

Pensioen in geval van einde van de verplichtstelling

De verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds is een belangrijk onderdeel van het Nederlandse pensioenstelsel. Het merendeel van de werknemers is aangesloten bij verplichte bedrijfstakpensioenfondsen, waardoor een eventuele wijziging van de verplichtstelling ingrijpende consequenties kan hebben. Er rijzen de laatste jaren vragen over de toekomstige houdbaarheid van de verplichte bedrijfstakpensioenfondsen. Elementen die deze vragen voeden zijn: de bezwaren tegen de doorsneemethodiek, de mededingingsrechtelijke rechtvaardiging, de aansluiting op de arbeidsmarkt met inbegrip van de zelfstandigen, de wens tot meer keuzevrijheid voor deelnemers en de marktwerking tussen pensioenuitvoerders. Wij onderzoeken welke alternatieven er zijn voor verplichte bedrijfstakpensioenfondsen en welke gevolgen implementatie van die alternatieven hebben voor het Nederlandse pensioenstelsels als geheel, alsmede voor de zojuist genoemde elementen. Wij beoordelen de optie van verplichtstelling van een pensioenregeling zonder verplichtstelling van de uitvoerder en de optie om de deelneming aan een pensioenregeling bij cao vast te leggen. Wij analyseren dat afschaffing van de verplichtstelling van de uitvoerder voor meer marktwerking zorgt maar ook de mogelijkheid doet ontstaan dat er helemaal geen collectieve pensioenregelingen meer worden afgesloten. Daaruit zou volgen dat zonder wettelijk verplichte deelneming de kans op toename van zowel de witte als grijze vlek op pensioenterrein aanwezig is. Ook worden werkgevers en werknemers opgezadeld met keuzevraagstukken waarvoor zij slechts beperkt zijn toegerust. De gevolgen hiervan hangen mede af van de alternatieven voor de verplichtstelling.

Pensions after the mandatory industry wide schemes

The mandatory participation in industry wide pension schemes is an important element of the Dutch pension system. The majority of Dutch employees is a member of an industry wide pension plan. Therefore, a change in the mandatory participation may have substantial and far reaching impact. In recent years, questions have been raised as to whether this mandatory participation is future proof. Such questions were triggered by objections against the uniform contribution and accrual system, issues of compatibility with competition law, changes in the labour market, including the rise in the number of self-employed, the demand for freedom of choice of plan participants, and competition among pension funds and other delivery organisations. We consider alternatives for mandatory participation and their implications for the Dutch pension system and its elements. Among others, we study the option of a mandatory plan without a mandatory delivery organization, as well as the option to connect the pension plan to the collective labour agreement. Our analysis indicates that abolishment of the mandatory plans leads to freedom of competition on markets, but this in turn may result in the disappearance of collective pension plans altogether. By implication, the lack of a mandatory scheme may enhance the so-called white and grey spots, indicating a larger number of employees without a pension plan. It also implies that employers and employees have to make choices on issues they are now knowledgeable about. The resulting effects depend on the alternatives for mandatory plans that will be decided upon.