

15 Hervorming van het pensioenstelsel

Kees Goudswaard¹

15.1 Inleiding

Het Nederlandse stelsel van aanvullende pensioenen staat internationaal hoog aangeschreven. Toch staat het stelsel al enige jaren onder flinke druk. Veel pensioenfondsen verkeren in een moeilijke financiële positie als gevolg van onder meer de langdurig lage rente en de sterk stijgende levensverwachting. De premies zijn in veel gevallen verhoogd en bij een groot aantal fondsen zijn (indexatie-)kortingen doorgevoerd, waardoor het vertrouwen flink is aangetast. Om de financiële toekomstbestendigheid te vergroten is al een aantal maatregelen doorgevoerd, waaronder een koppeling van de pensioenrichtleeftijd aan de ontwikkeling van de levensverwachting. Verder zijn de financiële spelregels aangepast, waardoor financiële schokken beter kunnen worden gespreid in de tijd. Tenslotte is de fiscale ruimte voor pensioenopbouw beperkt met de aanpassing van het Witteveen kader.

Maar de laatste jaren is er ook een discussie op gang gekomen over meer fundamentele aspecten van het stelsel. Daarbij gaat om vragen als: sluit het stelsel wel voldoende aan op de veranderende arbeidsmarkt? Zijn de lusten en lasten evenwichtig verdeeld over de verschillende generaties? Is het wenselijk dat de pensioenregelingen meer keuzevrijheid en maatwerk bieden? Zou meer transparantie van de pensioenregeling kunnen bijdragen aan herstel van het vertrouwen in het stelsel?

In 2014 is het kabinet een nationale pensioendialoog gestart, waarbij deze en andere vragen aan de orde moesten komen. Onderdeel van deze dialoog was ook een adviesaanvraag aan de SER over de toekomst van het pensioenstelsel. Uiteindelijk is dit proces uitgemond in het SER Advies Naar een nieuw pensioenstelsel (2019), dat de basis vormde voor het in juni tussen kabinet en sociale partners gesloten pensioenakkoord (Ministerie van SZW, 2019b).

De eerste stap in het proces was het Advies Toekomst Pensioenstelsel (2015) waarin de SER de belangrijkste uitdagingen analyseert en vier toekomstvarianten ontwikkelt die er op gericht zijn om het stelsel te versterken. Een van die varianten betreft een nieuw type pensioenregeling: persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling. Deze variant werd door de SER bestempeld als interessant, omdat de sterke kanten van het huidige stelsel worden behouden, te weten collectiviteit en risicodeling, maar tegelijkertijd biedt een dergelijke regeling onder andere meer transparantie en meer mogelijkheden tot maatwerk en keuzevrijheid. Om deze reden heeft de SER deze variant nader verkend (SER, 2016). In het Regeerakkoord van het kabinet Rutte III (2017) worden de analyses van de SER om te komen tot een combinatie van persoonlijk pensioen met collectieve risicodeling onderschreven en als richting aangegeven voor een hervorming van het pensioenstelsel. De onderhandelingen tussen kabinet en sociale partners hebben er uiteindelijk toe geleid dat in het pensioenakkoord twee pensioenregelingen naar voren worden geschoven, beiden met een persoonlijker karakter en met handhaving van collectieve

¹ Prof. dr. K.P. Goudswaard is hoogleraar economie aan de Universiteit Leiden. Hij was van 2014 tot en met 2018 voorzitter van de SER Commissie Toekomst Pensioenen.

risicodeling. De eerste mogelijkheid is de collectieve variant van de in 2016 geïntroduceerde verbeterde premieregeling. Daarnaast wordt er een nieuw contract voorgesteld met een meer uitgebreide collectieve risicodeling.

In deze bijdrage zal nader in kaart worden gebracht hoe een pensioencontract op basis van persoonlijk pensioen met collectieve risicodeling er uit kan zien en wat de voor- en nadelen zijn.² Daarbij zal ook aandacht worden besteed aan de effecten op de verschillende generaties deelnemers: jongere en oudere werknemers, gepensioneerden en toekomstige deelnemers³. Eerst worden de sterke en de zwakke punten van het huidige pensioenstelsel geanalyseerd, waaruit diverse uitdagingen voor de toekomst voortvloeien. Vervolgens worden de toekomstvarianten van de SER geschetst, inclusief de varianten die uiteindelijk in het pensioenakkoord terecht zijn gekomen. De varianten worden vergeleken aan de hand van een aantal criteria. Daarna komt de mogelijke transitie naar een persoonlijker pensioenregeling aan de orde, waarbij in het bijzonder aandacht wordt besteed aan de gevolgen voor de oudere werknemer. Vervolgens wordt ingegaan op de vraag of zzp'ers aansluiting zouden kunnen vinden bij een nieuwe pensioenregeling. Ten slotte volgen enkele conclusies.

15.2 Sterke en zwakke punten

15.2.1 Sterke punten

Nederlandse werknemers hebben momenteel een relatief goed pensioen door de combinatie van een verplichtstelling, collectiviteit en risicodeling. Door de verplichtstelling neemt circa 90% van de werknemers automatisch deel aan een pensioenregeling (Ministerie van SZW, 2016). Dit voorkomt dat zij te weinig opbouwen of te laat beginnen met pensioenopbouw. Internationaal gezien springen de pensioenuitkeringen in Nederland er relatief gunstig uit. Volgens onderzoek van Knoef et al. (2014 en 2016) komt het verwachte pensioeninkomen van de huidige 65-minners in doorsnee uit op ongeveer 70% van het gemiddelde inkomen als alleen de AOW en de aanvullende pensioenen worden meegenomen. Dat betekent uiteraard ook dat de helft van de actieve deelnemers de veel genoemde norm van 70% niet zullen halen. Maar ook andere middelen kunnen bijdragen aan de financiering van de oude dag, waaronder het derdepijlerpensioen, eigen spaargeld, bedrijfsvermogen en de eigen woning. Wanneer deze middelen worden meegerekend komt ongeveer de helft van de huishoudens uit op een pensioen van netto 100%. Wel moet worden opgemerkt dat de spreiding rondom deze gemiddelden groot is en dat sommige sociaal-economische groepen, waaronder zelfstandigen, gemiddeld genomen op een duidelijk lager pensioen uitkomen.⁴

De collectiviteit in het Nederlandse pensioenstelsel leidt tot schaalvoordelen en daarmee tot relatief lage

² In het hierna volgende hoofdstuk 13 van de hand van Van Marwijk Kooy zal pensioen vanuit een juridisch perspectief worden geanalyseerd.

³ Deze analyse is deels gebaseerd op SER (2016) en Goudswaard et al. (2016).

⁴ Overigens dragen eigen spaargeld, de eigen woning en bedrijfsvermogen niet bij aan de dekking van het langlevensrisico. Dat geldt wel voor jaarlijkse pensioenuitkeringen (annuïteiten).

uitvoeringskosten.⁵ Een andere karakteristiek van de huidige tweedepijlerpensioenen, namelijk de risicodeling tussen generaties, kan bijdragen aan betere pensioeninkomsten, al is de welvaartswinst die voortvloeit uit het intergenerationeel kunnen delen van risico's wel kleiner dan in het verleden. Dat is het gevolg van de vergrijzing (Van Ewijk et al., 2014).

15.2.2 Zwakke punten

Het huidige pensioenstelsel kent echter ook diverse zwakke punten, die hieronder worden toegelicht.

Financiële kwetsbaarheid. Sinds de crisis in 2008 is de financiële kwetsbaarheid van het stelsel van aanvullende pensioenen voor alle betrokkenen merkbaar geworden. Indexering is geen vanzelfsprekendheid meer en ook kortingen blijken in bepaalde gevallen onvermijdelijk. Daardoor heeft het vertrouwen in het stelsel een forse deuk opgelopen. Er is sprake van een verwachtingskloof: deelnemers verwachten een zeker pensioeninkomen, maar in de praktijk kan dit niet worden geboden. Aangezien de financiering van pensioenuitkeringen voor het overgrote deel afhankelijk is van (onzekere) beleggingsrendementen, is de onzekerheid van het pensioeninkomen een gegeven. In het verleden kon deze onzekerheid op financiële markten nog opgevangen worden door een verhoging van de pensioenpremie, maar doordat de waarde van de pensioenvermogens momenteel een veelvoud is van de jaarlijkse premie-inkomsten, valt de financiële situatie van een pensioenfonds nauwelijks meer via premieverhoging bij te sturen (Commissie-Goudswaard, 2010). Een probleem is verder dat de huidige financiële regels toch nog steeds gericht zijn op een hoge mate van zekerheid in nominale termen (in euro's gezien). Dat leidt bij lage dekkingsgraden tot een extra defensief beleggingsbeleid, waardoor de kans op herstel kleiner wordt en een koopkrachtig pensioen verder uit beeld verdwijnt.

Gebrek aan maatwerk en keuzevrijheid. De meeste werknemers vallen nu onder een pensioenregeling in de vorm van een uitkeringsovereenkomst.⁶ Deze regeling kent een 'one-size-fits-all'-benadering, waarbij voor alle deelnemers dezelfde beleggingsmix en hetzelfde premiebeleid gelden. Meer maatwerk en keuzevrijheid kunnen er toe bijdragen dat de pensioenopbouw van een deelnemer beter zal aansluiten op de persoonlijke situatie. Zo kan het voor jongeren verstandig zijn om te kiezen voor een hoger risicoprofiel – en daarmee hoger verwacht rendement – , terwijl voor ouderen een voorzichtiger beleggingsbeleid past. Ook zal een deelnemer met een afgeloste hypotheek behoefte hebben aan een minder hoog pensioeninkomen dan een deelnemer met een flinke hypotheekschuld of een huurhuis (Bart et al., 2016). Onderzoek van Netspar laat zien dat meer maatwerk in de zin van afstemming van het pensioen op de persoonlijke situatie van deelnemers een forse welvaartswinst kan opleveren (Mehlkopf et al., 2017). Ten aanzien van keuzevrijheid is de SER overigens iets terughoudender dan ten aanzien van maatwerk, mede omdat meer keuzevrijheid op gespannen voet kan staan met risicodeling en het voor mensen ingewikkeld is om keuzes te maken op het terrein van pensioenen (De Beer, 2015). Het

⁵ Een internationale vergelijking is te vinden in OECD (2015).

⁶ Daarnaast zijn er de premieovereenkomsten.

kabinet Rutte III wil wel meer keuzemogelijkheden introduceren. Als concrete optie zal het kabinet onderzoeken of en hoe het mogelijk is om bij pensionering een beperkt deel – gedacht wordt aan maximaal 10% - van het pensioenvermogen op te nemen als bedrag ineens. Deelnemers zouden die middelen bijvoorbeeld kunnen gebruiken voor aflossing op de hypotheekschuld (Ministerie van SZW, 2019).

Weinig transparantie. Daarnaast ervaren veel deelnemers de pensioenregeling momenteel als intransparant. Voor hen is het onduidelijk hoeveel pensioen zij hebben opgebouwd en hoe de beslissingen over beleggingen en pensioenopbouw worden genomen. Sterker nog: veel (jonge) deelnemers vrezen dat er wellicht geen pensioenvermogen meer voor hen in kas is. Dit is niet het geval, maar het toont wel het belang aan van meer transparantie. Het gebrekkige inzicht van deelnemers in hoeveel pensioenvermogen er voor hen beschikbaar is, wordt deels veroorzaakt door de aard van de huidige pensioenregeling. Als gevolg van complexe verdeelregels zien deelnemers slecht hoe de door hen betaalde premie zich verhoudt tot de verkregen pensioenopbouw. Ook is voor deelnemers vaak niet goed te begrijpen hoe mee- en tegenvallers worden verdeeld, wat al snel tot onvrede tussen generaties kan leiden. Dit wordt versterkt doordat in het huidige stelsel een ondoorzichtige en soms moeilijk te rechtvaardigen herverdeling plaatsvindt tussen groepen deelnemers. Deze herverdeling vloeit voort uit de zogeheten doorsneesystematiek⁷, waardoor er een overdracht plaatsvindt van jongere werknemers naar oudere werknemers. Omdat de premie van jongeren langer kan renderen bouwen zij actuariael gezien te weinig pensioen op per ingelegde euro en oudere werknemers te veel. In maatschappelijk opzicht is er steeds minder draagvlak voor deze vorm van herverdeling (Ministerie van SZW, 2016) .

Aansluiting bij de arbeidsmarkt. Werknemers nemen verplicht deel aan de pensioenregeling die hun werkgever aanbiedt. Dit past bij een arbeidsmarkt waarbij werknemers zelden van bedrijf of sector wisselen, maar in een dynamische arbeidsmarkt waarbij werknemers vaker van baan en van sector wisselen en de bestaanshorizon van bedrijven en sectoren steeds korter wordt kan dit tot problemen leiden. Dat geldt eens te meer voor werknemers die zelfstandig ondernemer worden en vice versa. In zo'n dynamische arbeidsmarkt is het van belang dat werknemers eenvoudig hun opgebouwde pensioenvermogen kunnen meenemen naar een andere pensioenuitvoerder. In het huidige systeem kan dit complex zijn door verschillen in pensioenregelingen en verschillen in hoogtes van collectieve buffers tussen pensioenuitvoerders. Ook de doorsneesystematiek kan binnen het huidige systeem een barrière betekenen voor de mobiliteit op de arbeidsmarkt. De doorsneesystematiek zorgt ook voor onbedoelde prikkels om als jongere wel en als oudere niet over te stappen van werknemerschap naar zelfstandig ondernemerschap.

Specifieke zorg is er rondom de pensioenopbouw van zelfstandigen en flexwerkers. In de afgelopen jaren is het aantal zelfstandigen flink toegenomen, evenals het aantal jongere werknemers met flexibele

⁷ De doorsneesystematiek houdt in dat alle deelnemers in een pensioenregeling hetzelfde premiepercentage betalen en daarvoor dezelfde pensioenopbouw ontvangen.

arbeidscontracten. Zelfstandigen bouwen niet verplicht een pensioen op en werken soms tegen lagere tarieven, met als consequentie dat veel zelfstandigen veel minder voor hun oude dag opzij zetten dan werknemers (Knoef et al., 2016). Ook werknemers met flexibele arbeidscontracten bouwen dikwijls maar weinig pensioen op.

15.3 Toekomstvarianten

Om een antwoord te bieden op deze uitdagingen, heeft de SER in 2015 een advies uitgebracht waarin verschillende varianten worden beschreven om het Nederlandse pensioenstelsel te versterken. In hoofdlijnen gaat het om de volgende varianten: I Uitkeringsovereenkomst met degressieve opbouw; II Nationale pensioenregeling; III Persoonlijk pensioenvermogen met vrijwillige risicodeling en IV Persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling. Deze varianten zijn beoordeeld op criteria als: pensioenresultaat, betaalbaarheid, aansluiting op maatschappelijke trends, macro-economische effecten en effecten van een transitie. Dat leidde er toe dat de varianten II en III afvielen, omdat die op een aantal punten minder scoorden dan de varianten I en IV. Variant I komt overeen met de huidige uitkeringsovereenkomsten, maar dan met afschaffing van de doorsneesystematiek, die wordt vervangen door degressieve opbouw. Bij degressieve opbouw bouwen jongeren meer pensioenrechten op voor hun ingelegde premie dan ouderen. Dat komt overeen met het feit dat hun premie langer kan renderen (actuarieel fair). Zo wordt herverdeling van jong naar oud voorkomen en beter aangesloten op de mobiliteit op de arbeidsmarkt. In een nadere variant wordt niet alleen de doorsneesystematiek losgelaten, maar ook het streven naar nominale zekerheid. De pensioenrechten worden in deze variant dus expliciet voorwaardelijk. Vandaar dat ook wel wordt gesproken van de ambitieovereenkomst (Ministerie van SZW, 2016). Maar ook de ambitieovereenkomst lost een aantal van de hiervoor genoemde problemen, zoals het gebrek aan transparantie en de geringe mogelijkheden tot maatwerk, niet op. Een verdergaande hervorming is Variant IV: persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling. Deze variant is door de SER als interessant gekwalificeerd omdat enerzijds wordt vastgehouden aan de sterke kanten van de huidige pensioenregeling, namelijk de collectiviteit en de risicodeling. Anderzijds worden deze elementen opnieuw vormgegeven in een modernere pensioenregeling die is gebaseerd op persoonlijke kapitaalopbouw, zoals in de huidige premieovereenkomsten. Het voordeel van opbouw in termen van vermogen is dat deze meer mogelijkheden biedt tot maatwerk en deelnemers meer transparantie kan bieden. Deze combinatie was echter nog onbekend en diende daarom verder te worden onderzocht. De SER heeft dit uit eigen beweging gedaan in de verkenning die in het voorjaar van 2016 is opgeleverd (SER, 2016).

15.3.1 Persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling

In de SER is onderzocht op welke manier het delen van verschillende risico's mogelijk is binnen een regeling op basis van persoonlijk pensioenvermogen (Bovenberg en Nijman, 2014). Bij de risico's gaat het om mee- en tegenvallers in beleggingsresultaten, maar ook om onverwachte veranderingen in de

levensverwachting van de bevolking als geheel, het zogenoemde 'macro-langlevensrisico'. Een mechanisme voor het delen van dit type risico's in een regeling op basis van persoonlijk pensioenvermogen was nog onbekend, in tegenstelling tot die voor het delen van andere typen biometrische risico's (het individueel langlevensrisico en het nabestaandenrisico).

Binnen deze variant hebben de deelnemers een eigen pensioenrekening waarbij de ontwikkeling van het pensioenvermogen afhangt van de volgende variabelen: de ingelegde premie (voor pensionering), de beleggingsrendementen, de kosten van pensioenuitvoering, bij- en afschrijvingen ten gevolge van de risicodeling en de uitkeringen (na pensionering). Het persoonlijk pensioenvermogen wordt belegd aan de hand van een lifecycle-methode (leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid): naarmate men ouder wordt, wordt er minder risicovol belegd. Op die manier sluit het beleggingsbeleid van deelnemers aan bij hun risicodraagkracht, wanneer wordt aangenomen dat jongeren meer beleggingsrisico kunnen nemen dan ouderen. Dit is een vorm van maatwerk. Wanneer de deelnemer met pensioen gaat, dan behoudt deze zijn persoonlijke pensioenvermogen om daaruit iedere maand de pensioenuitkering te onttrekken. Er is dus geen sprake van een scherpe knip (conversie) waarin het opgebouwde pensioenvermogen in één keer wordt omgezet in een jaarlijkse uitkering (annuïteit).

Naast het persoonlijke pensioenvermogen kent het ontwikkelde prototype vormen van collectieve risicodeling. In de verkenning is daarbij specifiek gekeken naar het delen van beleggingsrisico's tussen generaties en het delen van het eerdergenoemde macro-langlevensrisico. Het delen van beleggingsrisico tussen groepen deelnemers vindt plaats door middel van een collectieve buffer. In economisch zeer gunstige tijden wordt de buffer gevuld: een deel van het extra rendement wordt niet toebedeeld aan het persoonlijke pensioenvermogen, maar vloeit naar een collectieve buffer. In tijden van erg lage rendementen kan een beroep worden gedaan op deze buffer: dan wordt het persoonlijk pensioenvermogen van deelnemers aangevuld vanuit de buffer. Op deze manier worden beleggingsrisico's tussen generaties gedeeld. De buffer mag echter in de door de SER verkende variant niet negatief zijn. Op die manier wordt het discontinuïteitsrisico beheerst: tekorten kunnen immers niet worden doorgeschoven naar de toekomst. Voor de vraag wanneer de buffer kan worden aangewend en wanneer er rendement naar de buffer toevloeit, gelden vooraf vastgestelde regels. Het delen van het macro-langlevensrisico kan ook via de buffer plaatsvinden of door schokken in de levensverwachting te spreiden in de tijd, waardoor de oudere gepensioneerden worden beschermd.

15.3.2 Effecten persoonlijk pensioen met collectieve risicodeling

Tabel 1 laat zien wat de effecten zijn van deze variant in vergelijking met de huidige uitkeringsregeling, uitgesplitst naar verschillende leeftijden. Voor jongere werknemers is het verwachte pensioenresultaat ongeveer gelijk. Maar de kans op een korting van het pensioen is kleiner. Voor de oudere werknemer is het verwachte pensioenresultaat ietsje beter dan de huidige regeling, terwijl ook voor hen geldt dat de kans op een korting van het pensioen kleiner is. Voor gepensioneerden wijkt het beeld niet sterk af. De

nieuwe variant levert dus een stabielere pensioen op. Dat komt door de werking van de buffer, in combinatie met het leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid.

Tabel 1 Pensioenresultaten huidige regeling en SER-variant

	Huidige uitkeringsregeling			Persoonlijk pensioen met collectieve risicodeling		
	Jonge werknemer	Oudere werknemer	Gepensioneerd	Jonge werknemer	Oudere werknemer	Gepensioneerd
Verwacht pensioen	80	65	65	80	67	67
Gunstig scenario	156	80	69	169	84	72
Ongunstig scenario	36	47	61	32	48	60
Kans daling koopkracht	38	52	72	29	38	46
Kans daling pensioeninkomen	18	24	34	10	16	23

Bron: SER (2016), blz. 48-49

Minstens zo belangrijk als de kwantitatieve effecten zijn de kwalitatieve effecten van deze toekomstvariant. Om te beginnen is persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling transparanter dan de huidige uitkeringsregelingen: deelnemers zien immers hoeveel pensioenvermogen zij in kas hebben zitten. Wel heeft een buffer in het algemeen als nadeel dat de pensioenregeling complexer wordt en voor deelnemers minder transparant is dan varianten zonder expliciete buffers. Een voordeel is dat tekorten niet langer kunnen worden doorgeschoven naar toekomstige generaties, doordat de buffer niet negatief mag zijn. Persoonlijke vermogens vergroten de mogelijkheden voor maatwerk in het beleggingsbeleid, bijvoorbeeld door te differentiëren naar leeftijd (het eerdergenoemde levenscyclusbeleggen) zodat het beleggingsbeleid beter kan aansluiten bij de risicodraagkracht van de deelnemer. In dit type regeling wordt geen zekerheid meer beloofd aan de deelnemer, maar niettemin is sprake van een stabielere pensioenresultaat. Ten slotte kent persoonlijk pensioen met risicodeling een kleinere rentegevoeligheid dan de uitkeringsregeling, omdat er geen dekkingsgraad meer wordt gehanteerd. Dat betekent dat de steeds terugkerende discussie over de te hanteren rekenrente van tafel is. Dat is een belangrijk voordeel, want veranderingen in de rekenrente impliceren een verschuiving tussen generaties. De discussies hierover kunnen dus de tegenstellingen tussen generaties verscherpen. Wel gaat de overstap naar persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling gepaard met een aanzienlijk transitievraagstuk.

De Pensioenfederatie (2016) heeft nader onderzoek gedaan naar de SER-varianten. Zij concluderen dat zowel persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling als de ambitieovereenkomst in de praktijk uitvoerbaar zijn, maar wel belangrijke verschillen vertonen. De ambitieovereenkomst scoort beter op het punt van de risicodeling (zie ook CPB, 2016), maar kan wel leiden tot het doorschuiven van tekorten, waardoor de continuïteit van de regeling in gevaar kan komen. Dat is bij persoonlijk

pensioenvermogen met collectieve risicodeling in de SER-vormgeving niet het geval, omdat de buffers niet negatief mogen worden. Het persoonlijk pensioenvermogen biedt meer mogelijkheden voor keuzevrijheid en een goede communicatie en scoort beter op het punt van de transparantie. Het maakt inzichtelijk hoe de pensioenpremies aangroeien en wat het effect is van de risicodeling. Daarbij plaatst de Pensioenfederatie wel de kanttekening dat het communiceren in termen van pensioenkapitaal gedurende de uitkeringsfase een gevoel van onzekerheid kan geven. Mogelijk kan dan beter worden gecommuniceerd in termen van pensioenuitkeringen.

15.3.3 Verbeterde premieregeling

Omdat persoonlijk pensioen in de uitkeringsfase als bezwaarlijk kan worden gezien zou ook gekozen kunnen worden voor een combinatie van persoonlijk pensioen in de opbouwfase en collectief pensioen in de uitkeringsfase. Dit is het geval bij de collectieve variant van de verbeterde premieregeling. De Wet verbeterde premieregeling is op 1 september 2016 ingegaan. Deze wet biedt de mogelijkheid om het opgebouwde pensioenkapitaal in een premieregeling in de uitkeringsfase (deels) te laten doorbeleggen; de uitkering wordt dan variabel. Daarnaast kunnen in de collectieve variant diverse risico's in de uitkeringsfase worden gedeeld. Tegenvallers kunnen in de tijd worden gespreid over een periode van maximaal 10 jaar. Het pensioenkapitaal kan vanaf een leeftijd van 58 jaar geleidelijk in het collectief worden ingebracht.

Minister Koolmees heeft in zijn brief van 1 februari 2019 (Ministerie van SZW, 2019) al aangegeven dat de verbeterde premieregeling bij afschaffing van de doorsneesystematiek, zoals het kabinet voornemens is ook een interessante optie wordt voor de bedrijfstakpensioenfondsen, waar circa 80% van de deelnemers pensioen opbouwen.⁸ Het kabinet wil onderzoeken of en hoe binnen de verbeterde premieregeling extra mogelijkheden voor collectieve risicodeling kunnen worden gecreëerd, in lijn met de door de SER verkende varianten. Om deze variant inderdaad aantrekkelijk te maken voor de bedrijfstakpensioenfondsen zal het erg belangrijk zijn dat de grote verplichtstelling (de verplichte aansluiting bij het pensioenfonds) gehandhaafd kan blijven. In het pensioenakkoord wordt deze regeling expliciet als één van de twee mogelijke pensioencontracten naar voren geschoven (Ministerie van SZW, 2019b). De SER vraagt daarbij aan het kabinet om voldoende borging te bieden voor een houdbare verplichtstelling. Daarvoor zal deze regeling voldoende solidariteitselementen moeten kennen. Kabinet en sociale partners gaan dit nader verkennen.

15.3.4 Een nieuw contract met uitgebreide risicodeling

In het pensioenakkoord is afgesproken om naast de verbeterde premieregeling ook een nieuw contract met meer uitgebreide risicodeling toe te voegen. Dit nieuwe contract lijkt sterk op de eerder genoemde

⁸ De bedrijfstakpensioenfondsen moeten nu wettelijk een doorsneepremie toepassen, terwijl het fiscale kader bij een premieregeling gebaseerd is op een premie met progressieve staffel, dat wil zeggen een met de leeftijd oplopend premiepercentage.

ambitieovereenkomst die al in het SER Advies van 2015 aan de orde kwam. Het betreft – juridisch gezien – een premieovereenkomst, maar anders dan bij de bestaande premiereregelingen worden voorwaardelijke pensioenaanspraken op een collectief pensioenvermogen ingekocht en vindt zowel in de opbouwfase als in de uitkeringsfase collectieve risicodeling plaats. De SER heeft geadviseerd om de aanspraken net als nu te waarderen op basis van de risicovrije marktrente. Ook het kabinet hecht hier sterk aan. De doorsneesystematiek wordt afgeschaft, zodat de deelnemers een pensioenopbouw krijgen die past bij hun ingelegde premie. De nominale zekerheid wordt losgelaten. Daardoor zijn geen buffers meer nodig en zouden pensioenen bij meevallers eerder kunnen worden geïndexeerd. Doel is daarbij een koopkrachtige pensioenregeling. Daar staat uiteraard tegenover dat het pensioen meer mee zal bewegen met de financiële markten en dat er eerder gekort zal worden. De kortingen zullen naar verwachting kleiner, maar wel frequenter zijn dan bij de huidige uitkeringsregelingen. Het is cruciaal dat hierover goed zal worden gecommuniceerd met de deelnemers.

Belangrijke overweging voor dit nieuwe contract is dat door spreiding van schokken in de tijd meer collectieve risicodeling mogelijk is en in het bijzonder ook risicodeling met toekomstige deelnemers/generaties. Recent onderzoek van het CPB (2018) komt uit op een welvaartswinst van intergenerationale risicodeling in een collectief contract van 3% van het aanvullend pensioen (gemiddeld voor bestaande en toekomstige deelnemers). Daar staat tegenover dat het delen van risico's tussen generaties ook bestuurlijke risico's kent, bijvoorbeeld in de vorm van conflicten over de verdeling van mee- en tegenvallers of het doorschuiven van tekorten. Dergelijke risico's kunnen de continuïteit van de regeling in gevaar brengen: het is voor nieuwe generaties weinig aantrekkelijk om in te stappen in pensioenregelingen die tekorten vertonen. Daarom wil het kabinet de tekorten bij dit contract begrenzen. De dekkingsgraad mag niet lager worden dan 90% en niet langer dan 5 jaar onder de 100% liggen. Op die manier zullen de discontinuïteitsrisico's worden beperkt, maar zal de welvaartswinst van intergenerationale risicodeling aanzienlijk kleiner zien. Hier is dus sprake van een uitruil. Verder is risicodeling met toekomstige deelnemers afhankelijk van voldoende nieuwe instroom in de pensioenregeling. Dat is niet voor alle sectoren evident.

Dit contract is, vanwege de betere aansluiting van premie en pensioenopbouw persoonlijker en transparanter dan de huidige uitkeringsregelingen. Maar, omdat nog steeds wordt gewerkt met aanspraken op een collectief vermogen is dit contract minder persoonlijk en transparant dan de eerder door de SER ontwikkelde variant met persoonlijk pensioenvermogen en de verbeterde premiereregeling. Ook zal dit contract wat minder mogelijkheden tot maatwerk bieden en sluit het wat minder aan bij de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Ten slotte moet gevreesd worden dat de discussie over de te hanteren rekenrente bij de waardering van de verplichtingen niet van tafel zal zijn, ondanks de duidelijke keuze die SER en kabinet op dit punt hebben gemaakt. Bij persoonlijk pensioen in de opbouwfase speelt de rekenrente geen rol. Het pluspunt van het meer collectieve contract is dat meer kan worden geprofiteerd van de voordelen van risicodeling, één van de sterke punten van het Nederlandse stelsel.

15. 4 Transitie naar een nieuw contract

In de nieuwe contractvarianten wordt de doorsneesystematiek niet meer gehanteerd. Alle deelnemers betalen dezelfde (leeftijdsonafhankelijke) premie, maar een jongere deelnemer zal vanwege een langere beleggingshorizon met die premie een hoger percentage pensioen opbouwen dan een oudere werknemer (degressieve opbouw). De beëindiging van de doorsneesystematiek brengt flinke transitielasten met zich mee, doordat sommige generaties nadeel hebben van de overgang terwijl andere generaties profiteren. Als wordt overgestapt naar een regeling met persoonlijk pensioen (in de opbouwfase) moeten bovendien de opgebouwde oude rechten worden omgezet in persoonlijk pensioenkapitaal. Daarbij speelt de vraag of dit juridisch mogelijk en houdbaar is (Heemskerk et al., 2016). Het gaat hierbij onder meer om de vraag of bij omzetting van rechten sprake is van aantasting van het eigendomsrecht. De Pensioenfederatie (2016) heeft hier nadere analyses op losgelaten en acht de kans op een ontoelaatbare aantasting van de eigendomsrechten klein. Een andere belangrijke vraag is of bij afschaffing van de doorsneesystematiek en overgang naar persoonlijk pensioen voldoende grond blijft voor handhaving van de verplichtstelling. Daarvoor zal een persoonlijke pensioenregeling voldoende solidariteits-elementen moeten bevatten. De Raad van State (2017) stelt in dit verband dat het ontbreken van de doorsneesystematiek in een nieuw pensioenstelsel niet automatisch betekent dat een dergelijk stelsel te weinig solidariteits-elementen bevat voor de houdbaarheid van de verplichtstelling in het kader van het Europees mededingingsrecht. Volgens de Raad zijn dus veel keuzes voor een nieuw stelsel mogelijk binnen de Europeesrechtelijke kaders.

15.4.1 Generatie-effecten

De SER acht het van groot belang dat de lasten van de transitie evenwichtig kunnen worden gespreid over generaties en dat adequate compensatie plaatsvindt van werknemers die nadeel ondervinden van de transitie. In dat verband is onderzocht wat de effecten zijn van de overgang van een 'gemiddeld' bedrijfstakpensioenfonds naar persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling. Daarbij is gebleken dat de effecten van de twee transitie op de verschillende generaties in belangrijke mate spiegelbeeldig zijn. Beëindiging van de doorsneesystematiek leidt zonder aanpassingen vooral tot herverdeling van oudere werknemers naar de jongere en toekomstige generaties. Het treft de cohorten het hardst die op het moment van overgang tussen 35 en 55 jaar oud zijn. Het CPB (2017) heeft laten zien dat het nadeel voor deelnemers rond de 45 jaar maximaal 5,5% van het aanvullend pensioen bedraagt. Overstap naar een andere regeling leidt echter juist tot herverdeling van de jongere en toekomstige generaties naar oudere werknemers. De mate waarin dit gebeurt, is afhankelijk van de vormgeving van het contract, zoals bijvoorbeeld de omvang van de na te streven buffers en de timing van de opbouw ervan. Van de overstap op een andere regeling profiteren ook gepensioneerden die niet direct worden geraakt door de afschaffing van de doorsneesystematiek. Dit komt doordat onder de huidige financiële regels voor de uitkeringsregelingen langdurig afgezien moet worden van indexatie en mogelijk ook moet worden gekort. Overstap op een andere regeling kan de effecten van de beëindiging van de

doorsneesystematiek dus verzachten. Dat geldt ook voor het hiervoor besproken nieuwe contract uit het pensioenakkoord, omdat rendementen niet eerst hoeven te worden gebruikt voor de opbouw van buffers, maar direct beschikbaar zijn voor verhoging van het pensioen (SER, 2019).

Onderstaande tabel vat de effecten van de dubbele transitie samen in het geval van overstap naar persoonlijk pensioen met collectieve risicodeling.

Tabel 2 Generatie-effecten van overstap naar persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling (t.o.v. de huidige uitkeringsregeling) ^a

	Beëindiging doorsneesystematiek	Overstap regeling	Per saldo
Gepensioneerden	0	+	+
Middelbare en oudere werknemers	---	+	-
Jongste werknemers (< 34 jaar)	+	-	0
Toekomstige deelnemers	++	-	+

a 0 = neutraal effect, - = negatief effect, + = positief effect.

Bron: SER (2016), blz. 63

De generatie-effecten als gevolg van de herverdeling tussen oudere en jongere werknemers bij beëindiging van de doorsneesystematiek kunnen verder worden beperkt door gedurende een overgangperiode een compensatie te geven aan werknemers die door afschaffing van de doorsneesystematiek in het nadeel zijn. Aan de hand van berekeningen van het CPB laat de SER-Verkenning een voorbeeld zien. Als bij een 'gemiddeld' fonds gedurende 5 jaar de premie met 2 procent wordt verhoogd kan daarmee een zodanige compensatie worden geboden dat de generatie-effecten redelijk evenwichtig uitpakken. In werkelijkheid zijn fondsen echter niet 'gemiddeld'. Nader onderzoek laat zien dat de transitielast flink uiteen kan lopen tussen fondsen, afhankelijk van de leeftijdsopbouw van het deelnemersbestand (Frehen et al., 2017). Daarbij moet worden bedacht dat de afschaffing van de doorsneesystematiek volgens het CPB (2013) op langere termijn een flinke premiedaling van 8 procent (bij gelijkblijvende opbouw) kan worden gerealiseerd. Bij de compensatie kan ook worden gekozen voor een langere termijn. Dat heeft als voordeel dat de jaarlijkse compensatielast lager is, maar als nadeel dat de overgang langer duurt.

15.4.2 De positie van oudere werknemers

Bij afschaffing van de doorsneesystematiek kan overigens worden gekozen uit twee varianten: leeftijdsonafhankelijke premies en degressieve opbouw, of – zoals in veel huidige premiereregelingen het geval is – doorsneeopbouw en met de leeftijd stijgende premies. Een reden om te kiezen voor leeftijdsonafhankelijke premies hangt samen met de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers (Heyma et al., 2016). Op korte termijn zijn brutolonen betrekkelijk star en worden veranderingen in werkgeverspremies niet direct verrekend in de lonen. Hogere pensioenpremies voor oudere werknemers leiden dan tot hogere arbeidskosten, met de kans op banenverlies als gevolg. Hoe nadelig deze effecten zijn, hangt er van af in hoeverre werkgevers de premies individueel toerekenen, en in hoeverre werkgevers met jongere en oudere werknemersbestanden met elkaar concurreren. Rekenen werkgevers de premies individueel toe, dan is een verhoging van de premie voor oudere werknemers nadelig voor hun arbeidsmarktpositie. Het is echter ook mogelijk dat werkgevers op korte termijn de premielast niet bewust naar de individuen in de verschillende leeftijdscategorieën toedelen. In dat geval vindt impliciet kostenverevening plaats *binnen* de onderneming. Het effect op de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers is dan op korte termijn beperkt. Er blijven dan wel nadelige effecten bestaan voor oudere werknemers omdat ondernemingen met een grijs personeelsbestand relatief hogere pensioenkosten hebben, en elke extra aanstelling van een oudere werknemer dit relatieve kostenverschil doet toenemen. Overigens brengt een overstap naar leeftijdsonafhankelijke premies wel een transitieproblematiek voor de huidige premieovereenkomsten met zich mee. Deze transitieproblematiek en mogelijke oplossingen hiervoor dienen nader onderzocht te worden.

15.5 Pensioen zzp'ers

In het debat over de toekomst van de pensioenen speelt de positie van zelfstandigen en in het bijzonder van zzp'ers ook een belangrijke rol. Anders dan werknemers bouwen zelfstandigen niet verplicht pensioen op in de tweede pijler. Dat leidt ertoe dat zelfstandigen gemiddeld genomen duidelijk minder pensioen opbouwen dan werknemers. Uit onderzoek (Goudswaard en Caminada, 2017) blijkt dat, indien alle inkomens- en vermogensbestanddelen worden meegerekend, 38 procent van de zelfstandigen geen pensioeninkomen van 70 procent van het huidige bruto inkomen zal realiseren. Bij werknemers geldt dat voor slechts 30 procent van de populatie. Uitgaande van 70 procent als norm kan dus het pensioen van relatief veel zelfstandigen als niet-toereikend worden gekwalificeerd, hoewel toch ook de meerderheid van de zelfstandigen wel boven deze norm uitkomt. Een lage vervangingsratio hoeft minder problematisch zijn voor de zelfstandigen met een relatief hoog inkomen. Maar er zijn ook nog tamelijk veel zelfstandigen met lage inkomens die de 70 procent niet halen. Een combinatie van een laag inkomen en een lage vervangingsratio is zorgelijk. Het is dus vanuit deze optiek begrijpelijk dat veelal de wens wordt uitgesproken om de pensioenen voor zzp'ers te verbeteren. Zo stelde het kabinet Rutte II dat een toereikend pensioen voor alle werkenden, dus inclusief zelfstandigen, een richtinggevende hoofdlijn is voor een toekomstbestendig pensioenstelsel (Ministerie van SZW 2016). Ook de SER (2015) gaf eerder aan dat de pensioenpositie van zzp'ers aandacht behoeft.

Een belangrijke vraag hierbij is wat de rol van de overheid is. Moet de overheid, evenals bij werknemers, aanvullende pensioenopbouw voor zzp'ers verplicht stellen op grond van paternalistische motieven? Daar staat tegenover dat zzp'ers belang hebben bij meer keuzevrijheid en flexibiliteit bij pensioensparen, vanwege onder meer fluctuerende inkomsten en de wens om besparingen in de eigen onderneming te steken. Bij de afweging tussen paternalisme en keuzevrijheid speelt de heterogeniteit binnen de groep zzp'ers een belangrijke rol. Het grootste deel van de zzp'ers heeft vrijwillig voor deze status gekozen, maar voor een minderheid was het startmotief negatief. Het gaat daarbij vooral om voormalige werknemers die gedwongen zzp'er zijn geworden en vaak maar één of enkele opdrachtgevers hebben.

Een veelgenoemde beleidsoptie is om een pensioenplicht in te voeren voor alle werkenden, ongeacht de vorm waarin gewerkt wordt. Dit is het geval in de eerder genoemde toekomstvariant II van de SER. Deze optie sluit goed aan bij de toenemende mobiliteit op de arbeidsmarkt. Verder kan worden voorkomen dat grote groepen een ontoereikend pensioen opbouwen en zal er een groot draagvlak voor het delen van risico's zijn. Zelfstandigen lijken echter in meerderheid tegen deze optie te zijn, vanwege de hiervoor genoemde beperking van de keuzevrijheid en flexibiliteit. Ook het kabinet Rutte III is geen voorstander van een verplichting voor alle zelfstandigen om pensioen op te bouwen (Ministerie van SZW, 2019). De vraag is dan hoe de pensioenen van zelfstandigen wel kunnen worden verbeterd. De laatste jaren zijn er voor zelfstandigen verschillende mogelijkheden gekomen om op vrijwillige basis de pensioenopbouw te verbeteren. Het gaat onder meer om een langere vrijwillige voortzetting van deelname aan een pensioenregeling voor voormalige werknemers en een nieuwe vrijwillige pensioenregeling voor zzp'ers in de derde pijler met collectieve vermogensopbouw. Voor deze opties bestaat vooralsnog weinig belangstelling. In de literatuur is ook gepleit voor een apart pensioenfonds voor zzp'ers in de tweede pijler, die solidariteitskenmerken heeft, maar ook flexibiliteit kent en vrijwillig blijft (Van der Lecq en Oerlemans, 2009).

Een interessante beleidsoptie is om vrijwillige deelname aan een pensioenregeling (opt-in) voor zzp'ers te vervangen door automatische deelname met de mogelijkheid om uit te stappen (opt-out). Daartoe zou er een standaardpensioenregeling voor zzp'ers kunnen komen, in lijn met de hiervoor genoemde optie. Gedragseconomische inzichten (Thaler and Sunstein, 2008) én ervaringen in andere landen laten zien dat automatische deelname als standaardoptie een sterk positief effect heeft op de deelname. Anderzijds blijft er ruimte voor zelfstandigen om desgewenst niet deel te nemen aan een collectief arrangement. Deze beleidsoptie doet dus recht aan de heterogeniteit binnen de groep zzp'ers en zou nader onderzocht kunnen worden.

Onderdeel van het pensioenakkoord is de afschaffing van de doorsneesystematiek, waardoor er een directere relatie is tussen premie en pensioenopbouw. Dat vergroot de mogelijkheden voor zzp'ers om aan een pensioenregeling in de tweede pijler deel te nemen. Dat geldt in het bijzonder wanneer sprake is van persoonlijk pensioen in de opbouwfase, omdat er dan meer mogelijkheden zijn voor keuzevrijheid en flexibiliteit in de premie-inleg, wat essentiële elementen zijn voor zzp'ers. Tegelijkertijd kunnen zzp'ers

dan profiteren van de voordelen van collectiviteit en risicodeling die een pensioenregeling in de tweede pijler meebrengt. Als onderdeel van het pensioenakkoord vraagt de SER (2019) het kabinet om de mogelijkheden te onderzoeken om zelfstandigen te laten aansluiten bij de pensioenregeling in de sector of onderneming waar zij werkzaam zijn, ook als zij voordien niet als werknemer hebben deelgenomen. Sociale partners en zzp-organisaties moeten gaan onderzoeken hoe de mogelijkheden voor automatische deelname, variabele inleg en/of verplichtstelling kunnen worden gerealiseerd.

15.6 Pensioenakkoord en conclusies

Er wordt al enige jaren een intensief maatschappelijk en wetenschappelijk debat gevoerd over de toekomst van het Nederlandse pensioenstelsel. Het stelsel heeft nog steeds sterke kanten, maar sluit op een aantal punten niet meer goed aan bij maatschappelijke en economische ontwikkelingen. De SER heeft op verzoek van het kabinet in 2015 scenario's geschetst om het stelsel te versterken en beter toekomstbestendig te maken. Uiteindelijk is dit proces uitgemond in het in juni 2019 gesloten pensioenakkoord. Daarin wordt voorgesteld te komen tot een duurzaam houdbaar stelsel dat meer perspectief biedt op een koopkrachtig pensioen, dat meebeweegt met de ontwikkeling van de economie, een transparanter en persoonlijker karakter heeft en beter aansluit bij ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt (SER, 2019). In het akkoord worden twee pensioencontracten voorgesteld. Het eerste contract is de collectieve variant van de bestaande verbeterde premiereregeling. Dit contract vormt, een combinatie van persoonlijk pensioen en collectieve risicodeling, net als de eerder door de SER verkende variant. Het tweede contract is ook een premiereregeling, maar heeft een meer collectief karakter en kent een uitgebreider risicodeling. Het eerste contract kent de meeste transparantie, mogelijkheden tot maatwerk en kan makkelijker worden meegenomen bij een verandering van positie op de arbeidsmarkt. In het tweede contract kan welvaartswinst door intergenerationele risicodeling beter worden benut, zij het dat het kabinet de mogelijkheden om tekorten (en overschotten) naar de toekomst te schuiven wil gaan begrenzen, in verband met discontinuïteitsrisico's. In beide contracten wordt de (illusie van) nominale zekerheid losgelaten en gaat het pensioen meer meebewegen met de economie. De kansen op een koopkrachtig pensioen (indexatie) worden vergroot, omdat rendement meteen kan worden aangewend voor de pensioenen in plaats van voor de opbouw van buffers, maar het vergroot ook de kans op kortingen. In combinatie met een goede communicatie kan de verwachtingskloof mogelijk worden verkleind. Verder wordt in beide contracten de doorsneesystematiek en de daarbij horende herverdeling van jong naar oud afgeschaft. Deelnemers zullen een opbouw krijgen die past bij de ingelegde premie. Omdat een dergelijke pensioenregeling flexibeler is dan de huidige uitkeringsregelingen biedt dit meer mogelijkheden om ook zzp'ers te laten deelnemen in een collectieve pensioenregeling in de tweede pijler. Dat geldt in het bijzonder voor de verbeterde premiereregeling, die meer mogelijkheden voor flexibiliteit biedt vanwege het persoonlijk karakter in de opbouwfase.

De transitie van een uitkeringsregeling naar één van de twee nieuwe contracten is echter niet eenvoudig. Naast het afschaffen van de doorsneesystematiek moeten pensioenaanspraken worden omgezet in

persoonlijk kapitaal dan wel in voorwaardelijke aanspraken. De SER stelt als randvoorwaarde dat een dergelijke transitie geen negatieve effecten heeft voor bepaalde generaties. Dat betekent bijvoorbeeld dat de middelbare en oudere werknemers gecompenseerd zullen moeten worden, want die zijn in het nadeel als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek. Het voordeel van het overstappen naar een nieuw contract is echter dat de effecten op de verschillende generaties voor een deel tegen elkaar wegvallen. Werknemers in het midden van hun carrière profiteren juist relatief sterk van het feit dat in beide contracten uit het pensioenakkoord geen buffervorming nodig is en rendement dus eerder ten goede komt aan het pensioen, zo wijzen berekeningen uit. Niettemin zal er bij veel pensioenfondsen nog extra compensatie nodig zijn. Per fonds zal moeten worden geanalyseerd hoe voorkomen kan worden dat bepaalde generaties nadelen ondervinden van de transitie en dat zal een complexe operatie worden. Naast een evenwichtige transitie moeten ook nog veel elementen van het nieuwe pensioencontract met uitgebreide risicodeling nader worden uitgewerkt. Daar wordt in de tweede helft van 2019 een start mee gemaakt. Verder zal het kabinet bekijken of bij de verbeterde premieregeling verplichtstelling aan het fonds kan worden gerealiseerd, zodat het een realistisch alternatief zal zijn voor de bedrijfstakpensioenfondsen, waar de meeste deelnemers aan verbonden zijn. Ook moet nog bezien worden hoe meer zzp'ers in de tweede pijler kunnen worden opgenomen. Er moet dus nog veel worden uitgezocht en uitgewerkt. Verder draagt het pensioenakkoord onvermijdelijk op een aantal punten sporen van compromissen. Maar het akkoord bieden een mooie kans om een aantal zwakke punten van het huidige stelsel aan te pakken met behoud van de sterke punten en aldus tot een beter toekomstbestendig stelsel te komen.

Referenties

Bart, F., Boon, B., Bovenberg, L., Ewijk, C. van, Kortleve, N., Rebers, E. en Visser, M. (2016). De routekaart naar een meer integrale benadering van wonen, zorg en pensioen. *Netspar Occasional Paper*, 1. Tilburg: Netspar.

Beer, P. de (2015). Keuzevrijheid in het pensioenstelsel. *Economisch Statistische Berichten*, nr 47035, 12 februari 2015, pp. 6-10.

Bovenberg, L., & Nijman, Th. (2014). Persoonlijke pensioenrekeningen met risicodeling. *Netspar NEA Paper*, 56. Tilburg: Netspar.

Centraal Planbureau (2013). Eindrapportage Voor- en nadelen van de doorsneesystematiek. *CPB Notitie*. Den Haag: CPB.

Centraal Planbureau (2016). Welvaartswinst van risicodeling en renteafdekking bij pensioen. *CPB Notitie*. Den Haag: CPB.

Centraal Planbureau (2017). Overgangseffecten bij afschaffing doorsneesystematiek. *CPB Notitie*. Den Haag: CPB.

Centraal Planbureau (2018). Welvaartswinst van risicodeling in een collectief pensioencontract. *CPB Notitie*. Den Haag: CPB.

Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen (Commissie-Goudswaard) (2010). *Een sterke tweede pijler: Naar een toekomstbestendig stelsel van aanvullende pensioenen*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Ewijk, C. van, Lever, M., Bonenkamp, J. en Mehlkopf, R. (2014). Pensioen in discussie, risicodeling moeilijker / keuze binnen grenzen. *Netspar brief*, 01. Tilburg: Netspar.

Goudswaard, K., Ewijk, C. van, Haan, J. de, Lecq, F. van der, en B. van Riel (2016). Verkenning van een nieuw type pensioenregeling. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 32 (3), pp. 266-280.

Goudswaard, K. en Caminada, K. (2017). Pensioenen voor zelfstandigen. In: M. Kremer, R. Went en A. Knottnerus (red.), *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werk en de moderne organisatie van arbeid*, WRR-Verkenning, nr. 36. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, pp. 231-255.

Frehen, L., van Wel, W., van Ewijk, C., Bonenkamp, J., van Valkengoed, J. en D. Boeijen (2017). Heterogeniteit in doorsneeproblematiek; hoe pakt de transitie naar degressieve opbouw uit voor verschillende pensioenfondsen. *Netspar Design Paper*, 67. Tilburg: Netspar.

Heemskerk, M., Maatman, R. en Werker, B.J.M. (2016). Heldere en harde pensioenrechten onder een PPR. In: C. van Ewijk, M. Heemskerk, R.H. Maatman & Th. E. Nijman (red.), *Pensioen 2020*. Deventer: Wolters Kluwer, pp. 311-349.

Heyma, A., Werff, S. van der, Nauta, A. en Sloten, G. van (2016). *Werkende perspectieven voor oudere werknemers*. Amsterdam: SEO.

Knoef, M., Goudswaard, K., Been, J. en Caminada, K. (2014). Pensioenopbouw in internationaal perspectief, in: *Toekomst voor aanvullende pensioenen*. Preadviezen van de Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde. Amsterdam: Joh. Enschedé, blz. 97-130.

Knoef, M., Been, J., Alessie, R., Caminada, K., Goudswaard, K. en Kalwij, A. (2016). Measuring retirement savings adequacy: developing a multi-pillar approach in the Netherlands. *Journal of Pension Economics and Finance*, 15(1), pp.55-89.

Lecq, F. van der en Oerlemans, A. (2009). Zelfstandigen zonder pensioen. *Netspar NEA Paper*, 24. Tilburg: Netspar.

- Mehlkopf, R., van Ewijk, C., van den Bleeken, S. en C. Hoet (2017). De waarde van maatwerk in pensioenen, *Netspar Brief*, 08. Tilburg: Netspar.
- Ministerie van SZW (2016). *Perspectiefnota Toekomst pensioenstelsel*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Ministerie van SZW (2019a). *Kabinetsbrief vernieuwing pensioenstelsel*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Ministerie van SZW (2019b). *Kabinetsbrief Principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- OECD (2015). *Pensions at a Glance*. Paris: OECD Publishing.
- Pensioenfederatie (2016). Rapporten onderzoeksgroepen Communicatie, Juridisch-Fiscaal, Uitvoering, Financieel Pensioenresultaat. Den Haag: Pensioenfederatie.
- Raad van State (2017). Advies W12.17.0115/III/Vo, Bijlage bij kamerstukken II 2016/17, 32043, nr. 375. Den Haag.
- SER (2015). *Advies Toekomst pensioenstelsel*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- SER (2016). *Verkenning persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- SER (2019). *Naar een nieuw pensioenstelsel*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad
- Thaler, R.H. and Sunstein, C.R. (2008). *Nudge: improving decisions about health, wealth and happiness*. New Haven: Yale University Press.