

EEN TOEKOMST MET EEN STELSEL



Annelies van Daal
Björn Truijens
Christa Kompier
Don van der Steeg
Mariët Noeverman
Matthijs van Voorst
Michel Cardous
Rianne Kes
Sellina Menso
Willemijn Boskma

PENSIOENLAB 2016

Voorwoord

Voor u ligt het advies van de PensioenLab werkgroep "Het pensioenstelsel van de toekomst". Gedurende een half jaar zijn wij, 10 jongeren, aan de slag gegaan om antwoord te vinden op de vraag hoe een pensioenstelsel er in de toekomst, volgens jongeren, uit zou moeten zien. De diversiteit in onze werkgroep zorgde voor inspirerende wekelijkse vergaderingen en een kijkje buiten de gebaande paden van de pensioensector. Want: wat is de heilige graal? Wat willen jongeren dat er gefaciliteerd wordt in een toekomstig stelsel en wat is achterhaald?

De vraag die ons lang bezig heeft gehouden is hoe wij als PensioenLab werkgroep bij kunnen dragen aan een stelseldiscussie die al jaren op het hoogste niveau in de pensioensector gevoerd wordt. Na een aantal brainstorm sessies bleek het antwoord hierop te zijn om de discussie eens vanuit een andere invalshoek te bekijken. Het advies dat voor u ligt is dan ook het resultaat van het 'omdenken' van de huidige discussie: 'Een toekomst met een stelsel, in plaats van een stelsel en dan de toekomst..'.

In het bijzonder willen wij Frits Bart, de adviseur van onze werkgroep, bedanken. Frits Bart is werkzaam als directeur beleid & relaties bij AEGON Pensioen. Frits, bedankt voor de waardevolle inzichten en adviezen die je ons gegeven hebt, je enthousiasme, je vermogen om altijd naar oplossingen in plaats van problemen te zoeken, en de immer goede maaltijden waarvan wij bij AEGON hebben mogen genieten!

Rest ons om u veel plezier te wensen bij het lezen van ons advies.

Annelies van Daal, Björn Truijens, Christa Kompier, Don van der Steeg, Mariët Noeverman, Matthijs van Voorst, Michel Cardous, Rianne Kes, Sellina Menso & Willemijn Boskma

Samenvatting

Stel je een wereld voor waarin big data allesomvattend is. Waarin privacy een luxe goed is. Waarin er steeds meer gegevens over jou bekend worden en er steeds preciezer voorspellingen gedaan kunnen worden. Een wereld waarin degenen die winnen, degenen zijn die deze big data op de juiste manier kunnen ontsluiten. Waarin dienstverbanden een steeds lossere vorm aan gaan nemen en waarin individuen zich steeds verder willen en kunnen onderscheiden op steeds meer uiteenlopende vlakken. Een wereld waarin een individu zelfstandig wil zijn, en zich niet de wet voor wilt laten schrijven. Maar ook een wereld waarin de behoefte aan verbinding met gelijkgestemden zal blijven bestaan. Hoewel deze wereld voor velen nog ver weg klinkt, klopt deze weldegelijk steeds nadrukkelijker op de deur. Net zoals vele ander disciplines, zal ook de pensioenwereld hier op moeten inspelen. Wat staat de pensioensector te wachten wanneer individuen zich in mindere mate identificeren met huidige collectieven? Wanneer big data een grotere rol gaat spelen? Is het toekomstige pensioenstelsel, waarover door velen momenteel wordt nagedacht, het antwoord? Wellicht wel. Is dit pensioenstelsel volledig? Nee! Omdat het huidige pensioencontract nog altijd het referentiekader vormt. Hoe voorkomen we dat we over 20 jaar weer aan de tekentafel zitten? Om de houdbaarheid van een toekomstig stelsel te vergroten, draaien wij de zaak om: aan welke toekomstige wereld moet deze voldoen?

Wij stellen dat arbeidsrelaties in toenemende mate flexibel worden en je skill set centraal staat. Dit zal vorm krijgen in een opdrachtgever – opdrachtnemer relatie. Geen vaste contracten, maar wel enkele zekerheden. Als tegenprestatie stellen wij dat iedere werkende 20% premie, één dag in de week, verplicht voor zijn pensioen spaart.

Deze dag in de week wordt ondergebracht in zelf gekozen collectieven: van de huidige gedwongen solidariteit naar bewust solidair. Door de verplichte premie vooraf, stellen wij keuzevrijheid in pensioendatum en - hoogte over pijlers heen. Uitgangspunt is 20% premie, voor 20% van je leven van pensioen genieten.

Ethische big data ontsluiting faciliteert hierbij een op het lijf geschreven pensioen. De bouwvakker betaalt eindelijk niet meer voor de hoogleraar: het einde van de perverse solidariteit!

Dit alles met als credo: pensioen staat in dienst van jouw leven en niet andersom!

Inhoud

Voorwoord	2
Samenvatting	3
Inleiding	5
1. Flexibele arbeidsrelaties.....	6
2. Nieuwe collectieven	8
3. Big Data	10
4. De toekomstige trends in gezamenlijk perspectief	12

Inleiding

De problemen rondom de betaalbaarheid en daarmee de houdbaarheid van het huidige pensioenstelsel groeien en zijn veel besproken. Vergrijzing, flexibilisering van de arbeidsmarkt, en dekkingsgraden van pensioenfondsen die onder druk staan als gevolg van lage rentestanden en tegenvallende beleggingsresultaten zorgen ervoor dat het pensioenstelsel in zwaar weer verkeerd. Niet alleen het AOW pensioen in de eerste pijler, ook het aanvullend pensioen in de tweede pijler staat onder druk. Veel pensioen professionals en speciaal daarvoor opgerichte werkgroepen verrichten dan ook uitgebreid onderzoek naar mogelijke oplossingen voor de lacunes in het systeem. Veel van deze oplossingen worden echter gezocht in het adresseren van de beperkingen van het huidige stelsel. Maar wat als we deze beperkingen eens opzij schuiven en ons hierdoor niet laten leiden? Dit is wat de groep 'Toekomst van het pensioenstelsel' van PensioenLab 2016 heeft gedaan. Er is vanuit het oogpunt van de huidige jongeren gekeken naar de wensen en eisen met betrekking tot pensioenen. Daarbij gaan we uit van een toekomstbeeld met bepaalde cruciale implicaties voor een pensioenstelsel an sich. Met name de veranderende arbeidsmarkt, de invloed van technologische ontwikkelingen en maatschappelijke opvattingen spelen daarin een wezenlijke rol.

Dit heeft geleid tot veel discussie, en daarbij gevraagde en ongevraagde adviezen. Hierdoor hebben wij onze aannames uitgebreid kunnen toetsen en zijn wij kritisch aan de tand gevoeld. Wij hebben ons hier echter niet door laten weerhouden of leiden; het heeft ons advies juist scherper gemaakt. In dit proces hebben wij drie toekomstige trends geïdentificeerd die implicaties zullen hebben voor het toekomstige pensioenstelsel. Deze drie trends zijn:

1. In de toekomst werken we met flexibele arbeidsrelaties waarin opdrachtgever en opdrachtnemer elkaar weten te vinden. Dit in tegenstelling tot het huidige klassieke onderscheid tussen werkgever en werknemer, vastgelegd in vaste contracten.
2. In de toekomst zal men nieuwe collectieven gaan vormen. Het behouden van een eigen identiteit is hierbij de voornaamste driver.
3. In de toekomst zal de invloed van big data toenemen. Het slim toepassen van big data kan van groot nut zijn voor de pensioenwereld. Tegelijkertijd zet big data het debat op scherp.

In dit rapport zullen de drie thema's worden uitgewerkt, en zullen ze aansluitend in een gezamenlijk perspectief geplaatst worden.

1. Flexibele arbeidsrelaties

In de huidige arbeidsmarkt is overwegend sprake van een arbeidsrelatie gebaseerd op het werkgever - werknemerschap. Wanneer het gaat om het bekostigen van de oude dag, wordt hierin geen actieve bijdrage verwacht van de werknemer. De werkgever houdt AOW-premie in van het loon, en ook de pensioenpremie wordt afgedragen door de werkgever. Voor de werknemer kan het soms onduidelijk zijn hoeveel er precies wordt afgedragen en aan wie, dit staat niet altijd even duidelijk vermeld op het loonstrookje. Werknemers zijn slechts beperkt bezig met het regelen van hun tweede pijler pensioen. Mede omdat je (bijna altijd) automatisch bij het pensioenfonds van je beroep of bedrijfstak zit wanneer je bij een bedrijf in dienst bent. 'Pensioenbewusteloosheid' is een term die in deze context vaak wordt genoemd wanneer het aankomt op de kennis en het bewustzijn dat mensen hebben over hun pensioen. In een landschap waarin werknemers nauwelijks gestimuleerd worden over hun pensioen na te denken, wordt pensioen al snel een 'ver van hun bed show'.

Naast de weinig pensioenbewuste werknemer, is er momenteel een significante groep zzp'ers in Nederland (circa één miljoen personen). Een groot deel van deze groep heeft weinig tot niets geregeld rondom pensioenopbouw en verzekeringen rondom arbeidsongeschiktheid. Een aantal aanbieders van pensioen- en verzekeringsproducten biedt daarom specifieke dienstverlening aan gericht op deze groep. Wij observeren een gestage stijging van het aantal zzp'ers en flexibele werknemers. Dit komt deels door een groter aanbod (men wordt soms gedwongen om flexibel te werken) en deels door een grotere vraag naar gespecialiseerde arbeidskrachten die tegen concurrerende tarieven werken.

Wij voorzien dat de trend van meer flexibele arbeidsrelaties zich voort zal zetten. In de toekomst zien wij een nieuw soort arbeidsrelaties ontstaan. Voor veel functies worden geen vaste werknemers meer aangenomen, maar zal per opdracht de geschikte kandidaat worden gezocht. Er zal weinig tot geen sprake zijn van het klassieke werknemer- werkgeverschap waarbij een bedrijf voornamelijk vaste werknemers in dienst heeft, maar eerder van een opdrachtgever-opdrachtnemerschap. Iedereen die actief is op de arbeidsmarkt, is dit in de vorm van opdrachtnemer. Dit hoeft overigens niet direct te betekenen dat arbeidsrelaties er heel anders uit gaan zien; een opdracht kan ook jaren duren. Ook betekent het verdwijnen van vaste arbeidsrelaties niet dat er geen goede arbeidsvoorwaarden meer kunnen worden gerealiseerd. Dit blijft ook goed mogelijk bij opdrachtnemerschap. Jobhoppen hoeft niet voor iedereen op te gaan. Echter, je arbeidsrelatie wordt voortaan getoetst aan je skill set, niet aan het aantal jaren dat je al in dienst bent of de sector waarin je werkt. Dit betekent ook dat men niet per se vast zit aan dezelfde sector, maar zijn vaardigheden in kan inzetten in meerdere sectoren waar deze toepasbaar zijn. Wanneer iedereen zich opdrachtgever of opdrachtnemer zal noemen, zullen ook de huidige nadelen die zzp'ers ervaren, zoals het niet opbouwen van een pensioen en in sommige gevallen een lager loon,

verdwijnen. Wij voorzien dan ook een stijging van het minimumloon. Dit omdat, wanneer iedereen opdrachtnemer is en een vast premiepercentage afdraagt, het niet meer op gaat dat een zzp'er goedkoper is dan vaste werknemers en hierdoor een lager loon niet meer zullen accepteren.

Veranderende arbeidsrelaties zullen ook hun uitwerking hebben op pensioen. In dit kader zijn er drie conclusies getrokken voor het toekomstige pensioen.

Ten eerste wordt pensioensparen verplicht gesteld, voor alle werkenden. Wanneer flexibele arbeidsrelaties de norm worden, zal het niet meer vanzelfsprekend zijn dat pensioen via de werkgever geregeld wordt. Daarnaast is er het probleem van de Zelfstandige Zonder Pensioen. Om ervoor te waken dat alle toekomstige opdrachtnemers een dergelijke stempel krijgen, wordt er voor de simpele oplossing gekozen om pensioensparen voor elke werkende Nederlander (opdrachtnemer) te verplichten. Hiermee wordt ook voorkomen dat degenen met flexibele arbeidsrelaties op de deur zullen kloppen bij de overheid wanneer in een te laat stadium blijkt dat zij geen pensioen opgebouwd hebben in de tweede pijler.

Ten tweede zal ook in de toekomst, voor elke werkende Nederlander, 20% van het inkomen aan het aanvullend pensioen ten goede komen. Deze 20% zal, net als in de huidige situatie, alleen betaald worden over het pensioengevend inkomen. Dit is het bruto-inkomen verminderd met de franchise. De franchise stelt dat gedeelte van het bruto-inkomen waarover premie is betaald voor AOW pensioen, vrij van het betalen van premie voor aanvullend pensioen. Hiermee worden 1^e en 2^e pijler geïntegreerd. Eén dag in de week werkt men dus voor het aanvullend pensioen. Hierin voorzien wij geen problemen met het nieuwe opdrachtgever - opdrachtnemerschap. Wanneer elke opdrachtgever deze 20% inhoudt op de factuur voor de opdrachtnemer en dit geld op een aparte bankrekening stort, dan wordt er op deze manier voor gezorgd dat iedereen met een inkomen ook spaart voor de oude dag. Ook wanneer men werkloos is geworden kan men er voor kiezen om maximaal 20% van het gemiddelde loon van het jaar voorafgaand aan het verliezen van de baan, te blijven afdragen. Dit is echter niet verplicht. Er is voor deze oplossing gekozen zodat, als men daar voldoende vermogen voor heeft, men alsnog pensioen blijft opbouwen, maar niet ineens het halve persoonlijk vermogen naar het pensioen doorsluis. Hiermee worden perverse prikkels vanwege eventuele hogere rendementen bij pensioenuitvoerder voorkomen.

Ten derde: de AOW, zoals deze net al kort is benoemd, blijft bestaan. De premie wordt bekostigd aan de hand van het genoten inkomen op basis van de opdrachten. Wij hechten waarde aan het blijven bestaan van de AOW, aangezien deze voor veel Nederlanders een groot gedeelte van de oudedagvoorziening uitmaakt. Ook vormt de AOW een sociaal vangnet, een 'zekerheidje' in deze toch al stormachtige pensioenomgeving. Daarnaast valt het buiten de scope van dit onderzoek om een voorstel voor het pensioenstelsel van de toekomst te doen waarin zowel de eerste als de tweede pijler aangestipt worden.

2. Nieuwe collectieven

Wij voorzien dat men zich in de toekomst op andere manieren zal verenigen dan nu het geval is. Op dit moment wordt pensioen in de tweede pijler ondersteund door collectieven als vakbonden en werkgeversorganisaties. Men kan zich echter afvragen wat het bestaansrecht van deze collectieven nog is, en of zij nog wel diegenen vertegenwoordigen waarvan zij zeggen dat ze dat doen. De leden aantallen van vakbonden lopen terug en de instroom vanuit jongeren slinkt. Men vereenzelvigd zich wellicht niet meer met het gedachtegoed dat zij uitdragen. Deze factoren veranderen namelijk. Het zijn deze veranderende factoren rondom welke wij verwachten dat mensen zich zullen verenigen in de toekomst en die bepalen op welke manier nieuwe collectieven vorm gaan krijgen. Hiermee wordt niet geïmpliceerd dat deze nieuwe collectieven sterk afwijken van de al bestaande collectieven. Men blijft het prettig vinden om zich aan te sluiten bij (bekende) groepen, zoals mensen met hetzelfde beroep. Hoewel men graag keuzevrijheid wil hebben, is hiermee niet gezegd dat individuen daadwerkelijk snel voor een ander collectief zullen kiezen. Toch denken wij dat het goed is om mensen een keuze te geven in tegenstelling tot de huidige grote verplichtstelling. Hiermee verandert onbewuste 'gedwongen' solidariteit, in bewuste 'gekozen' solidariteit.

Het zijn volgens ons ook deze nieuwe collectieven die de representatieve rol van de huidige vakbonden gedeeltelijk over zullen nemen. Deze representatieve rol is op zichzelf namelijk een zeer goede. Als men niet zelf kiest voor een collectief, zal men automatisch aangesloten worden bij een collectief wat op dat moment een goede default aanbiedt. Dit collectief wordt eens in de vijf jaar vastgesteld.

Met nieuwe collectieven worden collectieven bedoeld die een algemene regeling aanbieden. Een algemene regeling die het best past bij dit collectief. Zij zijn echter geen pensioenuitvoerder. Het collectief kiest een uitvoerder die de aangeboden regeling van het collectief vervolgens het beste kan uitvoeren.

Bij nieuwe collectieven is bestaansrecht van groot belang. Een collectief, waarin mensen beleggen voor de toekomst, moet toekomstbestendig zijn. Bestaansrecht van een collectief kan worden beoordeeld aan de hand van de volgende vijf voorwaarden:

- De grondslag van het collectief dient duidelijk en helder geformuleerd te zijn. Er moet goed onderbouwd worden waar het collectief voor staat en waarmee het mensen verbindt, om te voorkomen dat het collectief op een hype gebaseerd is.
- Er moet een minimum gesteld worden aan het aantal leden (bijv. 25.000). Hiermee wordt beoogd het collectief schaalbaar te houden.
- Een nieuw collectief heeft natuurlijk niet in korte tijd dit ledenaantal bij elkaar. Daarom is er sprake van een ingroeimodel: binnen 5 jaar moet het collectief dit ledenaantal kunnen behalen.

- Deelnemers dienen zich voor enkele jaren te committeren aan het collectief. Op deze wijze kan de continuïteit worden bevorderd.
- Collectieven staan per definitie open voor de grotere groep individuen. Op basis van identiteit kunnen collectieven worden gesloten die het best aansluiten bij de voorkeuren van een bepaald collectief. Selectie-effecten en exclusiviteit dienen echter tegengegaan te worden. Het moet mensen vrij staan om zich aan te sluiten bij een collectief naar keuze.

Wanneer men spreekt over nieuwe collectieven, wordt al snel het argument gevoerd over het wegvallen van risicodeling en solidariteit. Hiervan is volgens ons echter geen sprake. Momenteel betaalt de 'mannelijke bouwvakker' voor het pensioen van de 'vrouwelijke hoogleraar'. Dit komt omdat in het huidige stelsel een klein verdienend, laag opgeleid persoon een lagere levensverwachting heeft dan een groot verdienend, hoog opgeleid persoon. De laatste kan langer van pensioen genieten, waardoor de klein verdienende en laag opgeleide groep solidair is met de groot verdienende en hoog opgeleide persoon. Deze solidariteit zit ingebouwd in het stelsel, terwijl dit mechanisme niet voor iedereen duidelijk is. Zoals later in de paper omschreven, zal er in de toekomst meer gebruik gemaakt worden van big data. Hierdoor kan, binnen een bepaalde bandbreedte, de levensverwachting van bepaalde groepen mensen beter worden ingeschat. Iedereen blijft 20% van het pensioengevend inkomen afdragen voor het pensioen, maar afhankelijk van de groep waarin iemand zit en wat daarvan de levensverwachting is, zal hij of zij een flexibelere pensioendatum krijgen (20% van je leven met pensioen). De bestaande solidariteit in het stelsel is in onze ogen een belangrijke pijler. In de beoogde oplossing vervalt de solidariteit niet. Wel wordt beter aangesloten bij de situatie van het individu door het pensioen zoveel mogelijk aan te laten sluiten bij levensstijl- en verwachting. Maar men gaat juist van 'onbewuste en verplichte solidariteit' naar 'bewuste en gekozen solidariteit'.

3. Big Data

Big data is een veelgebruikt begrip dat recentelijk veel in de belangstelling staat. Over de definitie bestaat onvoldoende consensus. Wij proberen dan ook niet om hier een sluitende definitie te geven, maar staan stil bij de toepassingen van big data. Wanneer we over big data spreken, wordt de definitie uit de Greenpaper van de Bond van Verzekeraars gehanteerd: 'drie V's: volume (hoeveelheid), variety (diverse bronnen) en velocity (snelheid waarmee data gegenereerd en geanalyseerd wordt)'.

De hoeveelheid beschikbare data zal in de toekomst snel toenemen. Bovendien is het aannemelijk dat deze data beter gebruikt kan worden door nieuwe toepassingen, die het mogelijk maken om de verschillende gegevens 'slim' te combineren. Gegevens over je rijgedrag, je woonplaats, je levensstijl, je koopgedrag en ook je gezondheid zullen in toenemende mate bekend worden. In de dagelijkse praktijk zijn hiervan al verschillende toepassingen bekend. Zo is het mogelijk om bestuurders op basis van veilig rijgedrag te belonen met premiekorting op de verzekering en zijn auto's in staat om automatisch afstand te houden of noodsignalen uit te zenden bij defecten of bij het overschrijden van bepaalde limieten (van bijv. snelheid).

Met het toenemen van de hoeveelheid data zullen ook meerdere toepassingen hiervan hun intrede doen. Hiermee faciliteert big data, maar zet het ook op scherp; wie is de eigenaar van deze gegevens en hoe en door wie mogen deze gebruikt worden? Hierbij geldt ook; de winnaar is vooral degene die de data op de juiste manier kan ontsluiten, niet degene die over de meeste data beschikt. Wanneer een bedrijf veel data heeft maar dit niet op een goede manier in kan zetten, dan heeft het nauwelijks effect. als een bedrijf beschikking heeft tot wat minder data, maar dit wel goed kan ontsluiten, wint dit bedrijf door de behoefte van zijn klanten beter in te vullen.

Ook bij pensioenfondsen en hun uitvoerders zullen steeds meer gegevens bekend worden, waarmee onder meer de levensverwachting en de arbeidsduur van groepen met overeenkomende kenmerken beter kunnen worden ingeschat. Dit biedt pensioenfondsen en hun uitvoerders de mogelijkheid om de dienstverlening beter af te stemmen op bepaalde groepen. Doordat de levensverwachting nauwkeuriger voorspeld kan worden, aan de hand van medische gegevens en nieuwe technologieën bijvoorbeeld, kan het mogelijk worden om per groep te bepalen wanneer de pensioengerechtigde leeftijd zal worden bereikt. Dit kan vervolgens tot verbeteringen leiden voor een bepaald collectief. Door te variëren met de pensioenleeftijd, en niet met de hoogte van de in te leggen premie, kan iedereen genieten van een volwaardig en toereikend pensioen. Er kan een standaard aangehouden worden waarin iedereen naar rato een bepaald gedeelte van zijn leven, bijvoorbeeld 20%, van zijn pensioen kan genieten. Wanneer deze vorm van differentiatie niet voldoende blijkt te zijn, kan er ook nog gevarieerd

worden in de hoogte van de uitkering. Ofwel: differentiatie in pensioendatum en/of hoogte van de pensioenuitkering, mogelijk gemaakt door het toepassen en ontsluiten van big data.

Ondanks onze taak om na te denken over toekomstige scenario's, erkennen wij dat voorzichtigheid geboden is in de discussie rondom big data. In het kader van big data ontwikkelingen komt al gauw het privacy aspect ter sprake. De gegevens die kunnen worden verzameld zijn vaak zeer persoonlijk en gevoelig van aard. Wie is eigenaar van deze data en hoe belangrijk is het dat hier helder over wordt gecommuniceerd? De discussie rondom de 'algemene voorwaarden' die bij veel diensten geaccepteerd moeten worden is hier een goed voorbeeld van. Big data faciliteert enerzijds; het maakt toepassingen mogelijk die ervoor zorgen dat niet alleen jij beter aansluit op de wereld, maar de wereld ook op jou. Anderzijds kent het gebruik ervan ook ethische bezwaren. Privacy is een groot goed, maar hoe houdbaar is dit nog in de toekomst? Zonder dat wij het ons goed en wel beseffen, is er op dit moment bij meerdere partijen al enorm veel over ons bekend. Google vertelt je hoe laat jouw laatste trein of bus naar huis vertrekt, wat impliceert dat Google weet waar jouw 'huis' is. Advertenties worden aangepast op je surfgedrag en vliegtickets worden voor jou duurder naarmate je er meer naar zoekt. Adblockers bieden af en toe een uitkomst, maar dit zijn middelen om je te onttrekken aan een ontwikkeling die weldegelijk in alle hevigheid gaande is en, in onze ogen, niet meer te stuiten is in de toekomst. Veel commerciële aanbieders (bijv. Google en Facebook) maken gebruik van de ontsloten data, zoals blijkt uit bovenstaande voorbeelden. Wij voorzien echter dat ook in de wereld van pensioen(verzekeringen) privacy in toenemende mate een luxe goed wordt en dat slechts een beperkte groep het zich kan veroorloven om privacy te behouden.

In lijn met de kerngedachten over privacy is daarbij ten eerste van belang dat er op een transparante wijze met de gegevens wordt omgegaan, zodat duidelijk is welke data precies wordt verzameld en hoe en door wie deze wordt gebruikt. Ten tweede mag de data niet worden gebruikt voor een ander doel dan waarvoor ze verzameld is (doelbinding). Tot slot mag er niet meer data worden gebruikt dan noodzakelijk is voor het doel, ook wel dataminimalisatie genoemd. Wij pretenderen niet dat wij wat dit betreft de waarheid in pacht hebben en precies kunnen bepalen welke data wel en niet gebruikt mogen worden. Echter, zouden wij wel graag richtlijnen meegeven aan deze discussie. In het kader hiervan zijn er (*mede geïnspireerd op een onderzoek van Aegon*) vijf principes opgesteld die richting geven aan welke data er gebruikt mogen worden:

1. Gebruikte data moet beïnvloedbaar zijn door het individu
2. Gebruikte data moet op een objectieve manier vast te stellen zijn
3. Gebruik van data mag niet leiden tot uitsluiting van aanvullend pensioen van bepaalde groepen
4. Gebruik van data moet uit te leggen zijn
5. Het individu moet zich bewust zijn van het gebruik van data door de betreffende uitvoerder

4. De toekomstige trends in gezamenlijk perspectief

De toekomstige trends die wij hebben uitgewerkt staan niet geheel los van elkaar, maar hebben op sommige vlakken overlap of hebben met elkaar te maken. Zo zal ontsloten big data gebruikt worden door de nieuwe collectieven om een betere pensioenregeling te construeren en om de pensioendatum van verschillende groepen mensen binnen het collectief te bepalen.

Daarnaast is vaak in de discussie aangegeven dat men in de toekomst frequent van collectief zal wisselen, omdat het collectief niet meer gebonden is aan de arbeidsmarkt. Critici vrezen dat de hoge kosten als gevolg van de wisselingen tussen nieuwe collectieven zal leiden tot inefficiëntie. Wij zien dit probleem echter niet. De individuele werkenden zullen bij elk collectief in een bepaalde groep geplaatst worden waarmee men de meeste overeenkomstige kenmerken heeft. Voor deze groep zal de pensioendatum worden vastgesteld met behulp van ontsloten big data, en deze zal bij het ene collectief niet anders uitvallen dan bij het andere collectief. Dit maakt het niet aantrekkelijk voor mensen om te wisselen tussen de verschillende collectieven. Door het differentiëren van pensioenleeftijden tussen bepaalde groepen is er niet langer een 'free lunch' voor lang levenden, maar kunnen kort levenden juist langer van hun pensioen genieten. Daarnaast zullen ook beleggingsopbrengsten niet leiden tot veel wisselingen tussen collectieven. Het ene collectief zal ook in de toekomst de beschikbare data slimmer toepassen waardoor het een beleggingsstrategie zou kunnen uitvoeren die meer rendement zou kunnen opleveren dan een ander collectief. Daarnaast zien we op dit moment in het verzekeringswezen en bij energiemaatschappijen dat mensen jaarlijks of vaker kunnen overstappen, maar dat men dit doorgaans niet doet, omdat het overstappen naar een andere verzekeringsmaatschappij of energieleverancier in verhouding qua tijd en inspanning weinig werkelijk voordeel oplevert.

In de discussie rondom big data en nieuwe collectieven wordt vaak aangedragen dat er selectie-effecten kunnen optreden. Veel mensen zien een situatie voor zich waarbij de mensen met bijvoorbeeld een gezonde levensstijl en weinig ziekten in de familie geweigerd worden door een collectief omdat zij een hoge levensverwachting hebben. Dit argument is volgens ons echter niet van toepassing, vanwege twee ingebouwde instrumenten. Ten eerste is het gebruik van big data begrensd door de vijf criteria zoals eerder genoemd. Hierdoor zal men niet op kenmerken afgerekend worden waar men geen invloed op kan hebben, zoals een kleine kans op erfelijke ziektes. Alleen data die men zelf kan beïnvloeden zal gebruikt worden. Daarnaast geldt er een acceptatieplicht bij nieuwe collectieven, waardoor mensen niet buiten gesloten kunnen worden en altijd in het collectief van hun keuze kunnen zitten.

Ook staat het gebruik van big data niet haaks op de huidige collectiviteit. Er is nog steeds sprake van, maar dan met het voordeel dat collectieven een minder grote buffer hoeven aan te houden, omdat de levensverwachting van verschillende

groepen mensen nauwkeuriger kan worden berekend. Hierdoor zijn er minder risico's gebonden aan levensverwachting voor het collectief.

Een ander veel benoemd punt is keuzevrijheid in combinatie met keuze inertie, de onmogelijkheid voor een individu om een keuze te maken. Mensen geven vaak aan te willen kiezen, maar op het moment dat ze het moeten doen vindt men het moeilijk en wordt er zomaar wat gekozen, of soms helemaal niet. Omdat werkenden de keuze hebben om zich bij een collectief naar voorkeur aan te sluiten, wordt de roep om meer keuzevrijheid ingewilligd. Om keuze inertie te voorkomen, moet er een goede 'default' zijn. Dit punt is afgerond door het bestaan van een collectief waarbij de 'niet-kiezers' automatisch worden aangesloten. Door alsnog een actieve keuze te leggen bij de werkenden, komt de verantwoordelijkheid voor een goed pensioen meer te liggen bij het individu. De keuze voor een uitvoerder wordt gemaakt door het collectief zelf, dit is een te moeilijke en technische beslissing om aan individuen over te laten, en het collectief kan zelf kiezen welke uitvoerder de aangeboden regeling het beste kan uitvoeren. De verantwoordelijkheid voor het kiezen van een collectief ligt dus bij het individu, maar de verantwoordelijkheid voor het maken van de keuzes rondom pensioen liggen bij het collectief (de regeling en de uitvoerder). Willen kiezen, maar niet kunnen kiezen en de drang om bij een groep te horen worden hierdoor opgevangen.