

## **Naar nieuwe pensioencontracten: Wat zijn de voorkeuren van deelnemers?**

### **1. Inleiding en belangrijkste conclusies**

Momenteel wordt een brede discussie gevoerd over nieuwe pensioencontracten. Deze notitie inventariseert de voorkeuren van pensioendeelnemers op basis van een recente peiling onder de Nederlandse bevolking met het DNB Household Survey (DHS).

Puntsgewijs luiden de belangrijkste uitkomsten van de enquête als volgt:

- Veel werknemers zeggen bereid te zijn fors hogere pensioenpremies te betalen voor garanties en in mindere mate om de hoogte van de pensioenuitkering op peil te houden. De betalingsbereidheid voor handhaving van de pensioenleeftijd is lager. Vertaald naar nieuwe pensioencontracten betekent dit dat contracten met hoge garanties de voorkeur krijgen boven contracten die veel beleggingsrisico's bij de deelnemers leggen. Werknemers lijken meer te zien in het aanpassen van de premies en wellicht de pensioenleeftijd dan in het onzeker maken van pensioenaanspraken. Bij deze bevindingen moet worden opgemerkt dat de daadwerkelijke bereidheid om hogere premies te betalen pas blijkt wanneer de werknemer het in de portemonnee voelt. Niettemin geven de uitkomsten een duidelijke richting aan.
- Niet duidelijk wordt of werknemers beseffen dat de huidige pensioencontracten nominale garanties proberen te bieden en dat reële garanties kostbaar zijn. Als werknemers moeten kiezen tussen nominale garanties of onzekere reële ambities, komt geen duidelijke voorkeur naar voren. Dit kan samenhangen met het feit dat de gevolgen van inflatie vaak worden onderschat ('geldillusie'). Gepensioneerden rapporteren vaker een voorkeur voor reële ambities boven een nominale garantie en tonen zich daarmee meer bewust van het belang van inflatie voor de koopkracht van de pensioenuitkering.
- De discussies over de pensioenleeftijd hebben bijgedragen aan een spectaculaire opwaartse bijstelling van de verwachte pensioenleeftijd. De gemiddelde leeftijd waarop werknemers verwachten met pensioen te gaan ligt op 65 jaar (tegen 62 jaar in een vergelijkbare enquête zes jaar geleden). Veel jongeren verwachten op 67-jarige leeftijd of later met pensioen te gaan.
- Veel werknemers hebben nog steeds optimistische verwachtingen over de hoogte van hun pensioenuitkering (70% of meer van het laatstverdiende loon), ondanks de jaarlijkse pensioenoverzichten en de huidige pensioendiscussies die in diverse media ruime aandacht krijgen.
- De intergenerationele solidariteit staat onder druk. Niettemin hecht de meerderheid van de Nederlandse bevolking sterk aan solidariteit, zij het dat die dan wel van twee kanten moet komen. Veel ouderen vinden het redelijk dat zij een bijdrage leveren aan de oplossing van de pensioenproblematiek; jongeren vinden relatief vaak dat zij al een groot deel van de vergrijzingrekening betalen.
- Het verplicht sparen voor het pensioen staat wat de deelnemers betreft niet ter discussie. Een grote meerderheid ziet de voordelen hiervan in en erkent dat zij anders mogelijk te weinig geld opzij zou

leggen of is blij zich hier niet mee bezig te hoeven houden. Wel heeft de pensioencrisis het vertrouwen in pensioenfondsen aangetast. Een substantiële minderheid heeft zich wel eens afgevraagd of het niet aantrekkelijk zou zijn om bij zijn pensioenfonds weg te gaan (als dat mogelijk zou zijn).

- De meerderheid van de werknemers is voorstander van meer zeggenschap over de pensioenopbouw, al geldt dit minder voor de hoger opgeleiden. Zo staan werknemers weliswaar terughoudend tegenover het nemen van beleggingsbeslissingen, maar bestaat - als de beleggingsrisico's toch bij de deelnemers komen te liggen - wel enige steun voor een opzet die het mogelijk maakt uit een beperkt aantal duidelijk gespecificeerde beleggingsprofielen te kiezen.

Het vervolg van deze notitie gaat dieper in op de enquête zelf (paragraaf 2) en op de uitkomsten. Hierbij komen achtereenvolgens aan bod: de betalingsbereidheid van werknemers (paragraaf 3), hun pensioenverwachtingen (paragraaf 4), wensen ten aanzien van nieuwe contracten (paragraaf 5), de opvattingen van de Nederlandse bevolking over intergenerationele risicodeling (paragraaf 6) en de behoefte aan keuzevrijheid (paragraaf 7).

## **2. De enquête**

De vragenlijst is voorgelegd aan het CentERpanel. Dit panel van circa 2000 huishoudens wordt beheerd door CentERdata aan de Universiteit van Tilburg en vormt ook de bron voor de gegevens in het jaarlijkse DNB Household Survey. Veel zorg wordt - in samenspraak met het CBS - besteed aan de selectie van huishoudens opdat het panel representatief is voor de Nederlandse bevolking. Het werven van huishoudens voor het panel vindt telefonisch en door middel van huisbezoeken plaats. Pas nadat huishoudens toezeggen deel te willen nemen aan de enquêtes, wordt uitgelegd dat de vragenlijsten via internet worden afgenomen. Voor huishoudens die niet zijn aangesloten op internet stelt CentERdata een computer met internetverbinding beschikbaar of een set-top box die deelname via het televisietoestel mogelijk maakt. De selectieprocedure beperkt zich derhalve niet tot personen die zijn aangesloten op internet. Tussen 15 oktober en 2 november hebben 1854 panelleden van 16 jaar en ouder de enquête ingevuld: een response van 76,9 procent. In de meeste analyses richten wij ons op werknemers, dat wil zeggen de 854 respondenten die als belangrijkste bezigheid een baan in loondienst hebben. Een analyse van de totale steekproef laat zien dat de non-response op de gebruikelijke wijze samenhangt met individuele karakteristieken. Zo participeren jongeren relatief minder vaak in pensioenquêtes, terwijl ouderen juist oververtegenwoordigd zijn: 5 procent van de respondenten is jonger dan 25, terwijl 25 procent 65 jaar of ouder is. De in deze notitie gepresenteerde enquête-uitkomsten zijn daarom met het oog op de representativiteit voor de Nederlandse bevolking herwogen naar leeftijd, geslacht, opleiding en inkomen.

### **3. Zijn werknemers bereid hogere pensioenpremies te betalen?**

In de enquête is aan werknemers gevraagd of zij bereid zijn 20, 50 of 100 euro extra pensioenpremie te betalen van iedere 1000 euro aan loon.<sup>1</sup> Dit komt grosso modo overeen met een toename van de gemiddelde pensioenpremie van 15 procent van de bruto loonsom naar 17, 20 of 25 procent. De betalingsbereidheid wordt gerelateerd aan drie verschillende redenen om de premies te verhogen, te weten: een verhoging met het oog op 1) de hoogte van de pensioenuitkering, 2) de zekerheid van de uitkering of 3) de pensioenleeftijd. Zover bekend is niet eerder zo concreet gevraagd naar de betalingsbereidheid van werknemers. De vraag is zo geformuleerd dat deze zowel realistisch als eenvoudig te begrijpen is. Hoewel inzichtelijk is gemaakt dat het om flinke bedragen gaat, blijft het een hypothetische vraagstelling en is niet duidelijk wat voor individuele werknemers de exacte uitgangssituatie en daarmee de potentiële meerwaarde van de extra betaling is. De antwoorden zijn vrijblijvend in die zin dat zij de respondenten op geen enkele manier verplichten de daad bij het woord te voegen als zij daadwerkelijk voor de keus zouden worden gesteld meer pensioenpremie te betalen. Dit betekent dat de antwoorden met enige voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd. Tegelijkertijd is er geen reden voor respondenten om niet waarheidsgetrouw te antwoorden en geven de uitkomsten naar verwachting een goede indicatie van de pensioenvoorkeuren van deelnemers.

Tabel 1 vat de resultaten samen. Het is duidelijk dat tussen werknemers onderling een grote variatie in de betalingsbereidheid bestaat. Niettemin is een aantal patronen zichtbaar. In de vraagstelling is duidelijk gemaakt dat de gemiddelde pensioenpremie momenteel 15 procent van het inkomen bedraagt (150 euro op 1000 euro inkomen). Toch is een groot deel van de werknemers (ruwweg 40-55 procent) bereid zelf een 2-5 procentpunt hogere premie te betalen. Een verhoging ter grootte van 10 procent van het bruto inkomen wordt te gortig: het aantal werknemers dat het hiermee eens is, daalt tot ongeveer 30 procent en is daarmee kleiner dan het aantal tegenstanders. Werknemers willen het meest betalen voor zekerheid, dan voor de pensioenhoogte en dan voor het handhaven van de pensioenleeftijd op 65 jaar. Zeven op de tien werknemers is voorstander van of staat neutraal tegenover het verhogen van de pensioenpremie met 2 procentpunt om de pensioenzekerheid te verhogen, zes op de tien steunt zelfs een verhoging met 5 procentpunt, terwijl twee op tien werknemers tegen deze premieverhogingen is.

---

<sup>1</sup> Voor deze vraag is de steekproef willekeurig in drie groepen werknemers verdeeld. De werknemers in de eerste groep is gevraagd of zij bereid zijn 20 euro extra te betalen (van iedere 1000 euro loon). De tweede groep en derde groep hebben dezelfde vraag beantwoord, maar dan voor 50 respectievelijk 100 euro.

### Tabel 1 Bereidheid werknemers tot het betalen van een hogere pensioenpremie

In procenten van het totale aantal werknemers

*Ik ben bereid tot aan mijn pensionering X euro extra te betalen van iedere 1000 euro inkomen als dat nodig is om een pensioeninkomen van circa 70 procent van mijn laatstverdiende inkomen mogelijk te maken*

	X=20 euro	X=50 euro	X=100 euro
Oneens	29	24	40
Neutraal	11	15	19
Eens	52	40	27
Weet niet	7	21	14

*Ik ben bereid tot aan mijn pensionering X euro extra te betalen van iedere 1000 euro inkomen als dat nodig is om de zekerheid van mijn pensioeninkomen te verhogen*

	X=20 euro	X=50 euro	X=100 euro
Oneens	23	19	36
Neutraal	14	18	18
Eens	56	44	33
Weet niet	7	19	13

*Ik ben bereid tot aan mijn pensionering X euro extra te betalen van iedere 1000 euro inkomen als dat nodig is om te zorgen dat de pensioenleeftijd op 65 jaar blijft*

	X=20 euro	X=50 euro	X=100 euro
Oneens	31	28	43
Neutraal	14	15	16
Eens	47	37	27
Weet niet	8	20	14

#### 4. Wat zijn de pensioenverwachtingen van werknemers?

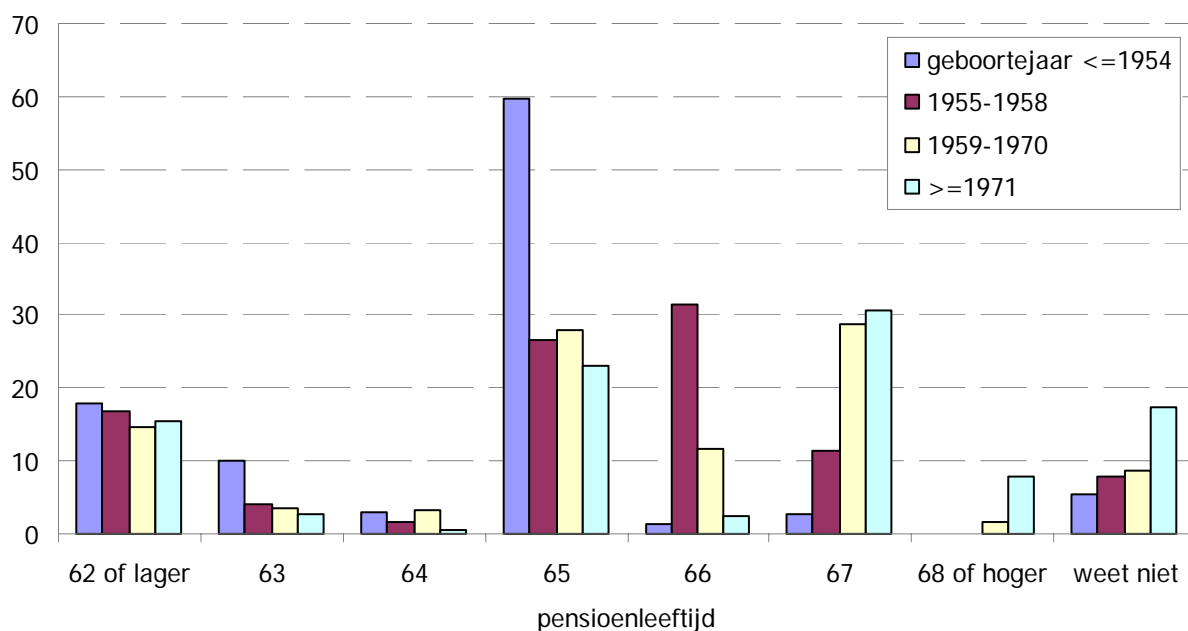
##### *Verwachte pensioenleeftijd*

Aan werknemers is gevraagd op welke leeftijd zij verwachten met pensioen te gaan. Het is opvallend dat slechts 22 procent een leeftijd beneden de 65 jaar noemt. Veel genoemd zijn de leeftijden 65, 66 en 67 jaar met 30, 8 en 24 procent. 12 procent van de werknemers blijft het antwoord op deze vraag schuldig. Het gemiddelde bedraagt 64,8 jaar en ligt daarmee bijna 3 jaar hoger dan 6 jaar geleden in een vergelijkbare enquête.<sup>2</sup> Dit hangt waarschijnlijk deels samen met het afschaffen van VUT- en prepensioenregelingen als gevolg van de Wet aanpassing fiscale behandeling vut/prepensioen en introductie levensloopregeling in 2006. Daarnaast hebben de discussies van het afgelopen jaar over de verhoging van de AOW-leeftijd een merkbaar effect gehad op de verwachtingen van werknemers. Dit komt duidelijk naar voren als wij de verwachtingen koppelen aan het geboortjaar (Figuur 1). In de figuur is bijvoorbeeld zichtbaar wat de verwachte pensioenleeftijd is voor werknemers die vóór 1955

<sup>2</sup> 'Financieel gedrag Nederlandse huishoudens', Kwartaalbericht, De Nederlandsche Bank, september 2004, blz. 71-84, [www.dnb.nl](http://www.dnb.nl).

zijn geboren. Dit zijn de cohorten die niet worden geraakt door de voorgenomen verhoging van de pensioenleeftijd naar 66 jaar in 2020. Inderdaad springt 65 jaar eruit als meest verwachte pensioenleeftijd; slechts een beperkt aantal werknemers verwacht langer door te werken. Als de plannen in het Pensioenakkoord doorgaan, vindt de eerstvolgende verhoging van de pensioenleeftijd, waarschijnlijk naar 67 jaar, plaats in 2025. Dit betekent dat slechts een beperkte groep onder het regime van een pensioenleeftijd van 66 jaar zal vallen (namelijk de werknemers die zijn geboren in de jaren 1955 tot en met 1958). Deze groep werknemers is zich daar zeer wel van bewust: drie op de tien verwacht precies op deze leeftijd met pensioen te gaan. Jongeren zijn zich terdege bewust van mogelijke verdere verhogingen van de pensioenleeftijd. Vier op de tien werknemers die na 1970 zijn geboren, verwacht met 67 jaar of later met pensioen te gaan.

**Figuur 1 Verwachte pensioenleeftijd per geboortjaar**  
In procenten van het aantal werknemers



#### *Verwachte hoogte pensioenuitkering*

In onze enquête is gevraagd wat werknemers minimaal en wat zij maximaal als pensioen verwachten te ontvangen op het moment dat zij met pensioen gaan. Ruim een kwart blijft het antwoord op deze twee vragen schuldig. Van de overige werknemers geeft ruim zes op tien aan minstens 70 procent van het laatstverdiende inkomen te verwachten. Slechts één op de twintig verwacht dat het ook minder kan zijn dan 50 procent. Gemiddeld bedraagt het minimaal verwachte pensioen 67 procent van het laatstverdiende inkomen. De hoogte van het maximaal verwachte pensioen komt uit op gemiddeld 80 procent. Dit betekent dat een overgrote meerderheid van de werknemers zich zeker waant van een aanzienlijke pensioenuitkering. De AFM heeft eerder dit jaar in een rapport over pensioenverwachtingen berekeningen gepresenteerd waaruit blijkt dat een pensioenverwachting van

70 procent van het laatstverdiende inkomen voor veel mensen niet realistisch is.<sup>3</sup> Dit betekent dat veel werknemers te optimistische verwachtingen koesteren ten aanzien van hun pensioen, de jaarlijkse pensioenoverzichten en de huidige pensioendiscussies die in diverse media ruime aandacht krijgen ten spijt.

## 5. Nieuwe pensioencontracten

### *Pensioenhoogte*

Dit roept de vraag welke ambitie de pensioencontracten in de ogen van de werknemers minimaal moeten nastreven. Eén van de opties voor het vergroten van de houdbaarheid van het pensioenstelsel is immers het verlagen van de hoogte van deze ambitie. Gevraagd naar wat werknemers graag als streefniveau zien voor een pensioen waarbij expliciet wordt vermeld dat zij daarnaast zelf nog kunnen beslissen om extra te sparen, blijft 30 procent het antwoord schuldig. Binnen de groep van respondenten die het wel weten, kiest één op de zeven voor een niveau beneden 50 procent, een even grote groep kiest precies 50 procent, drie op de tien wil een ambitie van 70 procent en een kwart wil zelfs meer (het gemiddelde ligt op 61 procent). Al met al wil de meerderheid een ambitieniveau van 70 procent of meer. Het is duidelijk dat werknemers een hoog ambitieniveau belangrijk vinden en dat voor de meesten een verlaging van het ambitieniveau in termen van de hoogte van het pensioen niet wenselijk is.

### *Combicontract*

Een tweede optie om de houdbaarheid te vergroten is het expliciet maken dat uitkeringen onzeker zijn. Dit kan bijvoorbeeld door middel van combicontracten. In deze contracten is sprake van een DB-element, waarin garanties worden afgegeven voor een pensioenuitkering, en een DC-schil zonder garanties waarbij de beleggingsrisico's voor rekening van de deelnemer komen. Deze optie lijkt veel op het huidige pensioencontract, terwijl tegelijkertijd inzichtelijk wordt dat niet alle pensioenrechten zijn gegarandeerd. Wij hebben geïnformeerd naar de gewenste minimumgaranties in een dergelijk DB-DC-combinatiecontract. 28 procent zegt het niet te weten. Binnen de groep die een numeriek antwoord geeft, bestaat een duidelijke voorkeur voor een hoge garantie: 94 procent wil een garantie van 50 procent of meer van het laatstverdiende inkomen, zeven op de tien wil 70 procent of meer gegarandeerd zien. Het gemiddelde is gelijk aan 70 procent. Dit betekent dat bij de huidige premiestelling en pensioenleeftijd weinig of geen ruimte bestaat voor een DC-element bovenop het zekere DB-deel. Opvallend is het verschil met de voorgaande vraag. Als respondenten worden gewezen op de mogelijkheid om zelf bij te sparen, is een deel bereid genoeg te nemen met een lager streefniveau. Als de besparingen echter een collectief karakter hebben, willen deelnemers garanties

---

<sup>3</sup> Rapport 'Geef Nederlanders pensioeninzicht. Werken aan vertrouwen door dichten van de verwachtingskloof', AFM, januari 2010, [www.afm.nl](http://www.afm.nl). Zie ook Van Duijn, Lindeboom, Lundborg en Mastrogiacomo, 2009, Pension plans and the retirement replacement rates in the Netherlands, CPB Discussion Paper, nr. 118, [www.cpb.nl](http://www.cpb.nl).

zien. De conclusie is dat als combicontracten worden ingevoerd en de voorkeuren van deelnemers leidend zijn, deze contracten hoge minimale garanties moeten bevatten.

#### *Defined Ambition contract*

Defined Ambition contracten vormen een alternatieve optie om expliciet te maken dat pensioenen onzeker zijn. In dit contract zijn alle pensioenaanspraken aanpasbaar. Belangrijk daarbij is dat een reële ambitie wordt nagestreefd. Uiteindelijk gaat het immers om de koopkracht van de pensioenuitkering en hebben nominale garanties maar een beperkte waarde. Wij hebben de werknemers een stelling voorgelegd over de voorkeur voor een reële ambitie versus een nominale uitkering. De uitkomsten zijn verdeeld: 28 procent streeft graag een reële ambitie na ook als de uitkering dan onzeker is, 29 procent wil liever de nominale garantie en 28 procent maakt het niet uit, 15 procent weet het niet. Kanttekening hierbij is dat uit economisch onderzoek blijkt dat mensen aan geldillusie lijden<sup>4</sup>, waardoor nominale garanties als reële garanties worden gepercipieerd. Hiermee wordt bedoeld dat de gevolgen van inflatie voor de koopkracht van een nominale uitkering worden onderschat en dat daardoor teveel waarde wordt toegekend aan nominale aanspraken.<sup>5</sup> Als wij verder kijken dan alleen naar de huidige werknemers, valt op dat de voorkeur voor een reële ambitie sterk toeneemt met de leeftijd. Binnen de groep 65-plussers geeft een meer dan twee keer zo grote groep de voorkeur aan een onzekere reële ambitie boven een nominale garantie (Tabel 2). Mogelijk zijn de gevolgen van inflatie voor gepensioneerden veel beter zichtbaar dan voor jongeren, waardoor zij minder last hebben van geldillusie.<sup>6</sup> Praktische problemen voor pensioenfondsen bij het bieden van reële garanties is dat de instrumenten om inflatierisico's af te dekken nog onvoldoende aanwezig zijn. De Nederlandse overheid kan een faciliterende rol spelen door index-linked obligaties uit te geven. Dit betekent overigens nog niet automatisch dat pensioenfondsen desgewenst alle pensioentoezeggingen in reële termen kunnen matchen, want de verplichtingen van pensioenfondsen zijn groter dan de totale overheidsschuld.

#### *DC- contract*

Een contractvorm die in de Nederlandse discussie nauwelijks een rol speelt, maar in het buitenland veel voorkomt is het individuele Defined Contribution (DC) contract. Hierbij liggen de pensioenpremies vast, de beleggingsrisico's komen volledig voor rekening van de deelnemers en de beleggingsopbrengsten bepalen het niveau van de pensioenuitkering. Gevraagd naar een voorkeur voor een Defined Benefit (DB) contract waarbinnen pensioenpremies fluctueren, maar de uitkering vastligt of een DC-contract, spreekt de meerderheid van de werknemers (53 procent) de voorkeur uit voor DB. Slechts 12 procent is voorstander van DC-regelingen en 20 procent heeft geen voorkeur. Ten opzichte van een vergelijkbare meting zes jaar geleden is het aantal voorstanders van DB overigens bijna 10

---

<sup>4</sup> Shafir, Diamond en Tversky, 1997, Money Illusion, Quarterly Journal of Economics, vol. 112, blz. 341-374.

<sup>5</sup> Het is ook niet uit te sluiten dat het inflatierisico zelf wordt onderschat ('risico-illusie').

<sup>6</sup> Daarnaast kan een rol spelen dat jongeren geen periode van hoge inflatie zoals in de jaren '70 hebben meegemaakt.

procentpunt kleiner geworden ten gunste van de groep die geen voorkeur heeft. Een mogelijke interpretatie van dit verschil is dat nu het besef is doorgedrongen dat de huidige DB-regelingen ook belangrijke DC-elementen bevatten. Niettemin bevestigen de uitkomsten dat een grote behoefte aan zekerheid bestaat.

**Tabel 2 Stelling over reële ambities in pensioencontracten: de mening van jong en oud**

In procenten van de Nederlandse bevolking (per leeftijdscategorie)

*Ik betaal liever premies voor een pensioen dat onzeker is maar wel probeert de prijsontwikkelingen te volgen, dan voor een gegarandeerd pensioen dat niet meestijgt met de prijzen*

	Leeftijd in jaren				
	Jonger dan 35	36 t/m 50	51 t/m 64	65 en ouder	Allen
Oneens	22	27	26	20	24
Neutraal	24	29	23	20	24
Eens	18	27	35	44	30
Weet niet	36	17	15	16	22

**6. Intergenerationele solidariteit**

De enquête bevat drie vragen over intergenerationele solidariteit. In algemene zin wordt gevraagd naar de kosten van de vergrijzing, en meer specifiek naar wie moet bijdragen aan de oplossing van de huidige pensioenproblematiek. Tabel 3 vat de uitkomsten samen. 38 procent van de Nederlanders vindt dat de rekening van de vergrijzing teveel bij jongeren worden neergelegd. Dit is meer dan de groep van 26 procent die aangeeft het hier mee oneens te zijn. Dit is opvallend, omdat vijf jaar geleden in een vergelijkbare enquête de respondenten die het hier mee oneens waren nog in de meerderheid verkeerden. Blijkbaar leeft meer dan destijds het gevoel dat jongeren een belangrijk deel van de last van de vergrijzing op zich nemen. Wel zijn vooral jongeren deze mening toegedaan; ouderen zijn het veel vaker oneens met deze stelling. Dit suggereert dat nu de vergrijzingrekening zich aandient, de intergenerationele solidariteit onder druk staat. Specifiek inzoomend op het pensioenvraagstuk, geeft 55 procent van de Nederlanders aan dat het belangrijk is dat jongeren solidair blijven met ouderen, ook als de pensioenkosten verder stijgen en 46 procent geeft aan dat het belangrijk is dat ouderen zelf ook een bijdrage leveren aan de oplossing van de problematiek. Vooral de antwoorden op de eerste vraag laten een sterk leeftijds patroon zien: 78 procent van de 65-plussers vindt dat jongeren solidair moeten blijven, tegen 34 procent van de 35-minners. Dit terwijl het percentage mensen dat vindt dat ouderen mee moeten betalen tussen de 42 en 52 procent ligt en daarmee veel minder afhankelijk is van de leeftijd. Het lijkt erop dat veel ouderen het redelijk vinden dat zij een bijdrage leveren aan de oplossing van de pensioenproblematiek, maar tegelijkertijd bezorgd zijn over de bereidheid van jongeren om solidair te blijven.



**Tabel 3 Stellingen over intergenerationele solidariteit: de mening van jong en oud**

In procenten van de Nederlandse bevolking (per leeftijdscategorie)

<i>De rekening van de vergrijzing wordt teveel neergelegd bij jongeren</i>					
	Leeftijd in jaren				
	Jonger dan 35	36 t/m 50	51 t/m 64	65 en ouder	Allen
Oneens	7	18	42	42	26
Neutraal	16	24	22	26	22
Eens	52	45	28	24	38
Weet niet	25	13	8	8	14

<i>Het is belangrijk dat jongeren solidair blijven met ouderen, ook als de pensioenkosten flink omhoog gaan</i>					
	Jonger dan 35				
	Jonger dan 35	36 t/m 50	51 t/m 64	65 en ouder	Allen
Oneens	16	15	6	7	11
Neutraal	25	29	18	12	22
Eens	34	46	69	78	55
Weet niet	25	10	7	3	12

<i>Het is belangrijk dat gepensioneerden een bijdrage leveren aan een evenwichtige oplossing van de huidige pensioenproblematiek</i>					
	Jonger dan 35				
	Jonger dan 35	36 t/m 50	51 t/m 64	65 en ouder	Allen
Oneens	10	10	24	28	17
Neutraal	17	26	25	25	23
Eens	47	52	43	42	46
Weet niet	26	12	9	5	13

## 7. Keuzevrijheid

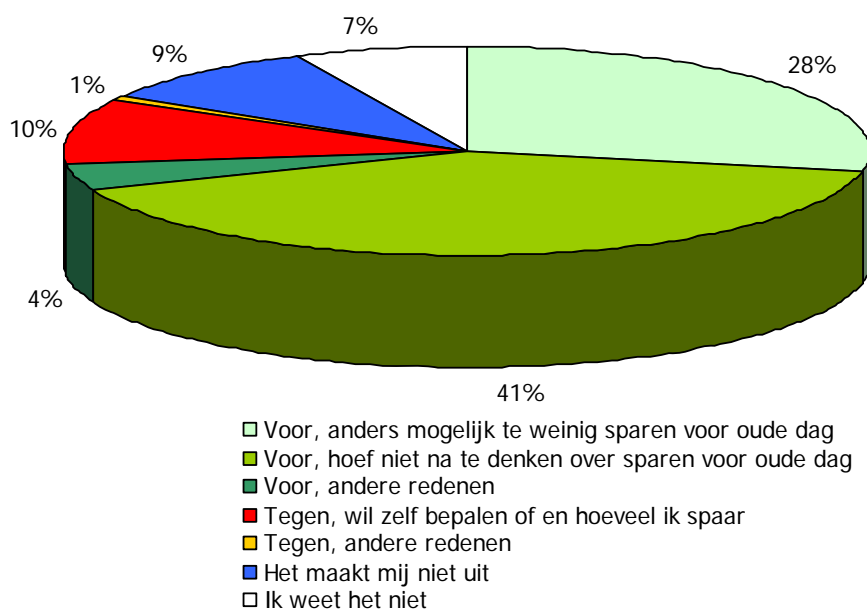
Het is niet uitgesloten dat het denken over nieuwe contracten leidt tot een discussie over de verplichtstelling en de beperkte keuzevrijheid. Het Nederlandse pensioensysteem kent tal van verplichtende elementen, te weten het verplichte karakter van pensioensparen, de verplichte winkelnering bij het pensioenfonds van de werkgever en het feit dat geen directe invloed kan worden uitgeoefend op de beleggingskeuzes en het risicobeheer door het pensioenfonds.

### *Verplichtstelling en keuzevrijheid*

Voor het verplicht sparen voor het pensioen bestaat een grote steun. 73 procent van de werknemers staat hier positief tegenover, 9 procent maakt het niet uit en slechts 11 procent is tegen deze verplichting (Figuur 2). De voorstanders vrezen te weinig te sparen als het geen verplichting is en geven aan dat zij het prettig vinden om niet te hoeven nadenken over de vraag hoeveel zij moeten sparen. De grote steun voor het verplicht sparen betekent niet automatisch dat werknemers geen enkele invloed op hun pensioenopbouw willen uitoefenen. 53 procent van de werknemers vindt het wenselijk dat mensen meer zeggenschap krijgen over hun pensioenopbouw, 21 procent staat hier neutraal tegenover en 14 procent is tegen. Het is opvallend dat hoger opgeleiden vaker tegen meer

zeggenschap zijn. Hoger opgeleide werknemers lijken te beseffen dat keuzevrijheid niet automatisch tot betere uitkomsten leidt.

**Figuur 2 Voor- en tegenstanders verplicht pensioensparen voor werknemers**  
In procenten van het aantal werknemers



#### *Gewenste invloed op beleggingsbeleid pensioenfondsen*

De vraag is hoe ver keuzevrijheid moet gaan. Zouden werknemers bijvoorbeeld de mogelijkheid willen hebben om te kiezen tussen verschillende pensioenfondsen? In de enquête is niet precies deze vraag gesteld, maar wel is gevraagd of men wel eens nadenkt over de vraag of het aantrekkelijk is weg te gaan bij het eigen pensioenfonds (als dat zou kunnen) en zelf te beleggen. Dit raakt aan het vertrouwen in het eigen pensioenfonds. Bij de helft van de werknemers (51 procent) is deze gedachte niet opgekomen. Maar bij 38 procent wel in meer of mindere mate. Dit betekent dat het vertrouwen in pensioenfondsen nu lager is dan 6 jaar geleden tijdens de nasleep van de pensioencrisis die het gevolg was van het instorten van de dotcom zeepbel op de aandelenmarkten (de vergelijkbare cijfers waren toen 62 procent en 29 procent).

Een andere vorm van keuzevrijheid is de mogelijkheid om invloed uit te oefenen op de samenstelling van de beleggingsportefeuille van het pensioenfonds. Gevraagd naar de wens om zelf invloed uit te oefenen op de belegging van ingelegde pensioenpremies in het geval dat er een DC-systeem zou komen (met handhaving van de verplichting om te sparen via een pensioenfonds), geeft 36 procent van de werknemers aan zich dan nog steeds in het geheel niet te willen bezig houden met de beleggingen, 21 procent wil enige mate van keuzevrijheid en 15 procent wil verregaande zeggenschap over de beleggingen. Hoewel de uitkomsten een gemengd beeld laten zien, is duidelijk dat slechts een minderheid direct invloed wil uitoefenen op de beleggingen, zelfs als het pensioenresultaat hier

rechtstreeks uit voortvloeit. Dit is in lijn met onderzoek dat aantoont dat veel Nederlandse werknemers niet zelf willen beleggen voor hun pensioen, maar daarnaast ook niet over de juiste kennis en vaardigheden beschikken om dit te doen.