**Position Paper t.b.v. Rondetafelgesprek “Toekomst van het Pensioenstelsel” (thema: keuzevrijheid), Vaste Kamercommissie SZW, Tweede Kamer der Staten-Generaal[[1]](#footnote-1)**

**Dr. Natascha van der Zwan (Instituut Bestuurskunde, Universiteit Leiden)**

Inleiding

In toenemende mate wordt keuzevrijheid geopperd als alternatief voor verplichte deelname aan arbeidsvoorwaardelijke pensioenregelingen en het gebrek aan individuele invloed over de inhoud van de pensioenregeling. Toch moeten er vraagtekens gezet worden bij de wenselijkheid van de uitbreiding van keuzemogelijkheden binnen de tweede pijler. Ervaringen met bestaande vormen van keuzevrijheid in Nederland en het buitenland geven aan dat burgers weinig gebruik maken van keuzemogelijkheden of verkeerde keuzes maken. Ook voor aanverwante problemen, zoals onzekerheid over de hoogte van het pensioen en het lage pensioenbewustzijn van de gemiddelde deelnemer, zal keuzevrijheid vrijwel zeker geen oplossing bieden. Daarnaast kan meer keuzevrijheid leiden tot een verhoging van de uitvoeringskosten en een toename van ongelijkheid tussen verschillende groepen deelnemers. Keuzevrijheid is daarom geen panacea voor de problemen waarmee het Nederlandse pensioenstelsel op dit moment mee wordt geconfronteerd. Veel waarschijnlijker is dat de uitbreiding van keuzevrijheid binnen de tweede pijler deze problemen juist externaliseert door de pensioenvoorziening in nog grotere mate de verantwoordelijkheid van de individuele deelnemer te maken.

Keuzevrijheid in breder perspectief

In Nederland is het politieke debat rondom keuzevrijheid en pensioen al langere tijd gaande. Medio jaren ’90 stond dit debat met name in het teken van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds (Wvb). Voorstanders van keuzevrijheid, waaronder een aantal liberale bewindslieden en de verzekeringsindustrie, wilden afschaffing van de verplichtstelling voor werkgevers en daarmee vrije concurrentie op de pensioenmarkt. Sinds de eeuwwisseling wordt keuzevrijheid met name besproken ten aanzien van de flexibilisering van arbeidsvoorwaarden. Aandacht voor deze vorm van keuzevrijheid lijkt niet alleen ingegeven door de opkomst van de casco-cao, maar ook door politieke beslissingen zoals het afschaffen van vut, prepensioen en levensloopregeling of plannen om de AOW-leeftijd te verhogen. In deze context wordt keuzevrijheid vooral geconceptualiseerd als een middel voor de individuele werknemer om aangrijpende veranderingen binnen het pensioenstelsel op te vangen en om de pensioenvoorziening aan te passen aan de persoonlijke levensbehoeften, zoals mogelijkheid tot uittreding voor de pensioenleeftijd.

Sinds de financiële crisis zien we dat keuzevrijheid ten aanzien van pensioen steeds vaker wordt geopperd in de context van het vergroten van de controle van de individuele deelnemer over zijn of haar pensioenvoorziening. Deze vraag lijkt niet alleen te zijn ingegeven door veranderende levensomstandigheden (hogere opleidingsniveau, grotere arbeidsmobiliteit), maar ook door grote onzekerheid over de hoogte van het uiteindelijke pensioen. In 2013 gaf slechts 57% van de respondenten uit de DNB Household Survey een positief antwoord op de vraag: ‘Heeft u er momenteel vertrouwen in dat het pensioenfonds (de pensioenfondsen) waarbij uw pensioen is ondergebracht in staat zal (zullen) zijn te zijner tijd uw pensioen uit te betalen?’ (DNB 2014). In 2007 lag dit aantal nog op 87%. Ook uit ander onderzoek is gebleken dat een groeiend aantal Nederlanders zich zorgen maakt over het eigen pensioen (Den Noije et al. 2014; Koenen 2014). Veel Nederlanders denken daarom dat zij beter af zullen zijn, als zij zelf controle krijgen over hun eigen pensioen: een paradoxale situatie voor een stelsel dat nog steeds internationaal bekend staat als een van de beste ter wereld!

Een tweetal zaken valt op aan het politieke en maatschappelijke debat rondom keuzevrijheid en pensioen. Allereerst kunnen we de Nederlandse voorstellen op het gebied van keuzevrijheid en pensioen plaatsen in de context van internationale ontwikkelingen, met name op het gebied van de privatisering van pensioenstelsels. Onder pensioenprivatisering wordt onder andere verstaan de overgang van een omslagstelsel naar kapitaaldekking, het versterken van de tweede en derde pijlers van het pensioenstelsel, en individuele verantwoordelijkheid over de eigen pensioenvoorziening (Ebbinghouse en Whiteside 2012). Voorbeelden zijn onder andere de Riester-pensioenen in Duitsland (vrijwillige deelname), de National Employment Savings Trust (NEST) in het Verenigd Koninkrijk (vrijwillige deelname, bepaalde beleggingskeuzes) en het Premium Pension in Zweden (beleggingskeuzes). Wel moet worden opgemerkt dat ook deze vormen van keuzevrijheid een zekere mate van dwang of aanmoediging kennen, onder andere om deelname te verhogen en het kiezen makkelijker te maken. Een goed voorbeeld hiervan is het Verenigd Koninkrijk, waar men is teruggekomen van volledige keuzevrijheid voor de werkgever binnen de tweede pijler en een systeem van *automatic enrolment* heeft ingevoerd voor bepaalde groepen werknemers.

Ten tweede is het opvallend dat het idee van keuzevrijheid in toenemende mate wordt geaccepteerd door diverse partijen binnen het Nederlandse stelsel. Daar waar voorstanders voor keuzevrijheid in eerste instantie slechts te vinden waren onder partijen met sterke financiële en ideologische belangen bij dit onderwerp (zie Verbond van Verzekeraars 2014; Teldersstichting 2012), zien we nu een acceptatie van ideeën omtrent individualisering en liberalisering van de tweede pijler over een veel breder politiek spectrum. Een dergelijke acceptatie is ongetwijfeld te wijten aan de toegenomen politisering van het thema keuzevrijheid. Soms is er echter ook sprake van een zekere coöptatie van het idee van keuzevrijheid. Zo is in het verleden weerstand tegen het verhogen van de AOW-leeftijd eveneens verwoord in termen van keuzevrijheid. Daarmee is de term keuzevrijheid een waar *buzzword* geworden, waaronder zeer uiteenlopende beleidsvoorstellen vallen. Dit roept de vraag op: als er gesproken wordt over keuzevrijheid in het pensioenstelsel, wat wordt er nu eigenlijk precies bedoeld?

Vormen van keuzevrijheid ten aanzien van pensioen

Er zijn verschillende vormen van keuzevrijheid met betrekking tot pensioen denkbaar. In het AIAS-project ‘Keuzevrijheid en Pensioenen’ maakten mijn co-auteurs en ik een onderscheid tussen vier soorten keuzevrijheid ten aanzien van pensioen, waarbij wij ons beperkten tot de tweede pijler van de arbeidsvoorwaardelijke pensioenen (zie De Beer et al. 2015). Allereerst onderscheiden wij de keuze voor een pensioenuitvoerder van keuzemogelijkheden binnen de pensioenregeling. Wat betreft deze tweede categorie valt te denken aan bestaande opties, zoals de uitruil van pensioensoorten of een variabele pensioenuitkering, maar ook aan keuzes met betrekking tot beleggingen of de pensioenopbouw. Daarnaast nemen wij in overweging voor wie de keuzevrijheid bedoeld was: de werkgever of de werknemer. Daarbij hebben wij keuzevrijheid in eerste instantie opgevat als een zaak van de individuele werknemer of werkgever. Toch is het niet ondenkbaar om beslissingen over pensioen over te laten aan (eventueel nieuwe) collectiviteiten van werknemers of werkgevers.

Individuele keuze voor een pensioenuitvoerder houdt in dat werknemers of werkgevers zelf een pensioenuitvoerder kunnen kiezen die past bij hun voorkeuren. Deze vorm van keuzevrijheid staat het verste af van de huidige praktijk. Bij keuzevrijheid voor een pensioenuitvoerder zou de ontstane concurrentie tussen pensioenuitvoerders hen een prikkel kunnen geven om beter te presteren middels betere rendementen en/of lagere kosten. Hierdoor zouden deelnemers niet alleen meer controle over hun pensioen krijgen, maar ook betere pensioenen. Keuzevrijheid functioneert dus als feedbackmechanisme, waarbij het vertrek van de deelnemers de uitvoerder een prikkel geeft om de kwaliteit van het gebodene te verhogen. Een dergelijke prikkel wordt ook onderkend door voorstanders van keuzevrijheid in het pensioendebat: de mogelijkheid van deelnemers om over te stappen naar een andere uitvoerder zal pensioenfondsen stimuleren de rendementen te verhogen en de administratiekosten te verlagen (Stellinga 2011, *De Telegraaf* 2014).

Tegen bovenstaande argumentatie kunnen een tweetal bezwaren worden opgemerkt. Allereerst hangt de effectiviteit van keuzevrijheid als feedbackmechanisme af van het aantal deelnemers dat overstapt, indien de prestaties van een pensioenuitvoerder afnemen: deze dient hoog genoeg te zijn voor uitvoerders om negatieve effecten tegen te gaan. Uit de gedragseconomische literatuur weten we echter dat slechts een minderheid actieve keuzes maakt en dat personen die keuzes veelal niet baseren op ‘rationele’ overwegingen (Bodie en Prast 2011). Ook ervaringen uit Nederland en uit het buitenland wijzen deze kant op. Denk bijvoorbeeld aan het geringe aantal Nederlandse deelnemers dat gebruik maakt van waardeoverdracht en de lage vrijwillige deelname van ZZP-ers aan pensioenvoorzieningen (Berden en Kok 2010; SZW 2013). Ten tweede is het zeker niet evident dat keuzevrijheid zal leiden tot hogere efficiëntie en lagere kosten in de pensioenuitvoering. Ervaringen met keuzevrijheid in andere landen, zoals het Verenigd Koninkrijk, Duitsland en Australië, laten zien dat ze gepaard gaat met extreem hoge administratie- en uitvoeringskosten. In Zweden namen de kosten ook toe door het ontstaan van een nieuwe adviesindustrie rond pensioen (De Beer et al. 2015).

Ook bij keuzevrijheid binnen de pensioenregeling zijn bovenstaande bezwaren aan te voeren. Slechts een minderheid van de deelnemers zal een actieve keuze maken, terwijl personen die kiezen dit vaak op ‘niet-rationele’ basis doen. Neem bijvoorbeeld de twee keuzemogelijkheden die momenteel veel ter discussie staan: (enige) keuzevrijheid voor het opbouwpercentage en beleggingsvrijheid. Bij eigen keuze kan het opbouwpercentage aangepast worden aan de persoonlijke omstandigheden, zoals ook door de AFM (2015) werd geopperd. Toch bestaat ook de kans dat veel deelnemers op termijn onvoldoende pensioen zullen opbouwen, omdat zij een te laag opbouwpercentage kiezen (Delsen 2014). Ook bij beleggingsvrijheid kunnen dergelijke problemen optreden. Zo ontbreekt vaak bij deelnemers de financiële expertise om geschikte keuzes te maken, inzicht in de lange termijn, en zijn zij risicoavers en daardoor te behoudend in het beleggingsbeleid (Delsen 2014). Maar zelfs personen met financiële expertise worden geconfronteerd met uiterst complexe keuzes, gezien de grote onzekerheid over hoeveel pensioen in de toekomst nodig zal zijn. Bij de huidige keuzemogelijkheden, zoals deeltijdpensioen of de variabele pensioenuitkering, spelen deze problemen minder een rol, omdat zij pas gemaakt worden op het moment van uittreding (De Beer at al. 2015).

De behoefte aan keuzevrijheid

Surveys geven een tegenstrijdig beeld over de mate waarin burgers behoefte hebben aan meer keuzevrijheid ten aanzien van pensioen. Sommige surveys geven aan dat respondenten meer keuzevrijheid willen, andere wijzen juist uit dat respondenten dit liever aan pensioenfonds of sociale partners overlaten. Dit is niet zo vreemd: de specifieke bewoording van de vraagstelling in surveys naar keuzevrijheid in het pensioenstelsel kan de antwoorden van respondenten in hoge mate sturen. Ook zijn respondenten zelf vaak niet consistent in hun antwoorden (Van Dalen en Henkens 2014). Opvallend is dat bestaande surveys dikwijls in algemene termen vragen naar deelnemers behoefte aan keuzevrijheid, maar deelnemers zelden vragen in hoeverre ze bereid zijn tijd en energie te steken in het maken van die keuzes. Daardoor blijven deze onderzoeken vrij abstract en is het niet duidelijk welke offers Nederlanders precies bereid zijn te maken voor meer keuzevrijheid.

Wellicht een betere indicator van de behoefte aan keuzevrijheid is de mate waarin deelnemers momenteel gebruik maken van de aanwezige keuzemogelijkheden binnen hun pensioenregeling. Openbare gegevens over de daadwerkelijke keuzes die deelnemers maken zijn helaas beperkt. Dellaert & Ponds (2014) rapporteren dat slechts een minderheid van ABP-deelnemers (20-30%) gebruik maakt van keuzemogelijkheden binnen de pensioenregeling, met name van de flexibele pensioenleeftijd, het deeltijdpensioen en de variabele pensioenuitkering. Hun gegevens komen uit 2007 en 2010. Het zou interessant zijn om na te gaan of deze deelname aan de keuzemogelijkheden stabiel is of de afgelopen jaren is toegenomen door de maatschappelijke aandacht voor dit onderwerp. Ook gegevens van andere pensioenfondsen zouden hier meer inzicht in kunnen verschaffen.

Wie uiteindelijk baat heeft bij keuzevrijheid, hangt af van welke keuzes gemaakt worden en door wie. Hoger opgeleiden, jongeren en personen die ontevreden zijn met het huidige stelsel lijken meer behoefte te hebben aan keuzevrijheid (Hoff 2015). Als bepaalde groepen meer gebruik maken van hun keuzevrijheid dan andere, dan kan dit ongelijkheid tot gevolg hebben, indien zij door het maken van die keuze tot betere of slechtere resultaten komen. In Zweden blijkt keuze voor de pensioenuitvoerder bijvoorbeeld negatief te hebben uitgepakt voor de groep kiezers, omdat het *default* fonds van de overheid al jarenlang beter presteert dan de publieke fondsen (De Beer et al. 2015). Ook vrije keuze omtrent het opbouwpercentage kan leiden tot ongelijkheid, bijvoorbeeld als jongere deelnemers meer geneigd zijn dan oudere om een lagere inleg te kiezen. De solidariteit binnen een fonds kan onder druk komen te staan, als intergenerationele risicodeling hierdoor moeilijker of zelfs onmogelijk wordt (De Beer et al. 2015).

*Vertrouwen in het pensioenstelsel*

Een andere veronderstelling, onder andere gedaan in de Hoofdlijnennotitie, is dat keuzevrijheid de betrokkenheid van de deelnemer bij zijn of haar pensioenvoorziening kan vergroten (Kortleve en Slager 2010). Ook wordt het hebben van keuzevrijheid in verband gebracht met een toename van vertrouwen (Delsen 2014). Dergelijke veronderstellingen stoelen op de assumptie dat eigen verantwoordelijkheid voordelig uit zal pakken, zolang deelnemers beschikken over voldoende informatie. Wetenschappelijk onderzoek uit andere disciplines ondersteunt deze aanname echter niet. Zo brengen Hyde en Dixon (2010) vertrouwen in het pensioenstelsel juist in verband met goed functionerende verantwoordingsstructuren, transparantie, financiële stabiliteit en zekerheid, en de borging van pensioenrechten en –aanspraken. Herstel van vertrouwen is daardoor eerder een functie van een goede governance dan van meer keuzevrijheid.

Sterker nog, zelfs bij volledige keuzevrijheid is een goede governance essentieel. Immers, als de meerderheid van de deelnemers vertrekt bij tegenvallende prestaties van een pensioenfonds, kan een fonds leeglopen en daardoor niet de mogelijkheid krijgen om de prestaties te verbeteren (De Beer et al. 2015). Dit argument stoelt op een ouder inzicht dat organisaties ook de kans moeten krijgen om hun prestaties te verbeteren (Hirschman 1970). Een goede inspraakprocedure kan leegloop voorkomen, omdat de pensioenuitvoerder ontevredenheid bij consumenten eerder kan signaleren en kan ondervangen. Medezeggenschap is ook van belang voor de groepen deelnemers die niet kunnen of willen vertrekken. Het is daarom onwaarschijnlijk dat keuzevrijheid *alleen* een voldoende feedbackmechanisme is om de prestaties van pensioenuitvoerders te verbeteren. Alleen een combinatie met transparantie en inspraak kan een oplossing bieden aan de bovengenoemde problemen van leegloop en van niet-kiezen.

Een denkbaar alternatief voor keuzevrijheid is het vergroten van de zeggenschap binnen de eigen pensioenuitvoerder. De gedachte is dat inspraak in het beleid van de uitvoerder de behoefte aan stemmen met de voeten doet verminderen. Diverse pensioenuitvoerders hebben in de nasleep van de financiële crisis al nieuwe initiatieven ondernomen om hun deelnemers te consulteren. Zo organiseerden diverse pensioenfondsen, waaronder Zorg en Welzijn (PFZW), de afgelopen jaren risicobereidheidsmetingen onder hun deelnemers, om daarmee hun voorkeuren voor het nieuwe pensioencontract te onderzoeken. Daarnaast maakten de directe verkiezingen van het verantwoordingsorgaan hun entree in 2014, onder andere bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).

Belangrijk is wie aan het participatieproces deelneemt en in welke vorm deze deelname wordt gegoten. Net als bij keuzevrijheid zijn de positieve effecten van zeggenschap afhankelijk van het aantal deelnemers aan het besluitvormingsproces: met een groter aantal deelnemers zal het proces inclusiever worden en daarmee de kans groter dat de uitkomsten representatief zijn voor het gehele deelnemersbestand. Toch blijken deelnemers nog niet in grote aantallen deel te nemen aan het consultatieproces. De deelnemersraadpleging van PFZW (‘dit vind ik’) had een zeer laagdrempelige opzet, doordat deze online plaatsvond, maar toch deden ‘slechts’ 125.000 deelnemers mee, wat overeenkomt met ongeveer 5% van het totale deelnemersbestand. Ook aan de ABP-verkiezing van het verantwoordingsorgaan deed slechts 4,5% van de deelnemers mee.

Een lage opkomst hoeft in principe niet problematisch te zijn, mits de actieve minderheid besluiten neemt die ook ten goede komen aan de inactieve meerderheid. Als de actieve minderheid een duidelijk deelbelang heeft dat verschilt van dat van de meerderheid, kan een lage opkomst leiden tot misrepresentatie van de meerderheid. Bij pensioen kan dit bijvoorbeeld het geval zijn als hoogopgeleiden vaker deelnemen aan de consultatie dan laagopgeleiden, aangezien met name deze groep profiteert van de solidariteit binnen het huidige stelsel. Tot slot gaat bij individuele inspraak, net als bij individuele keuzevrijheid, het eigenbelang boven het belang van het collectief of het algemeen belang binnen het pensioenstelsel (hoe ook gedefinieerd). In het huidige stelsel wordt dit voorkomen door de wettelijke eis aan pensioenfondsbestuurders om op evenwichtige wijze de verschillende belangen binnen het deelnemersbestand tegen elkaar af te wegen (artikel 105, lid 2 PW).

Een alternatief model is zeggenschap rondom een collectiviteit van deelnemers, direct of middels vertegenwoordiging. Uit de politicologie is bekend dat deelname aan collectieve besluitvormingsprocessen positieve effecten kan genereren. Zo kan participatie kennis en vaardigheden van de deelnemers verhogen. Ook kan zij eraan bijdragen dat deelnemers, zodra zij worden geconfronteerd met tegengestelde standpunten, zich meer gaan richten op het algemeen belang in plaats van op de eigen deelbelangen. Daarmee lost collectieve zeggenschap, althans in theorie, twee problemen op: het gebrek aan expertise van de individuele deelnemer en de mogelijke overheersing van bepaalde deelbelangen. Tot nu toe is in Nederland de directe consultatie van deelnemers vooral via geijkte paden verlopen: middels surveys, verkiezingen of inspraakmomenten. Nieuwe initiatieven, bijvoorbeeld op het gebied van *participatory budgeting*, bewijzen echter dat alternatieve vormen van participatie (bijvoorbeeld door de inzet van spelelementen) niet alleen succesvol kunnen zijn bij het mobiliseren van traditioneel inactieve groepen burgers, maar ook kunnen bijdragen aan het vergroten van financiële kennis (Lerner 2014).

Conclusie

Hoewel keuzevrijheid ten aanzien van pensioen veel steun vindt onder beleidsmakers, wetenschappers en het publiek, tonen wetenschappelijk onderzoek en ervaringen uit het buitenland tonen overweldigend de nadelen aan van keuzevrijheid met betrekking tot pensioen. Positieve ervaringen met keuzevrijheid zijn zeldzaam. Niet alleen is het waarschijnlijk dat keuzevrijheid een nadelig effect zal hebben op de hoogte en zekerheid van het pensioen, maar het is ook onwaarschijnlijk dat zij vertrouwen in het stelsel en betrokkenheid van de deelnemer bij het pensioen zal verhogen. Immers, een grotere keuzevrijheid kan alleen meer vertrouwen of betrokkenheid realiseren, indien het positieve resultaten genereert! Op het moment wordt veel aandacht besteed aan institutionele oplossingen voor de nadelen van keuzevrijheid, zoals het opzetten van een duidelijke keuzearchitectuur of het inrichten van adequate *default*-opties. Daarmee wordt voorbij gegaan aan een veel fundamentelere vraag: is keuzevrijheid überhaupt wel zo wenselijk als wordt aangenomen? In deze notitie is betoogd dat het verbeteren van de governance een veelbelovender traject biedt om de huidige problemen binnen het pensioenstelsel op te lossen dan keuzevrijheid.

Literatuur

Beer, P. de, W. Salverda, J. De Deken, D. Hollanders, S. Kuiper, en N. van der Zwan (2015). *Keuzevrijheid in pensioenen. Voor werknemer of werkgever, individueel of collectief?* Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced labour Studies.

Berden, C. en L. Kok (2010). *De praktijk van waardeoverdracht*. Rapport 2010‐52. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Bodie, Z. en H. Prast (2011). *Rational Pensions for Irrational People: Behavioral Science Lessons for the Netherlands*. Tilburg: Netspar.

De Nederlandsche Bank (2014). Vertrouwen in financiële instellingen licht toegenomen. *DNB Bulletin*, 14 augustus 2014. Geraadpleegd op 12 oktober 2015 via <http://www.dnb.nl/nieuws/nieuwsoverzicht-en-archief/dnbulletin-2014/dnb310579.jsp>.

Den Noije, L., J. den Ridder, H. Posthumus (2014). *Burgerperspectieven 2014/2*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

*De Telegraaf* (2014). Dijsselbloem: Exit pensioenfonds mag. 17 juni 2014.

Ebbinghaus, B. en N. Whiteside (2012). Shifting Responsibilities in Western European pension systems: What future for social models? *Global Social Policy*, 12(3): 266-282.

Hirschman, A. (1970). *Exit, voice and loyalty*. Cambridge (MA): Harvard University Press.

Hoff, S. (2015). *Pensioenen: Solidariteit en keuzevrijheid. Opvattingen van werkenden over aanvullende pensioenen*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Hyde, M. en Dixon, J. (2010). Can private pensions be trusted? A cross-national review. *International Journal of Social Economics*, 37(4): 276–292.

Koenen, B. (2014). *Issuemonitor 2014 pensioenen*. Amsterdam: Veldkamp.

Kortleve, N. en A. Slager (2010). *Consumenten aan het roer. Strategische toekomstvisies voor de Nederlandse pensioensector*. NEA Paper 27. Tilburg: Netspar.

Kuiper, S. en N. van der Zwan (2015). Liever meer zeggenschap dan meer keuzemogelijkheden. *PensioenMagazine,* 9 februari 2015.

Lerner, J. (2014). *Making democracy fun. How game design can empower citizens and transform politics.* Cambridge (MA): MIT Press.

Stellinga, M. (2011). Laat mij toch lekker mijn eigen pensioenfonds kiezen! *NRC Handelsblad*. 24 september 2011.

Teldersstichting (2012). *Eigen keuze, samen sterk*. *Duidelijkheid geeft zekerheid over arbeidsmarkt en pensioenen*. Den Haag: Telderstichting.

Verbond van Verzekeraars (2014). *Mee met de tijd. Naar een toekomstbestendig pensioenstelsel*. Den Haag: Verbond van Verzekeraars.

1. Delen van deze notitie zijn eerder verschenen in De Beer et al. (2015) en Kuiper en Van der Zwan (2015). [↑](#footnote-ref-1)