

Alternatieven voor de huidige verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen

Erik Lutjens en Fieke van der Lecq
Vrije Universiteit Amsterdam

Abstract

Pensioen in geval van einde van de huidige verplichtstelling

De verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds is een belangrijk onderdeel van het Nederlandse pensioenstelsel. De laatste jaren rijzen er vragen over de toekomstige houdbaarheid van de verplichte bedrijfstakpensioenfondsen. Wij onderzoeken welke alternatieven er zijn voor de huidige vormgeving van verplichte bedrijfstakpensioenfondsen. Wij beoordelen de optie van verplichtstelling van een pensioenregeling en dat zowel met als zonder wettelijke verplichtstelling van de uitvoerder en analyseren daarbij welke mogelijkheden voor (contractuele) binding bestaan aan zowel de regeling als de uitvoerder. Afschaffing van de verplichtstelling van de uitvoerder zorgt voor meer marktwerking. Maar ook worden werkgevers en werknemers opgezegd met keuzevraagstukken waarvoor zij slechts beperkt zijn toegerust. Voorts is bij afschaffing van wettelijk verplichte deelneming aan een pensioenregeling de kans aanwezig op toename van zowel de witte als grijze vlek op pensioenterrein.

Pensions after the mandatory industry wide schemes

The mandatory participation in industry wide pension schemes is an important element of the Dutch pension system. In recent years, questions have been raised as to whether this mandatory participation is future proof. 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 with and 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.