
<b>IJsland</b>	DC	Verplicht	15,5% van inkomen waarvan 11,5% door werkgever (2024)*	DC kapitaal bij pensionering - aanwending periodiek inkomen

\* Bepaald in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). Wettelijk is alleen vastgelegd dat de premie voldoende moet zijn voor een vervangingsratio van 56% van gemiddeld loon na 40 jaar.

de werknemer wordt betaald. De verwachte pensioenpot ligt bij pensionering tussen de €4.500 en €8.500 – afhankelijk van het (prudente) beleggingsbeleid – en wordt omgezet in een levenslange uitkering.

Het meest ambitieus is de regeling in Finland: 1,5 procentpunt DB-opbouw per jaar. Deze twee landen verschillen ook het meest in de wijze van uitkering: een vast bedrag per jaar versus een DB-annuïteit.

### 4.3 Drie opties voor Nederland<sup>23</sup>

In het onderstaande werken we drie varianten uit die in Nederland goed inpasbaar zijn, waarbij we rekening houden met de historie van het Nederlandse pensioenstelsel. We kijken naar waardevolle elementen van pensioenstelsels elders (*best practices*) en werken deze uit in realistische varianten voor Nederland die op korte termijn kunnen worden ingevoerd. Binnen deze varianten zijn vaak nadere keuzes te maken, bijvoorbeeld in de mate waarin gebruikgemaakt wordt van keuze-architectuur zoals *auto-enrollment*. Wij onderscheiden en bespreken hieronder:

1. een nationale regeling voor alle werkenden
2. verplichte deelname van zelfstandigen aan een eigen pensioenfonds
3. een pensioenplicht voor alle werkenden met vrije keuze van uitvoerder

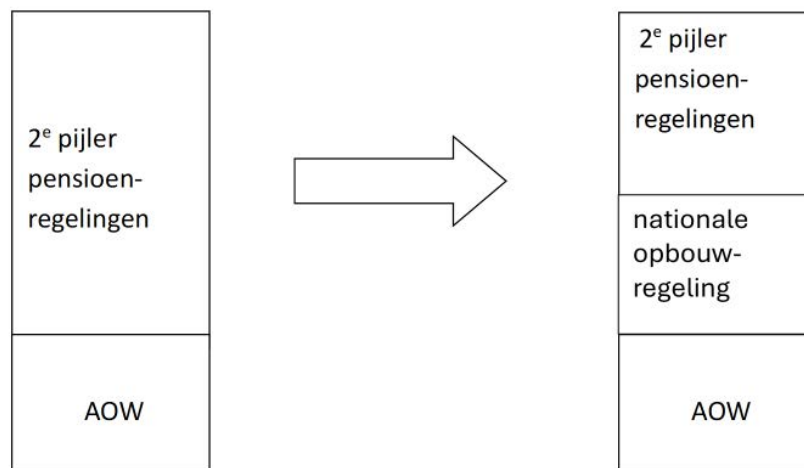
#### 1. Een nationale regeling voor alle werkenden

Deze variant is geïnspireerd op Denemarken (ATP), Canada (CPP) en Zweden (NDC). Bij een nationale regeling bouwen alle werkenden verplicht pensioen op gerelateerd aan hun inkomen. Deze regeling omvat ook de zelfstandigen en werknemers die zonder pensioenregeling of met een inadequate regeling bij werkgevers werken (de witte en grijze vlek). In deze regeling gaat het dus om een aanvullend pensioen boven op de AOW. De regeling is een opbouwregeling en de pensioenopbouw is gerelateerd aan de premie-inleg (percentage van het pensioengevend salaris). Dit aanvullende pensioen vormt voor werknemers een ‘tussenlaag’ tussen de AOW en de aanvullende pensioenen in de tweede pijler via de werkgever. Het ligt dan voor de hand om opbouw binnen de tweedepijlerpensioenen – via een hogere franchise – aan te passen aan het nieuwe, hogere pensioen in de nationale regeling.

De bestaande premie-inleg in de tweedepijlerpensioenregeling kan blijven bestaan, maar wordt proportioneel opgesplitst in een deel voor de nationale opbouwregeling en een deel dat naar de tweede pijler gaat. Voor de lagere inkomens impliceert dit dat de gehele premie naar de nationale opbouwregeling gaat. De premie-inleg kan verdeeld worden tussen de werkgever en de werknemer conform de bestaande praktijk in bedrijfstakken en onderne-

---

<sup>23</sup> Bij de bespreking van de voorstellen blijft de AOW ongewijzigd.



mingen. Deze aanpak zal ertoe leiden dat het aandeel van het nationale pensioen binnen het totale pensioen geleidelijk groeit en die van de tweedepijlerregelingen afnemen.

Een nationale regeling met verplichte deelname is te organiseren op basis van zowel omslag- als kapitaaldekking. Wij concentreren ons hier op omslag als de in deze context meest voor de hand liggende dekking. Hierbij kan het NDC-systeem als uitgangspunt dienen, zoals dat bijvoorbeeld in Zweden is ingevoerd. Voor Nederland zou deze variant impliceren dat het aandeel omslagfinanciering geleidelijk wordt vergroot. Daarmee komt het Nederlandse stelsel meer in lijn met de regelingen van de buurlanden en zal er ook minder blootstelling zijn aan de risico's van de internationale kapitaalmarkten. Met omslagfinanciering wordt een groter deel van de pensioenfinanciering gerelateerd aan de nationale loonontwikkeling, waardoor de pensioenuitkeringen ook een meer welvaartsvast karakter krijgen.

Om het politiek risico te verkleinen, kan het bestuur van de nationale regeling op afstand worden gezet van de overheid. Voor zover reserves worden opgebouwd (de premie gaat immers voor de baat uit) kunnen deze worden ondergebracht in een *sovereign wealth fund* met een onafhankelijk bestuur. In Zweden is daartoe het NDC-pensioen zoveel mogelijk in regels gevat, met daarin ook corrigerende mechanismen gericht op lange termijn financiële houdbaarheid van het stelsel. Het is ook mogelijk om de sociale partners een rol te geven in het ontwerp en de uitvoering van de nationale regeling.

Een nationale regeling leent zich bij uitstek om in Nederland een kostenefficiënt pensioen voor alle werkenden te bieden. Een NDC-systeem biedt daarbij het voordeel van een in zichzelf stabiel systeem met eenduidige regels voor de pensioenopbouw. Dit verkleint het 'politieke risico'. Als tussenstap is het ook mogelijk om te starten met een opbouwcomponent naast de AOW, die op termijn wordt ontwikkeld tot een NDC-pensioen.

Bij de uitwerking van een nationale regeling voor Nederland zijn ook verschillende (sub-)varianten denkbaar, bijvoorbeeld met *auto-enrollment* met *opting-out* of met desgewenst differentiatie tussen werknemers en zelfstandigen, om zo rekening te houden met de verschillende behoeften van deze groepen. Ook is het denkbaar om werknemers die al een adequate pensioenregeling hebben in de tweede pijler uit te zonderen van de nationale

regeling; de nationale regeling geldt dan als een vangnet voor werkenden met onvoldoende pensioenopbouw in de tweede pijler.

## 2. Pensioenfonds voor zelfstandigen met verplichtstelling

Deze variant is geïnspireerd op de tweedepijlerpensioenfondsen in Nederland, Denemarken, IJsland en Zweden.

In deze variant gaat het om een eigen regeling voor zelfstandigen, opgezet en uitgevoerd door een representatieve organisatie van of optredend voor zelfstandigen<sup>24</sup> met verplichtstelling. Een belangrijke succesfactor van het Nederlandse tweedepijlerpensioen is de verplichtstelling van deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds voor een of meer bedrijfstakken (Lutjens 1989, Wet BPF). Deze verplichtstelling is wettelijk ook mogelijk voor zelfstandigen (zie hoofdstuk 3), maar van die mogelijkheid is in de praktijk zeer weinig gebruikgemaakt.

Een dergelijke verplichtstelling is mogelijk per sector, zoals nu bijvoorbeeld bij de verplichte deelname aan het bedrijfstakpensioenfonds voor schilders. Het is thans wettelijk niet mogelijk een bedrijfstakpensioenfonds voor alleen zelfstandigen verplicht te stellen. Een pensioenfonds voor specifiek de gehele of een deel van de markt van zelfstandigen is wel toegestaan op grond van de IORP-richtlijn, maar zou aanpassing van de wetgeving in Nederland vergen. Een vormgeving is denkbaar waarbij een representatieve organisatie van of voor zelfstandigen het voortouw bij de opzet van een regeling neemt. Deze wordt na interne instemming voorgelegd aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor een verplichtstelling, die vervolgens geldt voor alle of een deel van de zelfstandigen. De zelfstandigen zijn identificeerbaar door de inschrijving bij de KvK.

Deze variant sluit nauw aan bij de huidige decentrale organisatie van pensioenen in Nederland. Belangrijk is wel dat er een regeling komt voor het hele speelveld van zelfstandigen; het is niet op voorhand duidelijk hoe daarvoor kan worden gezorgd. Ook biedt het nog geen oplossing voor werknemers waarvoor de werkgever geen - adequate - pensioenregeling treft; de witte en grijze vlek.

Ook binnen deze variant zijn verschillende opties denkbaar. Zo kunnen zelfstandigen die via een bedrijfstakpensioenfonds of pensioenregeling voor beroepsbeoefenaren al aan een pensioenregeling deelnemen uitgezonderd worden van de verplichte deelname aan het pensioenfonds voor zelfstandigen. Deelname aan het zelfstandigenfonds kan verplicht zijn, maar er kan ook worden uitgegaan van het principe van *auto-enrollment* met *opting-out*, waarbij bijvoorbeeld de KvK zorgt voor de automatische inschrijving bij het zelfstandigenfonds.

---

24 Dit kan ook een bestaande vakbond zijn.

### 3. Pensioenplicht voor alle werkenden met (gedeeltelijk) vrije keuze van uitvoerder

Deze variant is geïnspireerd op Chili, Australië, IJsland en het Verenigd Koninkrijk.

In deze variant zijn alle werkenden verplicht om een aanvullend pensioen te verwerven tot minimaal een zeker niveau en met nader omschreven kenmerken. In de meest algemene variant geldt de verplichting voor alle werkenden en bestaat vrije keuze van uitvoerder in de tweede en/of derde pijler (Chili). Het is ook mogelijk om dit te combineren met verplichte tweedepijlerregelingen. De pensioenplicht geldt dan als een norm voor minimale pensioenopbouw, te realiseren via een tweedepijlerregeling via de werkgever of voor wie daarbuiten valt, vrije keuze van uitvoerder en pensioenproduct. De uitvoering van de naleving van de pensioenplicht kan geschieden via de belastingdienst (IJsland) of een apart instituut (Finland).

Bij de uitwerking voor Nederland ligt het voor de hand om alle werkenden zonder – adequate –werknemersregeling te verplichten om een bepaald percentage van het pensioengevende inkomen in te leggen, begrensd door een AOW-ondergrens en een maximum inkomen. Voor werknemers zou de inlegplicht bij de werkgever gelegd kunnen worden. Bij de bepaling van het toerekenbaar looninkomen voor zelfstandigen kan de praktijk in IJsland als voorbeeld gelden. Daar wordt van het jaarlijkse totale inkomen van een zelfstandige, forfaitair een deel beschouwd als arbeidsinkomen en een deel als kapitaalinkomen. De pensioenopbouw vindt plaats over het forfaitaire arbeidsinkomen, vergelijkbaar met de gebruikelijk-loonregeling voor DGA's in Nederland. Een andere manier om hetzelfde doel te bereiken (niet al het inkomen van een zelfstandige wordt pensioengevend, maar alleen het – forfaitair bepaalde – arbeidsinkomen) kan via een verhoogde franchise, zoals bij het bedrijfstakpensioenfonds Schilders de facto gebeurt. Daar geldt voor ondernemers een hogere franchise dan voor werknemers. Gesteld kan worden dat het verschil tussen beide franchises geacht wordt het niet-pensioengevende kapitaalinkomen te zijn waarover dus ook geen pensioenopbouw plaatsvindt. Het inkomen boven de verhoogde franchise geldt dan als arbeidsinkomen.

Om kostenopdrivende concurrentie (zoals in Australië en Chili) te voorkomen kan de vrije keuze van regeling en uitvoerder worden ingeperkt tot hiertoe aangemerkte regelingen door uitvoerders die aan bepaalde kwaliteitsnormen moeten voldoen. Chili heeft de keuze beperkt tot vijf specifieke beleggingsstrategieën, van prudent tot risicotolerant. In Zweden kan gekozen worden uit honderden beleggingsfondsen, maar velen kiezen voor de *default*-fondsen die door de overheid zijn aangemerkt. In IJsland is de keuze beperkt tot twaalf tweedepijlerfondsen.

Efficiëntie is ook te bevorderen door naast marktaanbieders ook een door de overheid opgezet en uitgevoerd *default*-fonds neer te zetten zoals Nest in het VK.

Ook in deze variant is het mogelijk om de pensioendeelname minder dwingend te maken via keuze-architectuur, bijvoorbeeld door *auto-enrollment* met *opting-out*. In dit geval kan

de instelling die de naleving controleert dit uitvoeren, zoals de Belastingdienst of een apart nationaal pensioeninstituut. Ook is een systeem denkbaar waarbij werkgevers verplicht worden een regeling aan te bieden in combinatie met *auto-enrollment* met *opting-out* voor de werknemers (Verenigd-Koninkrijk). Deze laatste optie biedt geen oplossing voor de zelfstandigen. In het Verenigd-Koninkrijk kunnen die zich vrijwillig aansluiten bij Nest of bij een van de andere fondsen, maar maken zij daarvan maar beperkt gebruik.

#### 4.4 Vergelijking van drie alternatieven aan de hand van een SWOT

In deze sectie zetten we voor- en nadelen van de drie alternatieven op een rijtje aan de hand van een SWOT-analyse. Tabel 2 geeft een overzicht van de hiervoor besproken varianten met de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen. Deze varianten kennen elk een vorm van verplichting; ter vergelijking worden ze afgezet tegen een variant zonder enige verplichting. Wij beperken ons tot de hoofdvarianten; binnen iedere variant zijn ook nog verschillende opties mogelijk zoals hiervoor besproken.

Vooraf een aantal kanttekeningen:

1. Voor alle voorstellen geldt dat deze geen oplossing bieden voor de achterstallige opbouw van zelfstandigen en witte- en grijzevlekwerknemers die in het verleden te weinig pensioen hebben opgebouwd. De varianten richten zich alleen op de toekomstige opbouw. Het vergt daarom enige tijd voordat de deelnemers een materiële positie opbouwen; pas na circa veertig jaar zal het stelsel zijn volle omvang bereiken. Wel kan – fiscaal – ruimte worden geboden voor ruimere premie-inleg en daardoor snellere opbouw, binnen de voorgestelde varianten of – eenvoudiger – via de huidige derde pijler. Wordt als tussenstap gekozen voor een uitbreiding van de AOW met een arbeidsgereleerd deel, dan kan ook rekening gehouden worden met ‘schrijnende gevallen’ (sterk tekortschietende opbouw in het verleden). Dit is een ingreep in de intergenerationele verdeling met extra beslag op het overheidsbudget (en de belastingbetaler) en kan daarmee tot extra verstoring van de arbeidsmarkt leiden.
2. Bij iedere variant moet ook worden bepaald hoe het inkomen van zelfstandigen wordt gedefinieerd en welk deel daarvan pensioengevend is. In het buitenland speelt vaak het probleem van *under-reporting* van het inkomen van zelfstandigen. Voor Nederland is dit probleem beperkt en kan worden aangesloten bij het belastbaar inkomen dan wel de gebruikelijk-loondefinitie zoals die reeds bestaat voor DGA's (zie ook het voorbeeld van Bpf Schilders hiervoor). Uiteraard is een dergelijk onderscheid tussen arbeids- en kapitaalinkomen lastig te maken voor mensen aan de onderkant van het inkomensgebouw, maar hun inkomen zal sowieso niet of nauwelijks boven de franchise uitkomen.

## Pensioen voor alle werkenden

**Tabel 2:** SWOT-analyse (sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen) van varianten van een pensioenregeling voor zelfstandigen.

	Nationale regeling	Pensioenfonds voor zelfstandigen met verplichte deelname	Pensioenplicht voor alle werkenden voor zelfstandigen en andere werkenden zonder afdoende tweedepijlerregeling – met shoprecht
<b>Sterkte</b>	<p>Uniforme regeling met lage kosten</p> <p>Welvaartsvast pensioen</p>	<p>Decentrale organisatie aansluitend bij huidige tweedepijlerinstitutes</p> <p>Zelfbeheer, collectief, maatwerk per regeling</p>	<p>Waarborg voor voldoende pensioenopbouw voor alle werkenden</p> <p>Is mogelijk binnen bestaande instituties. Behoud van tweede pijler voor werknemers enerzijds en vrije keuze van uitvoerder voor werkenden zonder regeling via de werkgever anderzijds</p>
<b>Zwakte</b>	<p>Vereist invoering van extra laag in pensioenstelsel</p>	<p>Geen oplossing voor witte vlek</p> <p>Geen waarborg voor adequate regelingen (grijze vlek)</p> <p>Onzeker draagvlak door diversiteit zelfstandigen</p> <p>Geen zekerheid over dekkend stelsel van regelingen</p>	<p>Gebrekkige transparantie en vergelijkbaarheid van huidig aanbod in derde pijler</p> <p>Risico verkeerde individuele keuzen door complexe producten en informatie-asymmetrie bij advisering (<i>mis-selling</i>)</p> <p>Regulering van aanbod nodig om kostenopdrijvende concurrentie te voorkomen</p>
<b>Kans</b>	<p>Pensioen meer welvaartsvast en minder gevoelig voor kapitaalmarkt</p> <p>Sociale partners betrekken in governance van nationale regeling</p>	<p>Breder draagvlak vanwege zelfbeheer en aansluiting bij behoeften zelfstandigen</p>	<p>Prikkel voor innovatie, bijvoorbeeld afstemming op voorkeuren doelgroepen, waaronder zelfstandigen</p> <p>Stimulus voor ontwikkeling financiële levensloopplanning ('financiële apk')</p>
<b>Bedreiging</b>	<p>Politiek risico (minder bij NDC)</p> <p>Neerwaartse druk op normering pensioen</p>	<p>Fiscale ontwijking door zelfstandigen</p> <p>Vervaging sectorgrenzen maken sectorale aanpak lastig</p>	<p>Fiscale ontwijking door zelfstandigen</p> <p>Hoogte pensioenplicht kan als (lagere) maatschappelijke norm gaan fungeren</p>

## 5. Pensioenplicht als meest kansrijke optie

In dit hoofdstuk toetsen wij de drie varianten aan criteria en randvoorwaarden zoals in hoofdstuk 2 geformuleerd. Op grond daarvan bepalen we de meest kansrijke optie voor Nederland in de huidige omstandigheden.

### 5.1 Toetsing

In vorige hoofdstukken hebben wij de criteria en randvoorwaarden uitgewerkt waaraan wij de voorgestelde varianten toetsen. Dat zijn:

1. juridische houdbaar
2. aansluiten bij bestaande instituties/maatschappelijk aanvaardbaar
3. arbeidsvormneutraal
4. praktisch toepasbaar/uitvoerbaar
5. invoering zonder herverdeling tussen en binnen generaties

#### Toetsing variant 1: een nationale regeling

##### *Ad 1. Juridisch houdbaar*

Een nationale wettelijke regeling is juridisch houdbaar, omdat deze deel uitmaakt van de eerste pijler en gerekend wordt tot de wettelijke sociale zekerheid. De inrichting van het socialezekerheidsstelsel is het domein waaraan een staat zelf invulling kan geven in de weging van hetgeen de staat in het algemeen belang acht.

##### *Ad 2. Aansluiten bij bestaande instituties/maatschappelijk aanvaardbaar*

Invoering van een nationale regeling zal geleidelijk het bestaande landschap van aanbieders in de tweede en derde pijler veranderen. Er komt een tussenlaag tussen de huidige eerste en tweede pijler. Een deel van de pensioenopbouw in de tweede pijler wordt overgenomen door deze nieuwe nationale regeling. Hierdoor wordt de tweede pijler relatief kleiner. Daar staat tegenover dat de deelname aan pensioenregelingen toeneemt door het oplossen van de problematiek van de zelfstandigen en van de witte en grijze vlek onder werknemers. De verandering van het pensioenlandschap heeft ook gevolgen voor de rol van de sociale partners; weliswaar wordt de tweede pijler relatief minder belangrijk, maar daar staat tegenover dat sociale partners betrokken kunnen worden in governance van de nationale regeling. De verandering van het pensioenlandschap met een grotere rol voor omslagfinanciering kan worden gezien als een belemmering om een nationale regeling op korte termijn in Nederland in te voeren.

*Ad 3. Arbeidsvormneutraal*

Deze variant is arbeidsvormneutraal omdat deelname verplicht is voor alle werkenden, ongeacht de juridische titel waarop het inkomen uit arbeid wordt verworven.

*Ad 4. Praktisch toepasbaar/uitvoerbaar*

Een nationale regeling in de vorm van een uitbreiding van de AOW of invoering van een NDC-pensioen is praktisch uitvoerbaar en kan geleidelijk worden ingevoerd, startend met alleen de nieuwe opbouw.

*Ad 5. Invoering zonder herverdeling tussen en binnen generaties*

Een nationale regeling is mogelijk zonder herverdeling tussen en binnen generaties indien die wordt vormgegeven als een premiereregeling waarbij de uitkering gekoppeld is aan de inleg via de premies.

**Toetsing variant 2: pensioenfondsen voor zelfstandigen met verplichtstelling**

*Ad 1. Juridisch houdbaar*

Een pensioenfonds voor zelfstandigen met verplichtstelling is juridisch houdbaar indien daar voldoende onderbouwing voor is vanuit het algemeen belang (sociale bescherming). Een pensioenfonds mag ook de bevoegdheid krijgen pensioenregelingen voor zelfstandigen uit te voeren.

*Ad 2. Aansluiten bij bestaande instituties/maatschappelijk aanvaardbaar*

Invoering van een pensioenfonds voor zelfstandigen binnen de huidige kaders vereist gerichte aanpassing van wetgeving en een initiatief van een representatieve organisatie van zelfstandigen. Het is echter zeer de vraag of er voldoende draagvlak zal zijn onder zelfstandigen voor invoering van een pensioenfonds met verplichte deelname. Bovendien staat het op gespannen voet met het domein van bedrijfstakpensioenen en beroepspensioenfondsen waar ook zelfstandigen aan deelnemen.

*Ad 3. Arbeidsvormneutraal*

Een pensioenfonds voor zelfstandigen met verplichtstelling is niet arbeidsvormneutraal, omdat het slechts pensioenopbouw voor zelfstandigen organiseert. Het probleem van de witte en grijze vlek onder werknemers blijft daarmee onopgelost.

*Ad 4. Praktisch toepasbaar/uitvoerbaar*

Een pensioenfonds voor zelfstandigen met verplichtstelling is technisch gezien uitvoerbaar.

Maar gezien het te verwachten gebrek aan draagvlak is het op korte termijn zeker niet praktisch toepasbaar.

*Ad 5. Invoering zonder herverdeling tussen en binnen generaties*

Door de vormgeving als flexibele of solidaire premiereregeling is deze variant mogelijk zonder belangrijke herverdelingseffecten.

**Toetsing variant 3: pensioenplicht voor alle werkenden**

*Ad 1. Juridisch houdbaar*

Een pensioenplicht voor alle werkenden is juridisch houdbaar mits er voldoende rechtvaardiging is met het oog op het algemeen belang (de sociale pensioenbescherming).

*Ad 2. Aansluiten bij bestaande instituties/maatschappelijk aanvaardbaar*

Tegenover het naar verwachting beperkte draagvlak onder zelfstandigen is het maatschappelijk belang zodanig dat deze variant maatschappelijk aanvaardbaar kan zijn. De pensioenplicht zorgt voor een gelijk speelveld en biedt zowel zelfstandigen als werknemers in de witte en grijze vlek pensioenbescherming. Deze variant versterkt de deelname aan pensioenregelingen zonder ingrijpende verandering van het pensioenlandschap.

*Ad 3. Arbeidsvormneutraal*

Een pensioenplicht is arbeidsvormneutraal omdat die geldt voor alle werkenden, ongeacht de juridische titel waarop het inkomen uit arbeid wordt verworven.

*Ad 4. Praktisch toepasbaar/uitvoerbaar*

Deze oplossingsroute lijkt op kortere termijn praktisch uitvoerbaar, juist omdat er geen aparte infrastructuur voor ingericht hoeft te worden.

*Ad 5. Invoering zonder herverdeling tussen en binnen generaties*

Door aan te sluiten bij het bestaande aanbod van premiereregelingen is deze variant mogelijk zonder belangrijke herverdelingseffecten.

**5.2 Pensioenplicht voor alle werkenden: kansrijke optie**

Uit de bovenstaande analyse concluderen wij dat een pensioenplicht voor alle werkenden (de derde variant) de meest kansrijke optie is voor invoering op korte termijn in Nederland. De tweede variant met een pensioenfonds voor zelfstandigen is minder realistisch vanwege het beperkte draagvlak onder zelfstandigen. Ook biedt deze variant geen oplossing voor de witte en grijze vlek onder werknemers.

De optie van een nationale regeling is ook interessant; het is een sluitende en kostenefficiënte oplossing die zowel de zelfstandigen als de werknemers in de witte en grijze vlek bescherming biedt. Dankzij omslagfinanciering kunnen in deze variant ook welvaartsvaste pensioenen worden geboden, naast de bestaande, op de kapitaalmarkt gedekte pensioenen in de tweede pijler. Met de introductie van een 'tussenlaag' in het bestel lijkt deze route echter wat ingrijpender in de Nederlandse context en daardoor wellicht minder realistisch om al op korte termijn in te voeren.

De pensioenplicht voor alle werkenden komt daarmee als meest kansrijke optie naar voren. Door de verplichting om ten minste tot een bepaald niveau aanvullend pensioen op te bouwen biedt deze variant een waarborg dat alle werkenden ten minste een zeker aanvullend pensioen opbouwen.

## 6. Randvoorwaarden voor succesvolle invoering van een pensioenplicht voor alle werkenden

Voor succesvolle introductie van een pensioenplicht voor alle werkenden moet aan een aantal randvoorwaarden worden voldaan. Wij noemen er hier enkele:

### a. Norm voor Maatschappelijk Aanvaardbaar minimaal aanvullend Pensioen (MAP)

Er moet vastgesteld worden tot welke hoogte de pensioenopbouw verplicht moet worden. Daarbij kan onderscheid worden gemaakt tussen een voldoende pensioen en een optimaal pensioen. De verplichting voor pensioenopbouw zal dan gelden tot het niveau 'voldoende pensioen'. Hoe hoog deze ondergrens moet zijn, vergt een maatschappelijke afweging. Een te lage norm kan voor velen een ongewenste terugval in inkomen na pensionering betekenen. Ook kan het tot extra beroep op inkomensafhankelijke regelingen leiden (*freeriderprobleem*). Een te hoge norm is daarentegen onnodig bindend en houdt onvoldoende rekening met heterogeniteit onder werkenden. Zo beschikken zelfstandigen vaak ook over andere bronnen van vermogensvorming en bouwen eigenwoningbezitters ook meestal een aanzienlijk vermogen op via de eigen woning.

De norm voor een MAP moet daarom vooral een ondergrens stellen en daarboven ruimte laten voor maatwerk via werkgevers en cao's (voor de meeste werknemers) of individuele regelingen (voor zelfstandigen en overigen).

Van een MAP kan ook een belangrijk normerend effect uitgaan – als minimum waaraan werkgevers en zelfstandigen zich ten minste moeten houden. Deze norm kan ook leidend zijn bij de beoordeling of een regeling al dan niet tot de 'grijze vlek' moet worden gerekend. Box 2 geeft een indicatie voor de hoogte van een dergelijke norm. Deze norm kan evenwel

#### Box 2: Hoogte van het Maatschappelijk Aanvaardbaar Minimaal Aanvullend Pensioen (MAP)

Wat een adequaat pensioen is, verschilt van persoon tot persoon en is afhankelijk van de voorkeuren, financiële situatie en huishoudsamenstelling. Er bestaat daarom geen eenduidige norm voor de hoogte van het gewenste pensioen. Dat geldt ook voor de ondergrens voor een 'voldoende' of 'adequaat' pensioen. Bij het afwegen van deze ondergrens hebben maatschappelijke aspecten extra gewicht. Als indicatie voor de hoogte van het maatschappelijk minimum denken wij aan een premie-inleg van 10 procent van het pensioengevend inkomen. Dit is circa de helft van de gemiddelde huidige premie voor de tweede pijler. Samen met de AOW leidt dit tot een vervangingsratio van circa 55 tot 60 procent voor een modale werknemer. Dit percentage kan gelden tot een bepaald maximum, vergelijkbaar met bijvoorbeeld de huidige aftoppingsgrens van de tweede pijler.

Een premiepercentage van 10 procent voor het MAP sluit aan bij wat internationaal gebruikelijk is voor een pensioenverplichting (Biesenbeek e.a., 2022). Ook de AFM (2023) spreekt in een recente studie over het probleem van premieregelingen met een premiepercentage van 'slechts 10% of minder'.\*

Het MAP moet worden beschouwd als ondergrens; bij een optimaal pensioen past veelal een hogere ambitie zoals het doel van een pensioen van 75 procent van het middelloon in 40 opbouwjaren (80 procent bij 42 jaar), zoals gehanteerd in de Wtp.

\* In dezelfde studie definieert de AFM een grens van 25% van de fiscale ruimte als indicator voor een 'lage benutting'; bij een fiscale premiegrens van 30% zou dit neerkomen op een premie van 7½% maximum.

ook leiden tot versoering van pensioenregelingen (indien deze nu ruimer zijn dan de nieuwe norm).

Door deelname aan de collectieve regeling via de werkgever zullen de meeste werknemers zonder meer voldoen aan deze ondergrens. Voor de overige werkenden biedt de verplichting een waarborg van in ieder geval een voldoende pensioen.

### **b. Toezicht op naleving**

Voor toezicht op de naleving lijkt controle op voldoende pensioeninleg via de belastingaangifte de meest logische route. Dit kan via de Belastingdienst of een speciaal daarvoor ingericht instituut. Daarbij kan ook gesignaleerd worden wanneer de pensioenopbouw tekortschiet ten opzichte van het MAP. De betrokkene is dan verplicht om het tekort alsnog aan te vullen. Blijft deze persoon in gebreke, dan zou de premie kunnen worden ingehouden en op naam van de deelnemer gestort worden in een *default*-fonds. Dat vereist wel dat er een *default*-fonds is. Een andere – verregaande – oplossing is een extra aanslag ter grootte van het tekort in opbouw zonder dat bedrag te reserveren voor pensioenopbouw. Introductie van een dergelijk systeem vergt aanpassing van de instituties en kost enige tijd. Een tussenoplossing die al op korte termijn ingevoerd zou kunnen worden, is om ook de derdepijlerpensioenen op te nemen in een platform als ‘Mijn Pensioenoverzicht’, gekoppeld aan signalering bij onvoldoende pensioenopbouw. Het is dan aan de deelnemer om het pensioen aan te vullen.

### **c. Goede begeleiding van keuze van product en uitvoerder**

Het is essentieel dat individuen een goede keuze kunnen maken uit het aanbod van pensioenproducten. Voor de meeste werknemers speelt dit niet omdat zij al voldoende pensioen opbouwen in collectieve regelingen via de werkgevers. Zij voldoen dus automatisch aan de pensioenplicht. Hetzelfde geldt voor de professionals met een collectieve regeling via de beroepsvereniging. Voor de overigen kan de verplichting betekenen dat zij (extra) pensioen moeten gaan opbouwen. Het ligt voor de hand dat zij hun keuze vooral richten op de aanbieders in de derde pijler.<sup>25</sup> Deze pijler is toegesneden op individuele oplossingen en biedt ruimte voor maatwerk. Daarbij kan worden gekozen uit alle aanbieders met een vergunning op deze markt; het lijkt niet nodig om de keuze te limiteren tot een aantal geselecteerde aanbieders. Wel is goede keuzebegeleiding van belang om foute productkeuze en *mis-selling* te voorkomen. Dit kan bijvoorbeeld worden bevorderd door een verplichte periodieke ‘financiële APK’ of door de toegang tot financieel advies te verbeteren, bijvoorbeeld door het gratis verstrekken van vouchers voor financieel advies.

---

<sup>25</sup> Ook vrijwillige aansluiting bij het betreffende pensioenfonds van de sector is mogelijk. Het kan ook interessant zijn om te onderzoeken of een vrijere keuze uit meer fondsen binnen de tweede pijler mogelijk is zoals in IJsland, naast individuele oplossingen in de derde pijler.

**d. Toegankelijkheid van de derde pijler**

Tot slot is transparantie en toegankelijkheid van het aanbod een belangrijke randvoorwaarde voor een oplossing via de derde pijler. Juist op deze punten heeft de AFM (2023) een kritisch rapport uitgebracht. De AFM signaleert gebreken op elk van de drie belangrijke dimensies: i) de bekendheid van derde pijler, ii) de transparantie en iii) de toegankelijkheid. De meeste consumenten zijn slecht op de hoogte van de pensioenoplossingen via de derde pijler. Daarnaast laat ook de transparantie te wensen over; de aangeboden producten zijn zeer divers en moeilijk vergelijkbaar. Zo ontbreekt het aan uniformiteit in de rendementen waarmee pensioenuitkomsten worden berekend. Ook zijn de kosten vaak niet te achterhalen. Daarnaast zijn de producten niet altijd toegesneden op de specifieke doelgroepen. Zo hebben zelfstandigen extra behoefte aan een zekere flexibiliteit om de pensioenopbouw af te stemmen op de wisselende inkomsten in de tijd. Ook zijn slimme combinaties van producten mogelijk, zoals een pensioen samen met een arbeidsongeschiktheidsverzekering zoals in het buitenland wel gebruikelijk is.

Met inachtneming van deze randvoorwaarden is een pensioenplicht voor alle werkenden al binnen afzienbare tijd te realiseren binnen de bestaande instituties en systemen. Dit kan een effectieve en realistische oplossing zijn voor het probleem van de zelfstandigen en werknemers in witte en grijze vlekken en een waarborg bieden dat iedere werkende ten minste een adequaat pensioen opbouwt.

## Literatuur

- AFM, 2023. *Verlaag drempels in de derde pijler*, Amsterdam.
- AFM, 2023. *Verkenning grijze vlek binnen DC-regelingen*, Amsterdam.
- Allianz, 2023. *Reforming against the demographic shock*, Allianz Pension Report 2023, Munich.
- Biesenbeek, C., De Boer, K., Van Ewijk, C., Van Ewijk, J., Van Gooswilligen, M., Kappelle, H., Lutjens, E., Mertens, M., Muns, S., 2022. *Werkenden met tekortschietend pensioen – Oplossingsroutes voor de witte en grijze vlek en de pensioenopbouw van zelfstandigen*, Netspar Occasional Paper 05/2022.
- Boumans, M. 2020. *Pensioen van zelfstandigen – Een juridische analyse van de regulering van de toegang van zelfstandigen tot pensioen*. Proefschrift Vrije Universiteit Amsterdam.
- Ebbinghaus, B., Gronwald, M., 2022. The Changing Public-Private Pension Mix in Europe: From Path Dependence to Path Departure, chapter 2 in Bernhard Ebbinghaus (2011) (ed.), *The Varieties of Pension Governance: Pension Privatization in Europe*, Oxford.
- Ewijk C., Van, Van der Horst, A., Besseling, P., 2013. *Toekomst voor de zorg*, CPB.
- Ewijk C., Van, Meijdam, L., Ponds, E., 2020. *NDC-pensioen: bruikbaar alternatief voor Nederland?* Netspar Design paper 213.
- García Huitrón, M., Ponds, E., 2016. *Participation and Choice in Funded Pension Plans: Guidance for the Netherlands from Worldwide Diversity*. Netspar Industry Paper; Vol. Design 55. Netspar.
- Knoef, M., Goudswaard, K. Been, J. Caminada, K., 2015. *Veel variatie in pensioen Nederlandse huishoudens*, Netspar Brief 2.
- Lee, D., Saez, E., 2012. Optimal minimum wage policy in competitive labor markets, *Journal of Public Economics*, 96, 739-749.
- Lever, M., Ponds, E., Dillingh, R., Stevens, R., 2018. *Keuzevrijheid in de uitkeringsfase: internationale ervaringen*. Design Paper 104.
- Lever, M., Ponds, E., García Huitrón, M., Cox, R., 2015. *Internationale vergelijking van kapitaalgedekte pensioenstelsels*, Netspar Brief 3.
- Lutjens, E., 1989. *Pensioenvoorzieningen voor werknemers*, Proefschrift Vrije universiteit Amsterdam.
- Lutjens, E., Van der Lecq, F., 2020. *Alternatieven voor de huidige verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen*, Netspar Design Paper 138.
- Lutjens, E., 2022. Tekortschietend pensioen: over zelfstandigen en witte en grijze vlekken, *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken*, 2022/43.
- Lutjens, E., Van Meerten, H., 2023. *Taakafbakening:houdbaarheid in toekomstig pensioenstelsel*, Netspar Design Paper 232
- Mercer, 2022. Mercer CFA Institute Global Pension Index 2022. [Mercer CFA Institute Global Pension Index 2022](#)
- Mitchell, O., Utkus, S., 2022. Target-date funds and portfolio choice in 401(k) plans. *Journal of Pension Economics & Finance*, 21(4), 519-536.
- Prast, H., 2017. *De psychologie van pensioenkeuzes*, Netspar Brief 10.
- Popta, B. van, Steenbeek, O., 2021. Transitie naar een nieuw pensioencontract in Nederland – Lessen uit het buitenland, Netspar Occasional paper 03-2021.
- Satter, R.H.C.A., 2018. *Van 70 naar 65 en weer terug? Het Nederlandse vergrijzingsdebat (1895-1957) als inspiratiebron voor de 21e eeuw*, proefschrift Radboud Universiteit Nijmegen.
- Starink B., 2022. *Zorgen voor morgen: een symbiose van Arbeidsmarkt, Pensioenen en Belasting*, Oratie Tilburg.
- Starink B., Halidorsson, S., Zoega, G., Kluit, Z., 2023. *Mandatory pension accrual by entrepreneurs: a comparison between the Netherlands and Iceland*, Netspar Academic Papers, 08/2023-040.
- StvdA (Stichting van de Arbeid), 2020. *Aanvalsplan witte vlek. Voorstellen om het gemis aan pensioenopbouw onder werknemers tegen te gaan*, Stichting van de Arbeid, Den Haag.

## Appendix

### Het is nog steeds 1949

Boumans (2020) gaat in zijn proefschrift in op de wetsgeschiedenis van de pensioenen voor zelfstandigen. Hij geeft aan dat de onderwerpen die bij de totstandkoming van de Wet BPF van 1949 aan de orde waren nog altijd actueel zijn. De onderstaande knipsels hebben wij aan zijn proefschrift ontleend:

<i>Verskil werknemer – zelfstandige</i>	
Toen	Nu
<i>Kamerstukken II, 1947/48, 785, 3, p. 3: 'de zelfstandige werkers zonder personeel en de kleine werkgevers verschillen economisch en maatschappelijk vaak niet zo heel veel van de arbeiders.'</i>	Tegenwoordig komt het onderscheid tussen enerzijds de werknemer en anderzijds de zelfstandige die alleen zijn eigen arbeid aanbiedt, regelmatig terug in discussies. <sup>616</sup>

<i>Definitie zelfstandige</i>	
Toen	Nu
<i>Kamerstukken II, 1947/1948, 785, 5, p. 13.<sup>617</sup> 'Indien er van opname sprake is, rijst de vraag, of er een grens moet worden gesteld en zo ja, waar de grens moet worden getrokken, m.a.w. of alle zelfstandigen zullen worden opgenomen dan wel alleen kleine zelfstandigen [...]'</i>	Ook tegenwoordig bestaat discussie over de afbakening van het begrip zelfstandige. Zo dringt de SER in 2010 aan op een eenduidige definitie, terwijl de staatssecretaris van Financiën dit niet wenselijk vindt. <sup>618</sup>

<i>Gerechvaardigd belang<sup>619</sup></i>	
Toen	Nu
<i>Handelingen II, 1949, 785, p. 1101-1102: 'Die rechtsgrond moet naar mijn mening hierin worden gevonden, dat het volgens het oordeel van de wetgever nodig kan zijn bindende regelingen te stellen, ook voor zelfstandigen, met het oog zowel op hun eigen belangen als op die van een groter gemeenschap, ten behoeve van een sociaal gerechtvaardigd doel, dat niet bereikt kan worden, wanneer men de medewerking aan de personen zelf overlaat.'</i>	Deze passage ziet op twee aspecten. Ten eerste wordt gewezen op het irrationele gedrag van personen. Ten tweede ziet het fragment op sociaal gerechtvaardigd belang van een verplichte pensioendeelname van zelfstandigen. Beide aspecten zijn ook op dit moment actueel. <sup>620</sup>

<i>Plaats binnen het beste<sup>621</sup></i>	
Toen	Nu
<i>Handelingen II, 1949, 785, p. 1104: 'De geachte afgevaardigde heeft gezegd, dat, indien dit het geval is de plaatsen, door de vertegenwoordigers van de zelfstandigen in het bestuur ingenomen, in mindering moeten komen. Het komt mij voor, dat dit niet juist zou zijn, omdat, hoewel in sommige opzichten een zelfstandige als werkgever wordt beschouwd, de kleine zelfstandigen een aparte groep vormen en men niet kan zeggen, dat de kleine zelfstandigen een plaats moeten innemen, die anders aan de werkgevers-vertegenwoordigers toekomt.'</i>	Net als in 1949 speelt ook thans de vraag hoe zelfstandigen in het paritair model van werkgevers- en werknemersorganisaties passen. <sup>622</sup>

<b>Kosten van pensioenopbouw</b>	
Toen	Nu
<p><i>Handelingen II, 1949, 785, p. 1099:</i>  <i>'Hoeveel duizenden kleine zelfstandigen en kleine werkgevers zijn er niet, die wel willen zorgen voor hun oude dag, maar het „kunnen” wordt hun onmogelijk gemaakt.'</i></p>	<p>In de huidige discussie spelen de kosten voor pensioenopbouw eveneens een prominente rol. Een groot deel van de zelfstandigen vindt de kosten te hoog en bouwt om die reden geen pensioen op.<sup>623</sup></p>

<b>Flexibele arbeidsverhoudingen</b>	
Toen	Nu
<p><i>Handelingen I, 1949, 785, p. 283:</i>  <i>'In het textielbedrijf zal men geen kleine zelfstandigen aantreffen, maar wel in verschillende groepen van middenstanders, zoals schilders en timmerlieden, die het ene ogenblik bij een baas werken en het andere ogenblik zelfstandig ondernemer zijn.'</i></p>	<p>Hier wordt gedeut op de flexibiliteit van de arbeidsmarkt waarin arbeidsrelaties wisselen; de ene keer wordt als werknemer gewerkt en de andere keer als zelfstandige. Ook vandaag de dag is dit een bekend verschijnsel.<sup>624</sup> Daarnaast is het hybride ondernemerschap, waarbij gelijktijdig als werknemer en als zelfstandige wordt gewerkt, in opkomst.<sup>625</sup></p>

<b>Verskil in premiedruk tussen werknemer en zelfstandige</b>	
Toen	Nu
<p><i>Handelingen I, 1949, 785, p. 284:</i>  <i>'Op het ogenblik krijgen wij de hoogst eigenaardige figuur, dat waarschijnlijk de verzekering zal worden uitgebreid tot de kleine zelfstandigen en dat men deze personen dus een zware last gaat opleggen, terwijl de arbeider, die soms in een betere positie verkeert die last voor de helft door de ondernemer ziet betaald [...] Die kleine zelfstandige gaat f 2,50 betalen voor het pensioen krachtens het pensioenfonds, terwijl de arbeider f 1,25 betaalt [...].'</i></p>	<p>Ook tegenwoordig speelt het verschil in premiedruk een rol in de discussie om werknemers en zelfstandigen in hetzelfde pensioenfonds te laten deelnemen. Daarnaast zullen zelfstandigen vanwege hun wisselende inkomenspositie – meer dan werknemers – behoefte hebben aan een flexibele premie-inleg.<sup>626</sup> In verband hiermee speelt de vraag of een collectieve pensioenregeling voor werknemers wel voldoende aansluit op de pensioenbehoeften van zelfstandigen.<sup>627</sup></p>

# 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)  
Marika 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 Hoofdpijnen Pensioenakkoord, juridisch begrepen (2013)  
Mark Heemsker, Bas de Jong en René Maatman
- 15 Different people, different choices: The influence of visual stimuli in communication on pension choice (2013)  
Elisabeth Brüggem, 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

## Pensioen voor alle werkenden

- 19 Collective pension schemes and individual choice (2013)  
Jules van Binsbergen, Dirk Broeders, Myrthe de Jong and Ralph Koijen
- 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)  
Servaas 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)  
Jiajia 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 Urzi 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 Heemskerck, René Maatman en Bas Werker
- 47 Segmentation of pension plan participants: Identifying dimensions of heterogeneity (2016)  
Wiebke Eberhardt, Elisabeth Brügggen, 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 Waegenare, Bertrand Melenberg and Thijs Markwat
- 67 Heterogeniteit in doorsnee-problematiek. 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)  
Marike Knoef, Jim Been, Koen Caminada, Kees Goudswaard en Jason Rhuggenaath

## Pensioen voor alle werkenden

- 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 Grebentchikova, 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 Brüggen, 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 beleggingsbeleid 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 levensloopperspectief (2017)  
Arjen Hussem, Harry ter Rele en Bram Wouterse
- 88 Creating good choice environments - Insights from research and industry practice (2017)  
Elisabeth Brüggen, 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

## Pensioen voor alle werkenden

- 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 Marika 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 Mastrogiacomo, Stefan Hochguertel and Hans Bloemen

## Pensioen voor alle werkenden

- 116 Appreciated but complicated pension Choices? Insights from the Swedish Premium Pension System (2019)  
Monika Böhnke, Elisabeth Brüggem 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 Waegenare, 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 Kantarci, 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 Heemskerck, Niels Kortleve en René Maatman
- 136 Debt affordability after retirement, interest rate shocks and voluntary repayments (2019)  
Mauro Mastrogiacomo
- 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

## Pensioen voor alle werkenden

- 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)  
Wilte Zijlstra, Jochem de Bresser en Marike 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 Deeltijdpensioen: belangstelling en belemmeringen op de werkvloer (2020)  
Hanna van Solinge, Harry van Dalen en Kène Henkens

## Pensioen voor alle werkenden

- 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 pensioeninstituties (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

## Pensioen voor alle werkenden

- 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 Mastrogiacomio
- 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 Mastrogiacomio
- 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 Mastrogiacomio 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 pensioenfondsenbesturen (2022)  
Tanachia Ashikali and Floortje Fontein

## Pensioen voor alle werkenden

- 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
- 218 Carbon Bias in Index Investing (2022)  
Mathijs Cosemans and Dirk Schoenmaker
- 219 Measuring Risk Capacity (2022)  
Rob Alessie, Viola Angelini and Lars Kleinhuis
- 220 Participatiehypotheek als impuls voor mobiliseren woningkapitaal: een interessante optie voor pensioenfondsen (2023)  
Casper van Ewijk, Arjen Gielen, Marike Knoef, Mauro Mastrogiacomio en Alfred Slager
- 221 Trust in Pension Funds, Or the Importance of Being Financially Sound (2023)  
Hendrik P. van Dalen and Kène Henkens
- 222 De pensioenvoorziening in Nederland, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland: een rechtsvergelijkend onderzoek (2023)  
Jessica van den Heuvel-Warren
- 223 Sustainable Development Goals and Sovereign Bond Spreads: Investor Implications (2023)  
Eline ten Bosch, Mathijs van Dijk, and Dirk Schoenmaker
- 224 Show Me My Future: Data-Driven Storytelling and Pension Communication (2023)  
Kay Schroeder, Inka Eberhardt, Wiebke Eberhardt and Alexander Henkel
- 225 Shocks to Occupational Pensions and Household Savings (2023)  
Francesco Caloia, Mauro Mastrogiacomio and Irene Simonetti
- 226 Vertrouwen in partijen in het Nederlandse pensioenveld: een kwalitatief onderzoek onder deelnemers, consultants en adviseurs (2023)  
Jelle Strikwerda, Bregje Holleman en Hans Hoeken
- 227 Trust in the financial performance of pension funds, public perception, and its effect on participation in voluntary pension saving plans (2023)  
Floor Goedkoop, Madi Mangan, Mauro Mastrogiacomio and Stefan Hochguertel
- 228 Measuring sustainability preferences of pension members - A methodological proposition and a case study of a UK pension fund (2023)  
Rob Bauer, Marco Ceccarelli, Katrin Gödker, and Paul Smeets
- 229 Invaren of niet invaren door pensioenfondsen: economische en juridische aspecten (2023)  
Casper van Ewijk en Mark Heemskerk
- 230 Stated product choices of heterogeneous agents are largely consistent with standard models (2023)  
Bart Dees, Theo Nijman and Arthur van Soest
- 231 What comes to mind when considering looking into and/or adjusting one's pension? An empirical study among UK and US residents (2023)  
Eric van Dijk, Marcel Zeelenberg, Wändi Bruine de Bruin and Robert-Jan Bastiaan de Rooij
- 232 Taakafbakening: houdbaarheid in toekomstig pensioenstelsel (2023)  
Erik Lutjens en Hans van Meerten
- 233 A comparison of risk preference elicitation methods and presentation formats (2023)  
Jorgo Goossens, Marike Knoef, Bart Kuijpers, Rogier Potter van Loon, Eduard Ponds, Arno Riedl, Siert Vos
- 234 The Effects of Online Financial Endorsements on the Investment Behavior of Young Retail Investors (2023)  
Peter de Goeij and Emre Kaan

## Pensioen voor alle werkenden

- 235 Communicatie over de toedeling van vermogen – of het antwoord op de vraag: Ga ik erop voor- of achteruit? (2023)  
Lisa Brügger, Annemarie van Hekken en Bas Werker
- 236 Challenges of Automated Financial Advice: Definition and Ethical Considerations (2023)  
Robert Gianni, Minou van der Werf, Lisa Brügger, Darian Meacham, Jens Hogreve, Thomas Post and Jonas Heller
- 237 The impact of uncertainty in risk preferences and risk capacities on lifecycle investment (2023)  
Anne G. Balter, Rob van den Goorbergh en Nikolaus Schweizer
- 238 Solidariteitsbuffer en solidariteitsvoorkeuren (2024)  
Eduard Ponds en Evert Webers
- 239 Garanties in het nieuwe pensioenstelsel (2024)  
Matthijs Kokken, Theo Nijman en Bas Werker
- 240 Vertrouwen in (pensioen)instituten bij verschillende sociaaleconomische groepen (2024)  
Paul Bokern, Jona Linde, Arno Riedl, Hans Schmeets en Peter Werner
- 241 Value considerations, ethical dilemmas, and resolving methods in automated financial advice – Qualitative study among industry experts (2024)  
Floris de Haan, Minou van der Werf and Lisa Brügger
- 242 Wanneer met pensioen? – De effectiviteit van verschillende vormen van keuzebegeleiding (2024)  
Jelle Strikwerda, Bregje Holleman en Hans Hoeken
- 243 Reële keuzes in het nieuwe pensioencontract (2024)  
Rens van Gastel, Niels Kortleve, Theo Nijman en Peter Schotman
- 244 Keuzebegeleiding bij pensioenen: is alleen een online tool voldoende? (2024)  
Minou van der Werf & Lisa Brügger
- 245 Climate Risk Stress Testing: A Survey and Classification (2024) Henk Jan Reinders, Dirk Schoenmaker en Mathijs van Dijk
- 246 Determinants of work accommodation efforts for long-term sick workers (2024)  
Viola Angelini, Max Groneck, Laura Jansen and Raun van Ooijen
- 247 Partial Retirement Opportunities and the Labor Supply of Older Individuals (2024)  
Tunga Kantarci, Jim Been, Arthur van Soest, Daniel van Vuuren
- 248 Keuzebegeleiding bij de keuze tussen een vast of een variabel pensioen (2024)  
Bas Donkers, Benedict Dellaert, Marc Turlings, Annemarie van Hekken, Martin van 't Zet en Iris Wiggerts
- 249 Pensioen voor alle werkenden (2024)  
Casper van Ewijk, Erik Lutjens, Eduard Ponds en Bastiaan Starink



Network for Studies on  
Pensions, Aging and Retirement

---

Dit is een publicatie van Netspar  
Oktober 2024

T +31 13 466 2109  
E [info@netspar.nl](mailto:info@netspar.nl)

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