

# Meer markt, meer pensioen?

M.M.H. Kraamwinkel\*

**A**l enige tijd speelt er een discussie over de mogelijkheid van liberalisering van de markt voor aanvullende pensioenen. Flexibilisering en meer maatwerk van aanvullende pensioenvoorzieningen zijn wenselijk. In een vrije markt zal dit echter gepaard gaan met hogere transactiekosten en informatieproblemen. Dit kan worden vermeden met juist de tegengestelde maatregel, namelijk volledige verplichtstelling van aanvullende pensioenen in een vorm die variatie naar verschillende leefstijlen toestaat.

In de jaren zestig en zeventig streefden overheid en sociale partners naar een algemene pensioenplicht voor werknemers. Met de Pensioennota van het derde kabinet-Lubbers is dit voornemen onderin de la terecht gekomen. Toch heeft zo'n 85% van de Nederlandse werknemers een verplichte pensioenverzekering. Door allerlei wettelijke regels bestaat er voor veel werknemers namelijk een feitelijke pensioenplicht. Over die wettelijke regels – die nu 'knellend' worden genoemd – is een discussie gaande. Voor de aanvullende pensioenen wordt meer marktwerking nagestreefd. In dit artikel wordt nagegaan welke problemen er op de markt voor pensioenen bestaan en wat de gevolgen kunnen zijn van meer marktwerking.

## Knellende regels?

De regelgeving op het gebied van de aanvullende pensioenen is tweeledig. Allereerst is er een wettelijk kader geschapen, waarbinnen de sociale partners hun afspraken kunnen maken. Dit kader wordt gevormd door de Pensioen- en spaarfondsenwet (Psw). De Psw geeft een aantal regels waaraan de pensioen-uitvoerders en werkgevers moeten voldoen. Het doel van de Psw is de pensioengelden veilig te stellen en los te maken van het welzijn van de onderneming. Zo verplicht de Psw tot het scheiden van de pensioengelden van het vermogen van de onderneming. Op deze manier wordt als het ware een bodem in de markt gelegd. Daarnaast bestaat de mogelijkheid tot verplichtstelling van een pensioenregeling voor een gehele bedrijfstak op grond van de Wet betreffende verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds (Wet Bpf)<sup>1</sup>.

Door twee specifieke regels is er een pseudo-pensioenplicht ontstaan. Ten eerste wordt in art. 2 tweede lid van de Psw bepaald dat een pensioentoezegging door een werkgever aan een werknemer geacht

wordt gedaan te zijn, als de werknemer behoort tot een groep van personen, voor wie in de onderneming een pensioenregeling geldt. Dit betekent in veel gevallen dat het in dienst nemen van een werknemer ook inhoudt dat deze werknemer opgenomen wordt in de pensioenregeling van het bedrijf<sup>2</sup>.

Ten tweede kan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid deelname in een pensioenregeling verplicht stellen voor alle of voor groepen van werknemers in een gehele bedrijfstak op grond van art. 3 van de Wet bpf. Dit kan geschieden op verzoek van een representatieve vertegenwoordiging van de werkgevers- en werknemersorganisaties in de betreffende bedrijfstak. Van deze verplichtstelling wordt enthousiast gebruik gemaakt. In 1992 waren 66 bedrijfspensioenfondsen verplicht gesteld en 16 niet<sup>3</sup>.

---

\* De auteur is werkzaam als universitair docent arbeidsrecht bij de vakgroep Sociaal Recht en Sociale Politiek van de Katholieke Universiteit Brabant. Zij bedankt Antoine Jacobs, Antje Kuik en Joop Schippers voor hun kritische opmerkingen bij een eerdere versie van dit artikel.

1. Het doel van de verplichtstelling was aanvankelijk – net als bij de algemeen-verbindendverklaring van de cao – het beperken van concurrentie tussen bedrijven in dezelfde bedrijfstak. Werkgevers die niet aan een cao of bedrijfspensioenregeling gebonden zijn kunnen door lagere arbeidskosten lagere prijzen berekenen. Met de verplichtstelling en de algemeen-verbindendverklaring wordt dit tegengegaan. Vooral bij grote werkloosheid en bij zaken die werknemers weinig interesseren zoals bij voorbeeld pensioenregelingen blijft een dergelijke maatregel van belang. Zie E. Lutjens, *Pensioenvoorzieningen voor werknemers. Juridische beschouwingen over het ouderdomspensioen*, Zwolle, 1989.

2. Dit is slechts anders als de pensioenregeling de deelnemer nader definieert. Op deze wijze werden onder andere (gehuwde) vrouwen en deeltijdwerkers uitgesloten van deelname aan de pensioenregeling.

3. *Jaarverslag Verzekeringskamer 1992*, blz. 39.

Voor werkgevers is in een aantal gevallen dispensatie van de verplichtstelling mogelijk (art. 16 Wet Bpf), voorwaardelijk en onvoorwaardelijk. Er is dus voorzien in een ontsnappingsclausule. Er wordt een beperkt vrijstellingsbeleid gevoerd door de bedrijfspensioenfondsen.

Van een vrije pensioenmarkt is geen sprake. Vrije toetreding voor aanbieders wordt beperkt door de wettelijke regelingen. Zo kunnen door de verplichtstelling verzekeringsmaatschappijen aan werkgevers geen op het bedrijf toegesneden aanbod voor een pensioenregeling doen. Het aanbod van pensioen door de werkgever is in veel gevallen – art. 2 lid 2 Psw – niet vrij maar verplicht. Werknemers kunnen niet kiezen waar hun ouderdomspensioen onder te brengen. Zij kunnen slechts naast de collectieve pensioenvoorziening een eigen pensioenverzekering afsluiten bij een verzekeringsmaatschappij.

### Meer marktwerking

Eind 1994 kondigden minister Zalm van Financiën en staatssecretaris Linschoten van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan, dat er onderzoek gedaan zou worden naar de verbetering van de marktwerking op het terrein van de aanvullende pensioenvoorzieningen. Hoe die marktwerking vorm moet krijgen werd niet duidelijk. Aanvankelijk werd gedacht dat bij voorbeeld de verplichtstelling van de bedrijfspensioenregelingen ter discussie stond. Dit blijkt niet het geval te zijn. Wel pleitte Linschoten in een rede voor de Vereniging van Bedrijfspensioenfondsen voor een soepeler dispensatiebeleid. Inmiddels wordt langzaam duidelijk welke doelstellingen worden nagestreefd. Het gaat om meer cliëntgericht handelen, het vergroten van het kostenbewustzijn bij de burgers en het uitbreiden van individuele keuzemogelijkheden<sup>4</sup>. Doelstellingen, die neerkomen op het bereiken van meer marktgerichtheid. Maar of de markt om dat te bereiken ook volledig vrij moet worden, is de vraag. Zover zijn de bewindvoerders ook nadrukkelijk niet gegaan.

Het streven naar versobering van pensioenregelingen hangt nauw samen met de beperkingen die in de wettelijke regelingen voor sociale zekerheid worden doorgevoerd. Die mogen volgens Linschoten niet automatisch door de verplicht gestelde aanvullende regelingen worden opgevangen, omdat dan het effect teniet gedaan wordt. Het meest bekende voorbeeld hiervan is de wijziging van de WAO. De daaruit volgende lagere aanspraken zijn door veel pensioenregelingen soepeltjes opgevangen door de verzekering van het WAO-hiaat. Het verschil is dat werknemers nu zelf moeten beslissen of ze die extra verzekering willen, en daar apart premie voor betalen. Wat de overheid wilde afbouwen is bijna automatisch door de aanvullende pensioenregelingen overgenomen<sup>5</sup>. Dat was niet de bedoeling van de overheid, vandaar dat de versobering van de aanvullende regelingen nu hoog in het vaandel staat. Zeker als de AOW beperkt zou worden, zou de verleiding voor de pensioenverzekeraars om in dat gat te springen groot kunnen zijn.

Meer cliëntgericht handelen en het uitbreiden van keuzemogelijkheden hangen onderling nauw samen. De werknemer bestaat niet meer<sup>6</sup>. De verschillende levensstijlen kunnen niet meer afdoende worden bediend met één standaardpensioenpakket. Werknemers hebben behoefte aan keuzemogelijkheden en vragen dit ook aan de pensioenverzekeraar. Meer individuele keuzemogelijkheden en het individueel overnemen van wettelijke verzekeringen zal – nog steeds volgens Linschoten – leiden tot een groter kostenbewustzijn bij werknemers.

Samengevat moet meer marktwerking dus leiden tot versobering en vergroting van keuzemogelijkheden. Het stelsel van verplichtstelling staat niet ter discussie. Wel wordt een ruimer dispensatiebeleid onmisbaar geacht om meer op de behoeften in de markt in te kunnen spelen.

### Problemen op de markt voor pensioenen

Zoals 'meer marktwerking' door Linschoten ingevuld werd in zijn rede voor de Vereniging Bedrijfspensioenfondsen, moeten binnen de bestaande kaders van verplichte verzekeringen de problemen in de pensioenvoorziening worden opgelost. Er valt nog heel wat te doen.

#### *De witte vlekken*

Een positief effect van de pseudo-pensioenplicht blijkt uit het grote percentage werknemers dat voor een aanvullend ouderdomspensioen verzekerd is: 85. Een nadeel van deze wijze van organiseren ten opzichte van de algemene pensioenplicht blijkt uit het bestaan van z.g. witte vlekken: de werkgevers en werknemers zonder pensioenregeling<sup>7</sup>. In nieuwe sectoren zoals de 'overige dienstverlening' komen weinig pensioenregelingen voor. Van alle vrouwelijke werknemers had in 1987 40% geen pensioenregeling, van alle mannelijke 10%<sup>8</sup>. Tot eind jaren tachtig waren veel deeltijdwerkers van deelname uitgesloten. Flexwerkers kunnen vaak nog steeds niet deelnemen in aanvullende pensioenregelingen. De luxe van een via de werkgever verzekerd aanvullend pensioen

4. Het onderstaande is gebaseerd op de hierboven genoemde rede van Linschoten voor de VB. Deze is gepubliceerd in *VB-contact*, nummer 108, april 1995.

5. Een extra probleem bij de WAO vormt dat het doel van de bezuinigingen onder andere ook het terugdringen van arbeidsongeschiktheid was. Dit wordt teniet gedaan bij het mogelijk maken van een aanvullende verzekering. Bij ouderdomspensioenen ligt dat anders, het terugdringen van ouderdom lijkt ondanks de toenemende vergrijzing een wat merkwaardig beleidsdoel.

6. 'De arbeider' is inmiddels zelfs uit het ontwerp van wet over het arbeidsovereenkomstenrecht verdwenen.

7. Deze term is ontleend aan het Witte vlekken onderzoek uit 1987 van de Pensioenkamer. Met witte vlekken worden de sectoren bedoeld waar geen pensioenregeling van toepassing is. Witte werkgevers zijn werkgevers die geen pensioenregeling in het leven hebben geroepen, witte werknemers werknemers zonder pensioenregeling. Zie *Witte vlekken op pensioengebied, Onderzoek naar het ontbreken van aanvullende pensioenvoorzieningen*, Rapport van de Pensioenkamer, 's-Gravenhage, februari 1987.

8. Idem, blz. 31.

komt vooral voor in de traditionele bedrijfstakken en bij traditionele werknemers<sup>9</sup>. Het systeem van aanvullende pensioenvoorzieningen was bij zijn opzet namelijk geënt op het traditionele beeld van een mannelijke kostwinner die met een volledige baan de zorg draagt voor de oudedagsvoorziening.

De uitsluitingen van bepaalde categorieën werknemers, zoals deeltijdwerkers en vrouwen, worden als gevolg van de implementatie van Europese regelgeving en na felle juridische strijd langzamerhand ongedaan gemaakt, met uitzondering voorlopig van de flexwerkers. Maar ook hier lijkt een streven te bestaan om stap voor stap meer groepen werknemers op te nemen in pensioenregelingen.

Sinds de laatste wijziging van de Psw moeten bij voorbeeld deeltijdwerkers op gelijke voet met voltijdwerkers pensioen gaan opbouwen. Hiermee is de strijd van veel in deeltijd werkende vrouwen om een recht op pensioen beslist. Deze strijd is gevoerd op grond van het concept indirecte discriminatie: een maatregel die – kort gezegd – meer vrouwen dan mannen benadeelt, wordt vermoed discriminerend te zijn en kan strijdig zijn met de discriminatieverboden als er geen objectieve rechtvaardigingsgrond voor is.

Voor oproepkrachten kan een vergelijkbare redenering gevolgd worden. Het lijkt wat omslachtig om dit via een beroep op het gelijkheidsbeginsel te doen. Met de verdergaande flexibilisering van de arbeidsmarkt zullen ook steeds meer mannen in flexibele banen terecht komen en wordt het voor alle werknemers van steeds groter belang dat ook werknemers met een flexibel contract in aanmerking komen voor een aanvullend ouderdomspensioen. Om dan steeds de weg via gelijke behandeling van mannen en vrouwen te moeten volgen, waar de relatief eenvoudige deur van de algemene pensioenplicht – en dus ook een algemeen recht op pensioen – opengezet kan worden, lijkt een overbodige exercitie.

### *Pensioenbreuk*

Naast het opnemen van nieuwe groepen werknemers in de regelingen – zoals vrouwen, deeltijdwerkers en flexwerkers – is ook meer flexibiliteit een wens van velen. De gemiddelde pensioenuitkering in Nederland is relatief laag vanwege – naast de genoemde uitsluitingen – de pensioenbreuk als gevolg van het veranderen van baan. Waarde-overdracht was niet mogelijk<sup>10</sup>. Indexering van pensioenen van gewezen deelnemers zoals werklozen en vrouwen die tijdelijk uitreden in verband met kinderzorg ontbrak.

De gevolgen van de pensioenbreuk bij het veranderen van baan worden voor de toekomst tegengegaan, nu er een wettelijk recht op waarde-overdracht is ingevoerd. Ook moeten sinds 1 januari 1992 de pensioenen van de uitgetreden deelnemers (slapers) op gelijke voet met die van de gepensioneerden geïndexeerd worden. De indexering is echter lang niet voldoende om de gevolgen van inflatie volledig tegen te gaan en de waarde-overdracht van vroeger opgebouwde pensioenen is (nog) niet geregeld. De schade uit het verleden wordt dus niet gerepareerd. Dit wordt niet beïnvloed door een ruimer dispensatiebeleid. Als er al een effect is, is dat vermoedelijk eer-

der negatief tenzij de eis van gelijkwaardigheid van de pensioenpakketten strikt gehandhaafd wordt.

Doordat aanvullende pensioenen over veertig jaar opgebouwd worden, zullen de vroeger opgelopen nadelen nog lang effect blijven hebben. Pas vanaf 2030 zullen de eerste groepen werknemers met pensioen gaan, die niet in pensioenopzicht benadeeld zijn doordat zij van baan veranderd zijn, tijdelijk zijn uitgetreden of vrouw zijn. Reparatie van vroeger opgelopen schade lijkt niet meer dan redelijk. De in het verleden opgelopen pensioenschade wordt door de voorstellen echter niet geraakt.

### *De AOW*

Ten derde zakt door het niet koppelen van de Aow-uitkeringen langzamerhand de bodem van het staatspensioen onder het aanvullende pensioengebouw. Linschoten heeft aangegeven dat hij het niet wenselijk acht dat de aanvullende pensioenregelingen de eventuele 'versoberingen' in de AOW gaan overnemen. De kracht van het Nederlandse stelsel ligt in de combinatie van het staatspensioen dat door een omslagstelsel gefinancierd wordt en het aanvullend pensioen dat door een kapitaaldeckingsstelsel gefinancierd wordt. Deze combinatie zorgt voor een zekere flexibiliteit in de financiering, die echter door de relatieve verlaging van de AOW-uitkeringen steeds meer op de helling komt. Handhaving en eventueel versterking van de AOW lijkt dan ook belangrijk om deze flexibiliteit te garanderen. Dit is echter een taak van de overheid en meer marktwerking in de aanvullende pensioenen staat daar los van.

### **Een markt voor pensioenen?**

Hierboven werd duidelijk dat de markt voor pensioenen niet vrij is. De band met de arbeidsrelatie en de werkgever blijft immers bestaan<sup>11</sup> en daardoor is een geheel vrije keuze uit pensioenpakketten van verschillende aanbieders voorlopig niet in zicht. Daarnaast werd duidelijk dat in de pensioenvoorziening flinke hiaten voorkomen.

Met de uitbreiding van de pensioenregelingen over meer groepen werknemers lijkt in de praktijk de weg naar een algemene pensioenplicht opengesteld, zij het dat dat in de pensioenwereld het predikaat onbespreekbaar heeft gekregen. Gezien het hoge percentage voor een aanvullend pensioen verzekerde werknemers en de uitbreiding hiervan is dat tamelijk raadselachtig. Binnen de Stichting van de Arbeid is men het ook eens over het bestrijden van de witte

9. Dit is overigens redelijk te verklaren uit de theorie van Lazear over het aanbod van pensioen. Zie M.M.H. Kraamwinkel, *Pensioen, emancipatie en gelijke behandeling*, Uitgeverij FED, 1995, blz. 81-85 en 92-98.

10. Bij de bedrijfspensioenfondsen speelt dit niet omdat de werknemers vaak binnen een bedrijfstak van baan veranderen en bij het zelfde bedrijfspensioenfonds voor een ouderdomspensioen verzekerd blijven.

11. Deze zal naar het zich laat aanzien zelfs nog verduidelijkt worden. Linschoten heeft plannen om in de definitie van pensioen in de zin van de Psw de band met de arbeidsrelatie expliciet op te nemen.

vlekken en het uitbreiden van de aanvullende pensioenen<sup>12</sup>.

Gezien de uitbreiding van de aanvullende pensioenverzekering over verschillende groepen werknemers, worden witte werkgevers een steeds belangrijker oorzaak van het bestaan van de witte vlek. Dat probleem los je niet op met minder regels of meer marktwerking, maar ook en vooral met een algemene pensioenplicht. Linschoten heeft in zijn toespraak tot de Vereniging Bedrijfspensioenfondsen aangegeven, dat meer marktwerking niet mag leiden tot meer witte vlekken en dat de verplichtstelling niet in gevaar komt<sup>13</sup>.

Afgezien van het (paternalistische) principe dat het goed is dat iedereen een goede oude-dagsvoorziening opbouwt, zijn er ook een aantal economische argumenten die eerder pleiten voor volledige verplichtstelling in plaats van het volledig vrij laten van de markt.

### *Marktwerking*

Er zijn nog twee belangrijke problemen die op de markt voor pensioenen bestaan, waar de voorstellen voor meer marktwerking direct invloed op hebben. Dit betreft transactiekosten bij aanstelling en de informatie-asymmetrie tussen werkgever en werknemer. Deze zaken beïnvloeden het functioneren van de markt en zijn medebepalend voor de aspecten van kostenbeheersing en vergroting van keuzemogelijkheden.

Als een werkgever met iedere nieuw aan te stellen werknemer moet gaan onderhandelen over de precieze inhoud van het gehele arbeidsvoorwaardenpakket, inclusief de pensioenvoorziening, zijn de aanstellingskosten hoog. Standaard-arbeidsvoorwaarden zoals de collectieve arbeidsovereenkomst en pensioenregeling beperken deze transactiekosten. Standaardcontracten zijn een bekende manier om transactiekosten te reduceren. Een grotere keuzevrijheid voor cliënten zal leiden tot minder standaardisering en daarmee tot hogere transactiekosten. Daarmee wordt niet gezegd dat de huidige eenvormigheid daarom maar gehandhaafd moet worden, maar wel dat aan het verminderen van de standaardisering ook een prijskaartje zit en wel dat van een verhoging van transactiekosten. Deze kosten zullen tot uiting komen in hogere premies of lagere aanspraken.

Een indicatie van de hogere transactiekosten kan afgeleid worden uit het volgende. Gebleken is dat de uitvoeringskosten 6,6% van het premie-inkomen van de bedrijfspensioenfondsen bedragen, terwijl die voor verzekeringsmaatschappijen variëren tussen de 10 en 15%<sup>14</sup>.

De informatie-asymmetrie tussen werkgever en werknemer op het gebied van de aanvullende pensioenen is groot. Pensioenregelingen zijn veelal onleesbaar en een mix van juridisch en actuaireel jargon. De complexiteit van de regelingen maakt begrip voor leken bijna onmogelijk. De informatie-asymmetrie tezamen met het vergroten van keuzevrijheid kan leiden tot slecht geïnformeerde en slecht overwogen keuzes. Een nabestaandenpensioen voor samenwonende partners zal bij voorbeeld meer tot de verbeelding spreken dan de precieze wijze van berekenen

van het ouderdomspensioen, terwijl dat laatste voor de uiteindelijke hoogte van het pensioen zeer veel kan uitmaken.

Bovendien wordt de vraag naar pensioenen getroffen door verschillende vormen van 'bijiendheid'<sup>15</sup>. Met de houding 'wie dan leeft, dan zorgt' kunnen werknemers de waarde die zij later aan een goed pensioen hechten flink onderschatten, met als gevolg dat zij een sub-optimale, namelijk te lage pensioenvoorziening afsluiten. Het kan hier ook om een vorm van free rider-gedrag gaan; men verwacht na pensionering of in tijden van financiële nood onderhouden te worden door vrienden, verwanten of de overheid.

Met de invloed van vakbonden op de aanvullende pensioenregelingen (Wor, cao), de Psw en de verplichtstelling worden de gevolgen van de informatie-asymmetrie enigszins beperkt. Het vergroten van de keuzevrijheid kan leiden tot een grotere kennis van de aanvullende pensioenen en zo de informatie-asymmetrie beperken.

Omdat werknemers uit zichzelf een te lage pensioenvoorziening kunnen afsluiten, is het handhaven van de verplichtstelling om een pensioen op te bouwen geen slechte zaak. Ook lijkt de verplichtstelling een rationeel antwoord te zijn op de vraag hoe in een sector die uit vele kleine bedrijven bestaat, een aanvullend ouderdomspensioen eenvoudig georganiseerd kan worden.

### **Meer markt – en het pensioen dan?**

Het opheffen van de verplichtstelling zou de markt voor pensioenen meer vrijgeven. Door de stijging van de transactiekosten, die dat tot gevolg heeft, de bestaande informatie-asymmetrie en het 'bijiende' gedrag van sommige consumenten zal dit kunnen leiden tot een daling van het aantal verzekeringen. Daarmee wordt afbreuk gedaan aan het relatieve succes van het Nederlandse stelsel, namelijk dat grote aantallen tegelijk relatief goedkoop zijn te verzekeren<sup>16</sup>. Slechts het vergroten van keuzemogelijkheden wordt op die wijze relatief eenvoudig bereikt.

12. Jacobs noemt het dan ook "geen revolutionaire daad" om de pensioenplicht in het BW op te nemen. Zie A.T.J.M. Jacobs, De arbeidsovereenkomst in het NBW, *Nederlands Juristenblad*, 2 september 1994, afl. 30, blz. 1038.

13. Alleen al vanuit een oogpunt van kostenbeheersing zou dat laatste onverstandig zijn. De bedrijfspensioenfondsen hebben het laagste percentage administratiekosten in vergelijking met de andere pensioenverzekeraars. Dit wordt onder andere veroorzaakt door de economy of scale, die de vaak zeer grote bedrijfspensioenfondsen zeker hebben.

14. Dit laatste cijfer geldt voor de kleinere contracten. Zie Marktwerking op pensioenterrein, *Rapport van de Vereniging Bedrijfspensioenfondsen*, 1995.

15. Zo pleit Weiss op grond van de vele vormen van 'bijiendheid' die zij onderscheidt voor een 'paternalistisch' pensioenbeleid. Zie Deborah M. Weiss, Paternalistic pension policy: Psychological evidence and economic theory, *Chicago Law Review*, 1991, blz. 1275-1319.

16. Zie in het algemeen over dit punt: F. van Waarden, Breekt Nederland zijn dijken door?, *ESB*, 18 januari 1995, blz. 52-57.

Keuzemogelijkheden vergroten is op zichzelf een nuttig doel, als daarnaast werknemers goed geïnformeerd worden over de gevolgen van de gemaakte keuzes zodat er weloverwogen keuzes gemaakt kunnen worden. Hierbij dient rekening gehouden te worden met de zwakkere groepen op de markt voor pensioenen. Deze zijn beter af met opname van meer soorten werknemers in aanvullende pensioenregeling dan met versoering en flexibilisering. Om de witte vlekken echt te bestrijden blijft ook vanuit hun gezichtspunt een algemene pensioenplicht het overwegen waard. Het uitbreiden van het deelnemersbegrip is dan met één operatie geregeld.

De voorstellen voor meer marktwerking zoals tot nu toe geformuleerd hebben nauwelijks invloed op

de problemen die op de markt voor pensioenen spelen. Transactiekosten en informatie-asymmetrie zullen niet van de markt voor pensioenen verdwijnen. Flexibilisering zal kunnen leiden tot een groei van transactiekosten en zal de informatie-asymmetrie kunnen doen toenemen. De verdwijning van 'de' werknemer betekent niet dat deze in alle gevallen door de mondige burger die door flexibilisering voorondersteld wordt, vervangen is. Waarom 'meer marktwerking' geïntroduceerd wordt, is mij vooralsnog een raadsel. Meer pensioen lijkt het zeker niet op te leveren.

**Margriet Kraamwinkel**