

# De grijze vlek in het aanvullend pensioen: een vertrouwenscrisis in wording?

TPV 2024/17

Volgens een recente verkenning van de AFM bleek 65% van de deelnemers met een premieovereenkomst een beperkt pensioen op te bouwen. In dit artikel gaan we na hoe groot de verschillen zijn in pensioenverwachtingen van werknemers van verschillende pensioenuitvoerders.

## 1. Inleiding

In het huidige stelsel is er sprake van een toenemende zorg over de ontwikkeling van de zogenaamde witte en grijze vlekken, door het CBS gedefinieerd als werknemers die geen pensioen (witte vlek) of te weinig tweedepijlerpensioen (grijze vlek) opbouwen. Biesenbeek et al. (2020) laten zien dat de witte vlek – geen tweedepijlerpensioenopbouw – voor 13% van de werknemers geldt en 29% van de hybride werkenden (deels zelfstandig, deels werknemer). Naast de witte vlek, lijkt de grijze vlek – werknemers die een beperkt aanvullend pensioen opbouwen – op meer aandacht te kunnen rekenen. De definitie van een grijze vlek is overigens niet eenduidig omdat dit letterlijk een 'grijs' gebied is. Biesenbeek et al. (2022) gebruiken het criterium van een te bereiken tweedepijlerpensioen van minder dan € 1000 per jaar. Op grond van hun inventarisatie komen zij tot de conclusie dat naast de witte vlek de aandacht zich ook sterk moet richten op de grijze vlek in de pensioenopbouw en dat deze vlek zo snel mogelijk ook in kaart gebracht moet worden. Dat deze oproep nodig is, blijkt ook wel uit onderzoek van Muns & Van Soest (2023). Zij laten op basis van CBS-data zien dat ongeveer 10% van de 6,4 miljoen werkenden in loondienst een pensioen van minder dan € 1000 per jaar kan verwachten. Als men bedenkt dat derdepijlerpensioenproducten (dus vrijwillig contractuele pensioenbesparingen) maar op een geringe belangstelling van de meeste werkenden kunnen rekenen dan zijn er geen compenserende vermogensdelen die dit beeld van de grijze vlek wezenlijk kunnen bijstellen.

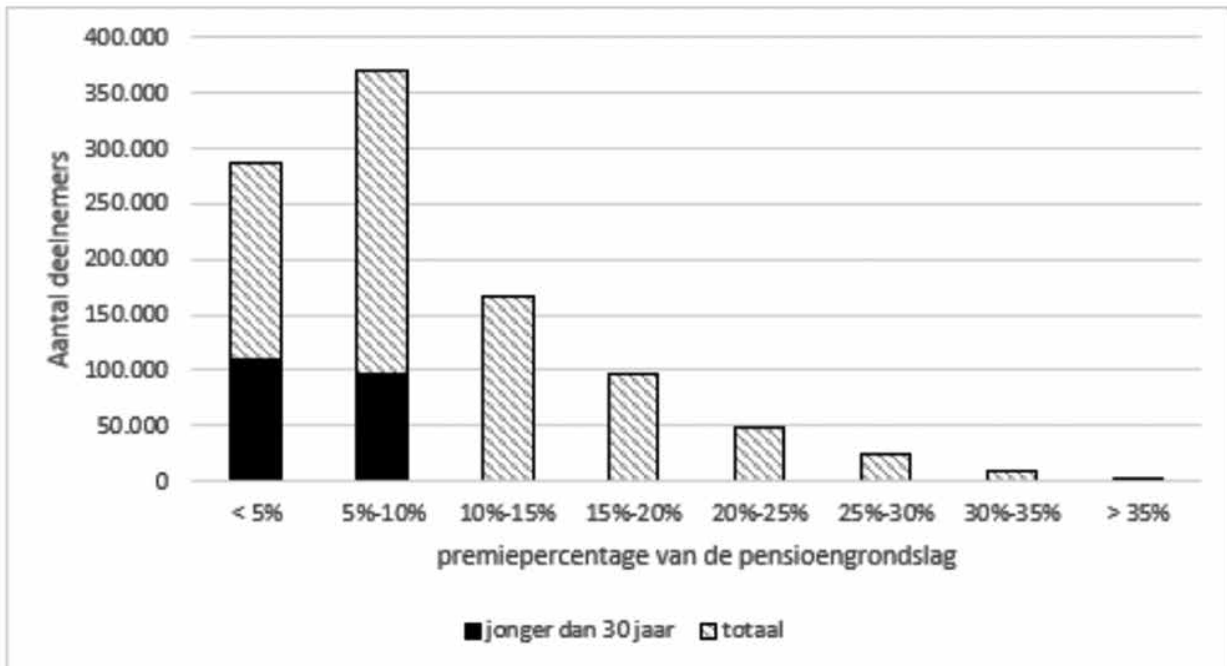
Er is echter nog een extra reden waarom deze grijze vlek bijzondere aandacht verdient en die heeft vooral te maken met de kwaliteit van de pensioenregeling zelf: regelingen waarbij de premie zo laag is dat niet verwacht kan worden dat dit leidt tot een pensioen waarbij mensen na hun pensionering hun levensstijl kunnen voorzetten. De huidige regelingen die aan deze kwalificatie voldoen zijn, zo bleek uit een AFM-onderzoek – hoofdzakelijk premieovereenkomsten, en deze zijn vooral ondergebracht bij pensioenverzekeraars en premiepensioeninstellingen (PPI's). De

AFM heeft op basis van data die zij jaarlijks van pensioenuitvoerders ontvangt, een verkenning verricht naar de pensioenopbouw van alle actieve deelnemers met een basisregeling binnen de huidige premie- en uitkeringsgedefinieerde pensioenovereenkomsten (DC en DB-regelingen). Van de actieve deelnemers met een premieovereenkomst met een vast percentage is het gemiddelde premiepercentage 6,7%. Het onderzoek van de AFM (2023) laat zien dat de gemiddelde (actieve) deelnemer aan een premieregeling een premiepercentage heeft van slechts 36% van het fiscaal maximum. Niet minder dan twee derde van deelnemers aan een premieovereenkomst heeft een premiepercentage van minder dan 10% (zie figuur 1 op p. 6).

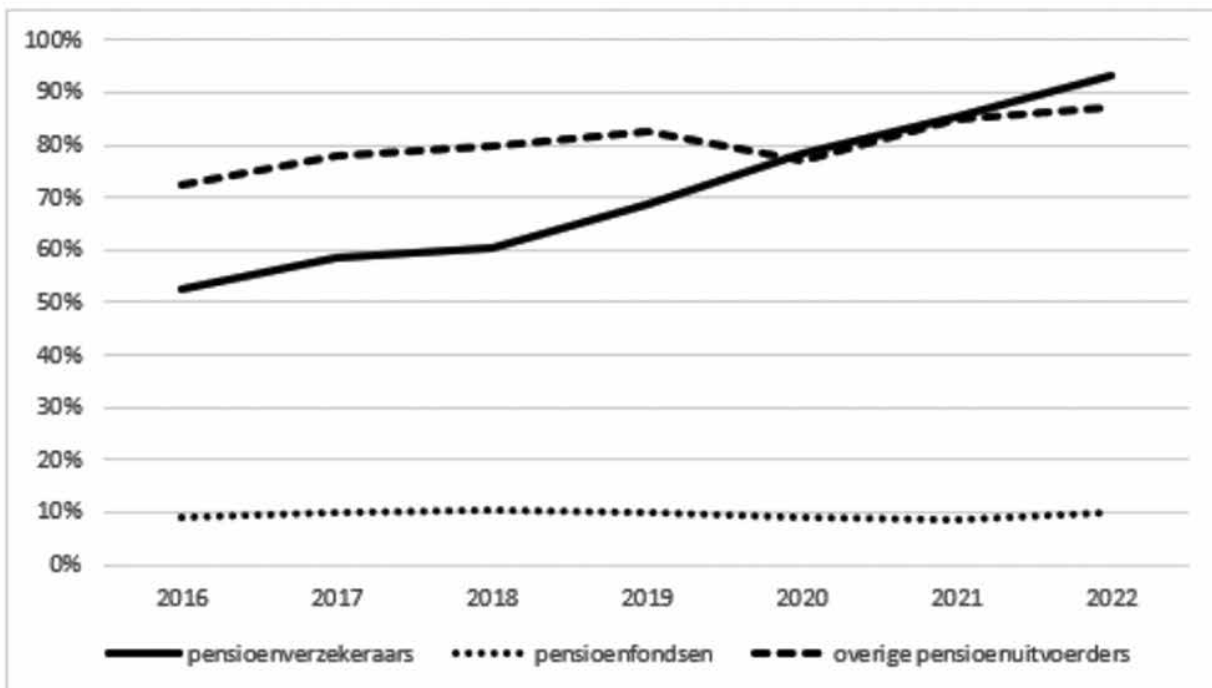
Wie bedenkt dat het gemiddelde premiepercentage bij de grootste Nederlandse pensioenfondsen ruim boven de 25% ligt hoeft geen profeet te zijn om te weten dat de gemiddelde deelnemer aan een premie-overeenkomst door de lagere premie een mager tweedepijlerpensioen wacht na pensionering. Het ontbreken van een sectorale verplichting ten aanzien van de premiehoogte is hier mogelijk debet aan. Ook bestaat er bij werkgevers mogelijk de verleiding om te bezuinigen op het pensioen van hun werknemers of om werknemers een keuzemogelijkheid te bieden waarbij een lagere pensioenpremie ingewisseld kan worden voor een hoger nettoloon. De verantwoordelijkheid voor een aanvullend pensioen wordt op deze wijze verschoven naar de werknemer, die zelf via een derde pijler-pensioenproduct zijn of haar aanvullende pensioen moet regelen (zie bijvoorbeeld BrightPensioen, 2023). Voor de argeloze (jonge) werknemer mag dit een aantrekkelijk perspectief lijken. Of werknemers zich ten volle realiseren dat ze daarmee in hoge mate zelf verantwoordelijk zijn geworden voor de hoogte van hun toekomstige pensioeninkomen is een andere vraag.

Om een beeld te krijgen hoe de afgelopen jaren premieovereenkomsten versus uitkeringsovereenkomsten verdeeld zijn over pensioenfondsen en pensioenverzekeraars biedt figuur 2 op p. 6 een overzicht op basis van CBS-data voor de periode 2016-2022. In 2016 was 9% van de actieve pensioenaanspraken bij pensioenfondsen een premieovereenkomst en in 2022 is dit percentage nauwelijks veranderd en toegenomen tot 10%. Onderliggende cijfers laten zien dat de premieovereenkomst bij ondernemingspensioenfondsen veel meer voorkomt (over de jaren biedt gemiddeld 29% een premieovereenkomst aan) dan bij de bedrijfstakpensioenfondsen waar het gros van de werknemers bij aangesloten is (9%). Bij de groep pensioenverzekeraars is er in de afgelopen tijd wel veel veranderd: in 2016 was van alle actieve aanspraken 53% een premieregeling en in 2022 was 93% van de actieve aanspraken binnen pensioenverzekeraars een premieovereenkomst.

<sup>1</sup> Prof. H. (Harry) van Dalen is hoogleraar Economie, Tilburg University en onderzoeker bij Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI-KNAW) en Rijksuniversiteit Groningen. Prof. K. (Kène) Henkens is hoogleraar Veroudering pensionering en levensloop aan het UMCG Groningen, hoofd van de afdeling Work & Retirement van het NIDI-KNAW, Rijksuniversiteit Groningen.

**Figuur 1: Verdeling van aantal deelnemers aan premieovereenkomsten in het AFM-onderzoek, uitgesplitst naar premiepercentageklassen**

Bron figuur: AFM (2023), figuur 2, p. 7.

**Figuur 2: Aandeel premieovereenkomsten binnen de groep pensioenfondsen en pensioenverzekeraars en overige pensioenuitvoerders, actieve pensioenaanspraken, 2016-2022**

Bron: CBS statline: Actieve pensioenaanspraken betreft aanspraken van personen die nog geen pensioen ontvangen, maar wel actief pensioenaanspraken opbouwen via de pensioenregeling van hun werkgever of die van hun verzekeraar. Pensioenfondsen betreft de som van bedrijfstak- en ondernemingspensioenfondsen. Overige pensioenuitvoerders betreft algemene pensioenfondsen (APF), beroepspensioenfondsen en premiepensioeninstellingen (PPI).

## 2. Vertrouwen en verwachtingen

De vraag die we in deze paragraaf stellen is in hoeverre pensioendeelnemers zich bewust zijn van de verschillen in de pensioenrisico's die zij mogelijk lopen. Hebben pensioendeelnemers in gelijke mate vertrouwen in hun huidige pensioenuitvoerder – pensioenfonds versus pensioenverzekeraar – en wat zijn hun verwachtingen over hun toekomstige pensioen? Omdat de meeste deelnemers niet zullen weten of zij een premieovereenkomst of uitkeringsovereenkomst hebben, gaan we in dit artikel uit van de aanname dat pensioenfondsen *grosso modo* uitkeringsovereenkomsten verzorgen en pensioenverzekeraars premieovereenkomsten. We kijken op basis van de NIDI-Netspar pensioenmonitor van 2021 of de verschillen in het soort pensioencontract tussen deelnemers – dus tussen pensioenfondsen en pensioenverzekeraars – zich ook vertaalt in verschillend vertrouwen in de eigen pensioenuitvoerder en in verwachtingen rond hun pensioen.

### 2.1 Vertrouwen in pensioenuitvoerders

Een van de doelstellingen van de huidige pensioenhervorming is het borgen van het vertrouwen in het stelsel. Vertrouwen van deelnemers in het pensioenstelsel is essentieel voor het draagvlak van pensioenvoorziening in Nederland. Eerder lieten Van Dalen en Henkens (2022, 2023) zien dat het vertrouwen van deelnemers meebeweegt met de hoogte van de gemiddelde dekkinggraad. Lage dekkinggraden en ontbrekende indexering gaan gepaard met een lager vertrouwen in de spelers op de pensioenmarkt. In deze bijdrage richten we ons in het bijzonder op het vertrouwen in pensioenfondsen en het vertrouwen in pensioenverzekeraars. We vroegen aan mensen die thans pensioen opbouwen via een pensioenfonds hoe hun vertrouwen was in beide instituties (pensioenfondsen en verzekeraars) alsmede hun eigen pensioenuitvoerder en de pensioentoezichthouder (DNB). Hetzelfde vroegen we aan mensen die pensioen opbouwen via een verzekeringsmaatschappij. De resultaten staan weergegeven in tabel 1 op p. 8.

Hieruit blijkt dat het vertrouwen in pensioenfondsen (categorie 1 in tabel 1) in beide groepen respondenten groter is dan het vertrouwen in verzekeraars (categorie 2). Het vertrouwen in pensioenfondsen is voor beide groepen respondenten niet wezenlijk verschillend. Het vertrouwen in verzekeraars is bij mensen die hun pensioen sparen via een verzekeringsmaatschappij hoger: 31% onder deelnemers verzekeraar versus 20% onder pensioenfondsideelnemers. Als derde actor is in de tabel aangegeven wat het vertrouwen is dat deelnemers hebben in hun eigen pensioenfonds/verzekeraar. Uit deze cijfers blijkt dat het vertrouwen in de eigen pensioenorganisatie iets hoger is dan in de sector in het algemeen en het wantrouwen duidelijk lager. Slechts een op de vijf respondenten geeft aan geen of weinig vertrouwen te hebben in de eigen pensioenorganisatie. Ook is het vertrouwen van mensen die hun pensioen opbouwen bij een verzekeraar niet verschillend van degenen die sparen via een pensioenfonds. Tot slot is ook de pensioentoezichthouder in deze tabel opgenomen. Het blijkt dat DNB als toezichthouder aanzienlijk vertrouwen geniet, waarbij deelnemers bij een pensioenverzekeraar veel

meer vertrouwen hebben in DNB dan de deelnemers die hun pensioen opbouwen via een pensioenfonds en ook nog meer dan hun vertrouwen in hun eigen pensioenverzekeraar. Het is uiteraard gissen naar de achtergrond van dit soort verschillen. DNB als handhaver van het FTK kan indexatie verbieden voor pensioenfondsen als de dekkinggraad te laag is of een herstelplan oplegt als deze dekkinggraad in de gevarenzone komt. Het borgen van de belangen van jongeren en ouderen in een pensioenfonds door een toezichthouder is daarmee een belangrijke bijdrage.

### 2.2 Pensioenverwachtingen

In haar rapport benadrukt de AFM dat werkgevers die een premieovereenkomst aanbieden een verantwoordelijkheid hebben in het informeren van werknemers zodat deze realistische verwachtingen hebben ten aanzien van de hoogte van hun pensioen. Daarnaast is het relevant om te bezien wat de verwachtingen zijn van deelnemers binnen een pensioenverzekeraar en een pensioenfonds over de gevolgen van het nieuwe pensioenstelsel. In tabel 2 op p. 8 zijn de uitkomsten weergegeven van hoe deelnemers de verwachtingen van het nieuwe pensioenstelsel inschatten op drie onderdelen: (1) de vraag of zij aanvullende pensioenbesparingen zullen doen in aanvulling op hun tweedepijlerpensioen; (2) verwachtingen over de hoogte van hun pensioenuitkering; en (3) hun bemoeienis in algemene zin met het opbouwen van hun pensioen.

De cijfers laten in grote lijnen zien dat zowel deelnemers bij een pensioenfonds als een -verzekeraar min of meer gelijke verwachtingen hebben. Over het algemeen wordt de pensioenhervorming als een verslechtering gezien, waarbij een meerderheid van de respondenten verwacht dat de pensioenuitkering zal dalen. Hierbij moet wel worden bedacht dat het gepresenteerde cijfers over 2021 zijn, dus voordat indexaties van de jaren erna bekend waren.

Over de gevolgen van een nieuw stelsel mogen veel mensen dan weinig optimistisch zijn. Dit hoeft niet te gelden voor de verwachtingen omtrent de hoogte van het eigen pensioen. Om daar meer inzicht in te krijgen gaan we hieronder na in welke mate verschillende deelnemers een comfortabele pensioenuitkering verwachten op het moment dat zij met pensioen gaan en welke drijvende krachten hierachter schuilgaan. Het betreft hier dus actieve pensioendeelnemers. Wij nemen hier drie brede vormen van 'kapitaal' onder de loep: (1) pensioenkapitaal – we onderscheiden pensioen beheerd door pensioenfonds dan wel pensioenverzekeraar; (2) woonkapitaal – benaderd door de vraag of men in een koop- of huurwoning woont; en (3) menselijk kapitaal – benaderd door de afgeronde opleiding van de pensioendeelnemer. Daarnaast wordt in de statistische analyse gecontroleerd voor sociaal-demografische kenmerken als leeftijd, geslacht en herkomst (migratieachtergrond).

De drie vormen van 'kapitaal' zijn belangrijk om de volgende redenen. Zoals we in de voorgaand paragraaf zagen bieden over het algemeen pensioenfondsen uitkeringsovereenkomsten aan en verzekeringsmaatschappijen

**Tabel 1: Vertrouwen in pensioenfondsen en verzekeraars in zake pensioenbeheer, naar pensioendeelnemers van pensioenfondsen en -verzekeraars, 2021**

	Vertrouwen			Totaal
	Geen tot weinig	Neutraal	Enigszins tot veel	
<b>1. Vertrouwen in pensioenfondsen van:</b>				
Pensioenfondsdeelnemers	25	32	43	100
Deelnemer pensioenverzekeraar	23	39	38	100
<b>2. Vertrouwen in verzekeraars van:</b>				
Pensioenfondsdeelnemers	39	41	20	100
Deelnemer pensioenverzekeraar	34	35	31	100
<b>3. Vertrouwen in eigen pensioenuitvoerder van:</b>				
Pensioenfondsdeelnemers	18	36	46	100
Deelnemer pensioenverzekeraar	18	39	43	100
<b>4. Vertrouwen in pensioen-toezichthouder DNB van:</b>				
Pensioenfondsdeelnemers	17	40	43	100
Deelnemer pensioenverzekeraar	16	31	53	100

Noot: Pensioenfondsdeelnemers =1163; Deelnemers bij pensioenverzekeraars =130

Gebaseerd op de vraag: In Nederland is de zorg voor het pensioen in handen van verschillende instanties. In hoeverre vertrouwt u de onderstaande instanties in het bieden van een goed pensioen?

Bron: NIDI-Netspar pensioenmonitor, 2021.

**Tabel 2: Hoe pensioendeelnemers van pensioenfondsen en -verzekeraars kijken naar de effecten van hervorming van pensioenstelsel, 2021**

Effecten toekomstige pensioenhervorming op:	Zal toenemen	Zal gelijk blijven	Zal afnemen	Weet niet	Totaal
<b>Geld dat ik zelf spaar voor later (naast mijn aanvullende pensioen)</b>					
Pensioenfondsdeelnemers	27	28	26	19	100
Deelnemers pensioenverzekeraars	33	30	25	12	100
<b>Gemiddelde hoogte van mijn pensioenuitkering</b>					
Pensioenfondsdeelnemers	6	24	53	16	100
Deelnemers pensioenverzekeraars	3	29	55	12	100
<b>Mijn bemoeienis met opbouwen pensioen</b>					
Pensioenfondsdeelnemers	24	36	15	25	100
Deelnemers pensioenverzekeraars	28	38	22	12	100

Noot: Pensioenfondsdeelnemers =1163; Deelnemers bij pensioenverzekeraars =130. Hier de vraag voluit: "Wat denkt u dat de gevolgen zijn wanneer uw pensioenuitkering meer meebeweegt met de stand van de economie, d.w.z. in goede tijden gaat deze omhoog en in slechte tijden omlaag?"

Bron: NIDI-Netspar pensioenmonitor (2021).

premieovereenkomsten, met een gemiddeld lagere premie. De koopwoning wordt wel eens gerekend tot de 'vijfde pijler' en daar zijn twee belangrijke redenen voor. Allereerst vertegenwoordigt een koopwoning vermogen en op die manier heeft een pensioendeelnemer ook nog een vermogensbron achter de hand, hoewel deze moeilijker liquide te maken is dan bijvoorbeeld een spaarrekening. Maar daarnaast biedt een koopwoning – indien de hypotheek op het moment van pensionering (grotendeels) is afgelost – een forse kostenbesparing vergeleken met een deelnemer die in huurwoning woont. En tot slot is het menselijk kapitaal – benaderd door de opleiding van de deelnemer – een belangrijke voorspeller of men een be-

hoorlijk inkomen kan genereren en daarmee pensioenrechten in de tweede en derde pijler kan opbouwen.

De in tabel 3 op p. 9 gepresenteerde schattingen laten zien dat deelnemers die sparen via een verzekeraar lagere verwachtingen hebben over een comfortabel pensioen dan deelnemers die sparen via een pensioenfonds. Daarnaast zijn er ook duidelijk effecten van het woning- en menselijk kapitaal. Wie in een koopwoning woont kijkt met een aanmerkelijk positievere blik naar zijn toekomstig pensioen dan degene die in een huurwoning woont. De opleiding van de deelnemers – hoe hoger de opleidingsgraad, hoe hoger de waarschijnlijkheid dat de deelnemer een

comfortabel pensioen verwacht – speelt een nog grotere rol in het koesteren van verwachtingen over een comfortabel pensioen.

Tot slot, en niet onbelangrijk, worden ook nog factoren meegenomen die van belang kunnen zijn om de bovenstaande factoren scherp in beeld te krijgen: de invloed van geslacht, leeftijd en migratieachtergrond. Leeftijd is van belang omdat de ervaring leert dat verwachtingen over een toekomstig pensioen scherper worden naarmate de pensioendatum in zicht komt. De arbeidsmarktgeschiedenis van deelnemers is van belang zeker in het geval van Nederland omdat vrouwen meer in deeltijd werken/minder uren werken dan mannen. Dit komt ook tot uitdrukking in de schattingen: vrouwen hebben minder hoge verwachtingen dan mannen over een comfortabel pensioen. En tot slot is het belang van migratieachtergrond bekend: immigranten hebben doordat zij op latere leeftijd 25-35 jaar naar Nederland komen een pensioengat (vgl. Lössbroek et al., 2024; en Muns & Van Soest, 2023). Om meer inzicht te krijgen in de betekenis van de in de tabel gepresenteerde coëfficiënten toont figuur 3 op p. 10 de kans dat deelnemers met verschillende vormen van kapitaal een comfortabel pensioen verwachten.

Over het algemeen overtreft het aantal optimisten over het te verwachten pensioen het aantal pessimisten voor iedere categorie, hetgeen ook wel iets zegt over de kwaliteit van het Nederlandse pensioenstelsel. Voor bepaalde groepen in de samenleving zitten positieve en negatieve verwachtingen over een comfortabel pensioen dicht bij elkaar: laag of praktisch opgeleiden, deelnemers in een huurwoning.

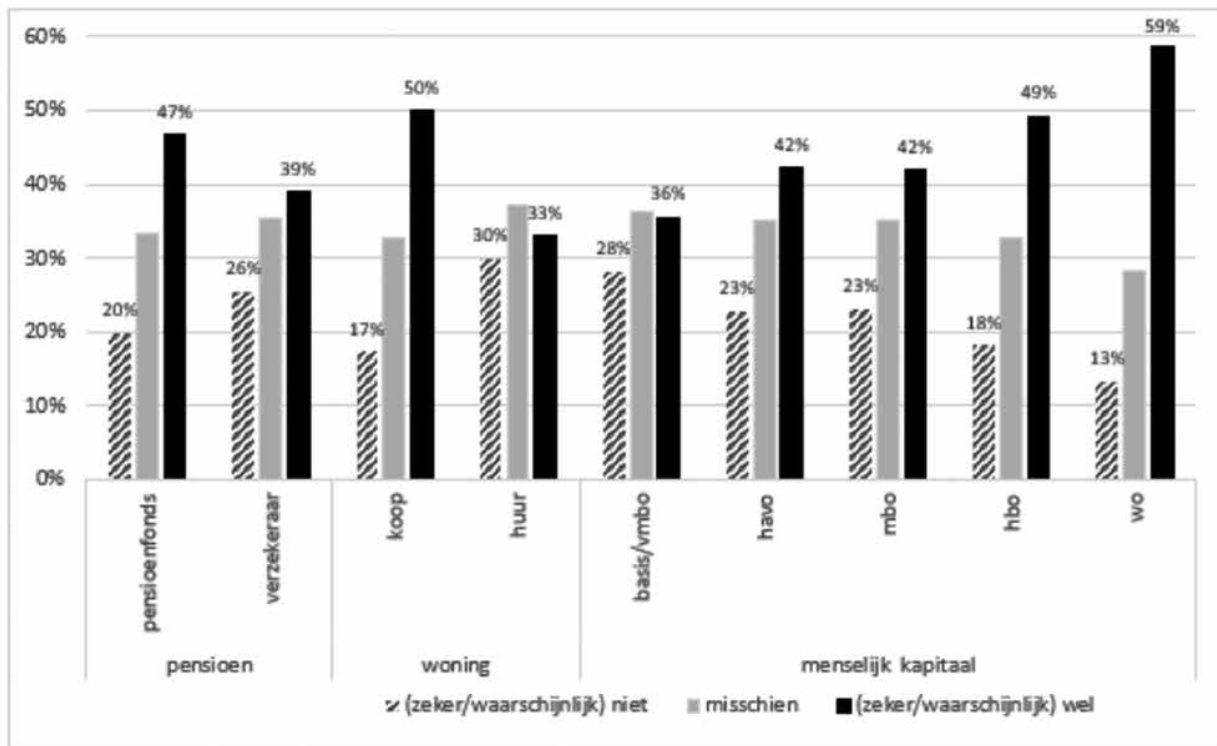
Het oordeel over deelnemers die bij een pensioenfonds of een verzekeraar zijn aangesloten is gemengd. Als we naar de cijfers kijken dan zijn deelnemers bij verzekeraars iets minder positief over hun verwachtingen vis-a-vis die van pensioenfondsdeelnemers. Mogelijk zijn deelnemers bij verzekeraars zich deels bewust van hun lagere premie-inleg. Echter, als we de cijfers van AFM (2023) als representatief gebruiken van wat huidige deelnemers te wachten staat dan is de verwachting dat veel deelnemers met een premieovereenkomst mogelijk nog te optimistisch zijn. De meeste deelnemers met een premieovereenkomst hebben eenvoudigweg een te lage pensioenpremie om op een behoorlijke, laat staan comfortabele pensioenuitkering te kunnen rekenen. En dit is precies het gevaar van een grijze vlek: deelnemers die denken een (comfortabel)

**Tabel 3: Verklaring van de verwachting van deelnemers over een comfortabel pensioen, 2021**

	Verwachting rond een comfortabel pensioen
	Coëfficiënt
Eigen pensioenuitvoerder is pensioenverzekeraar (pensioenfonds = basis)	-0,35**
Huurwoning (koopwoning= basis)	-0,77***
Opleiding (basonderwijs/vmbo = basis)	
havo/vwo	0,31
mbo	0,29*
hbo	0,62***
wo	1,04***
Vrouw (man = basis)	-0,25**
Leeftijdsgroep (16-34 = basis)	
35-44	-0,38**
45-54	-0,30*
55-65	0,40***
Herkomst (Nederlands = basis)	
1 <sup>e</sup> generatie westers	- 1,65***
1 <sup>e</sup> generatie niet-westers	-0,84***
2 <sup>e</sup> generatie westers	-0,33
2 <sup>e</sup> generatie niet-westers	-0,82***
Adj. R <sup>2</sup>	0,05
N	1.286

Gebaseerd op de vraag: “Denkt u dat u genoeg geld zal hebben om tijdens uw pensioen comfortabel te kunnen leven?”  
 Antwoordcategorieën in deze analyse: 1= zeker wel; 2= waarschijnlijk wel; 3= misschien; 4= waarschijnlijk niet; 5= zeker niet.  
 Geschat met ordered logit.

\*\*\*  $p < 0,01$ ; \*\*  $p < 0,05$ ; en \*  $p < 0,10$ .

**Figuur 3: De kans op een comfortabel pensioen naar drie vormen van 'kapitaal' van actieve deelnemers**

Noot: Berekeningen gebaseerd op model tabel 2.

Bron: NIDI-Netspar Pensioenmonitor.

pensioen op te bouwen dat op het moment van pensioenen niet veel waard blijkt te zijn zuiver en alleen omdat er niet genoeg is ingelegd en gespaard.

### 3. **Blik naar de toekomst**

De grijze vlek in het pensioenlandschap wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door regelingen met een beperkte premie-inleg. De vraag is natuurlijk hoe deze grijze vlek kan worden beperkt. Werkgevers lijken de eerste verantwoordelijken om een belangrijke arbeidsvoorwaarde als pensioen serieus te nemen, maar ook vakbonden hebben de verantwoordelijkheid om te letten op wat het pensioen voorstelt. De tanende invloed van vakbonden in de afgelopen decennia vanwege een dalende organisatiegraad bij jongeren is mogelijk mede debet aan bezuinigingen op het tweede pijlerpensioen (Van Dalen, 2021). Die taak lijkt te moeten worden overgenomen door toezichthouders, maar dat is nooit een ideale omstandigheid omdat toezichthouders, zoals AFM en DNB, niet aan onderhandelingstafels van cao's zitten. En 'last but not least' zouden aanbieders van deze regelingen met beperkte inleg ook hun maatschappelijke plicht moeten uitoefenen om geen 'fake'-pensioenen te verkopen. Wanneer deelnemers aan het eind van hun loopbaan ontdekken dat men weliswaar een pensioen heeft, maar dat dit pensioen niet veel voorstelt bestaat het risico dat de zwarte piet ook bij hen komt te liggen.

### 4. **Conclusies**

De problemen rond het in kaart brengen en corrigeren van witte en grijze vlekken in het huidige pensioenstelsel roept veel vervolgvragen op. De huidige kennis over witte vlekken zoals deze door verschillende onderzoekers naar voren wordt gebracht suggereert dat dit probleem niet verwaarloosbaar is: 24% van alle werkenden (inclusief zelfstandigen) bouwt geen pensioen op in de tweede pijler (witte vlek, Biesenbeek et al. 2020), en 65% van de werknemers met een premieovereenkomst bouwt een (zeer) beperkt pensioen op, hetgeen een indicatie is van de grijze vlek (AFM, 2023). De initiatieven om de witte vlek aan te pakken zoals geformuleerd in de Stichting van de Arbeid (2020) is dan ook zeker op zijn plaats. Maar de grijze vlek verdient gelijke aandacht. Los van de vraag bij wie deze verantwoordelijkheid voor het ontstaan van die vlekken ligt, is dit een zorgelijke ontwikkeling die enerzijds verwachtingen over een goed pensioen zullen drukken. Anderzijds kunnen de ontwikkelingen die nu worden geregistreerd gezien worden als een prelude van een vertrouwenscrisis in het pensioenstelsel. Een vertrouwenscrisis kan ontstaan omdat men vertrouwt op de eigen werkgever, de pensioenuitvoerder en de toezichthouder, terwijl er onder de radar van de deelnemer zich ontwikkelingen voltrekken die dat vertrouwen teniet kunnen doen.

## 5. Literatuur

AFM (2023), Verkenning grijze vlek binnen DC-regelingen, Amsterdam: AFM.

Biesenbeek, C., B. Heerma van Vos & M. Mastrogiacomo (2020), Werkenden zonder pensioenopbouw, Occasional Studies 20-3, Amsterdam: DNB.

Biesenbeek, C., et al. (2022), Werkenden met tekortschietend pensioen: oplossingsroutes voor de witte en grijze vlek en de pensioenopbouw van zelfstandigen, Netspar Occasional paper 05, 2022.

BrightPensioen, (2023), 'Geen pensioen', rapport onderzoek uitgevoerd door MWM2 in opdracht van BrightPensioen.

Dalen, H.P. van, (2021), Waarom jongeren vakbonden links laten liggen, *Me Judice*, 11 oktober 2021.

Dalen, H.P. van & K. Henkens, 2023, Trust in pension funds, or the importance of being financially sound, *Journal of Pension Economics and Finance*, 22, 658-669.

Dalen, H.P. van & K. Henkens, 2022, Trust and distrust in pension institutions in turbulent times: Analysis of survey data 2004-2021, *De Economist*, 170, 4, 401-433.

Lössbroek, J, S. de Regt, T. Fokkema & M. Das (2024), De ongelijkheid van pensioeninkomens van migranten. *Demos: bulletin over bevolking en samenleving* 40 (1): 1-4.

Muns, S. & A. van Soest (2023), Kwetsbare groepen hebben vaak ook een pensioengat, *ESB*, 108(4819), 23 maart 2023, 140-141.

Stichting van de Arbeid, (2020), Aanvalsplan witte vlek – Voorstellen om het gemis aan pensioenopbouw onder werknemers tegen te gaan. Den Haag.