UNIVERSITY OF AMSTERDAM

UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Wat levert keuzevrijheid in het pensioenstelsel op?

de Beer, P.; De Deken, J.; Hollanders, D.; Kuiper, S.; Salverda, W.; van der Zwan, N.

Publication date
2014
Document Version
Submitted manuscript

Link to publication

Citation for published version (APA):
de Beer, P., De Deken, J., Hollanders, D., Kuiper, S., Salverda, W., & van der Zwan, N. (2014). *Wat levert keuzevrijheid in het pensioenstelsel op?* (AIAS Working papers; No. 152). Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies. http://www.uva-aias.net/uploaded_files/publications/WP152-deBeer,DeDeken,Hollanders,Kuiper,Salverda,vanderZwan.pdf

General rights
It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations
If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: https://uba.uva.nl/en/contact, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, P.O. Box 19185, 1000 GD Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

UvA-DARE is a service provided by the library of the University of Amsterdam (https://dare.uva.nl)

Download date:17 Nov 2026

University of Amsterdam

AIAS

Amsterdam Institute for Advanced labour Studies

Wat levert keuzevrijheid in het pensioenstelsel op?

Paul de Beer, Johan De Deken, David Hollanders, Sijbren Kuiper, Wiemer Salverda, Natascha van der Zwan

Working Paper 152

November 2014

AIAS

University of Amsterdam

Dankbetuiging

Dit onderzoek is mogelijk gemaakt door een financële bijdrage van Instituut Gak.

November 2014
© Paul de Beer, Johan De Deken, David Hollanders, Sijbren Kuiper, Wiemer Salverda, Natascha van der Zwan

General contact: aias@uva.nl

Bibliographical information
De Beer, P.T., De Deken, J., Hollanders, D.A., Kuiper, S.H., Salverda, W., Van der Zwan, N.A.J. (2014). Wat levert keuzevrijheid in het pensioenstelsel op? Universiteit van Amsterdam, AIAS Working Paper 152.

ISSN online: 2213-4980
ISSN print: 1570-3185

Information may be quoted provided the source is stated accurately and clearly. Reproduction for own/internal use is permitted.
This paper can be downloaded from our website www.uva-aias.net under the section: Publications/Working papers.

Wat levert keuzevrijheid in het pensioenstelsel op?

Paul de Beer
AIAS/Universiteit van Amsterdam

Johan De Deken
AIAS, afdeling sociologie en AISSR/Universiteit van Amsterdam

David Hollanders
AIAS/Universiteit van Amsterdam

Sijbren Kuiper
Advocaat te Amsterdam, Onderzoekcentrum Onderneming & Recht van de Radboud Universiteit, AIAS/Universiteit van Amsterdam

Wiemer Salverda
AIAS/Universiteit van Amsterdam

Natascha van der Zwan
AIAS/Universiteit van Amsterdam & Instituut Bestuurskunde/ Universiteit Leiden

WP 152

Table of contents

Samenvatting 7

1 Inleiding 9

2 Vier scenario's voor keuzevrijheid in het pensioenstelsel 11

3 Beoordelingscriteria 15

4 Scenario 1 – Individuele pensioen-fondskeuze door de werknemer 17

4.1 Randvoorwaarden 17

4.2 Gedragsreacties van deelnemers 19

4.3 Gedragsreacties van pensioenfondsen 23

4.4 Conclusie 25

5 Scenario 2 – Pensioenfondskeuze door de werkgever 27

5.1 Randvoorwaarden 27

5.2 Gedragsreacties van werkgevers 27

5.3 Gedragsreacties van pensioenuitvoerders 29

5.4 Conclusie 30

6 Scenario 3 – Individuele keuzemogelijkheden voor werknemers binnen de huidige pensioenregeling 31

6.1 Randvoorwaarden 31

6.2 Gedragsreacties van deelnemers 32

6.3 Gedragsreacties van pensioenfondsen 33

6.4 Conclusie 33

7 Scenario 4 – Collectieve keuze-mogelijkheden voor de werknemers 35

7.1 Randvoorwaarden 35

7.2 Gedragsreacties van deelnemers 36

7.3 Conclusie 37

8 Keuzevrijheid gewogen 39

8.1 Opbrengsten van keuzevrijheid 39

8.2 Randvoorwaarden voor keuzevrijheid 42

9 Slotconclusie 47

LITERATUUR 49

AIAS WORKING PAPERS 51

Samenvatting

Met enige regelmaat wordt gepleit voor meer keuzevrijheid in het pensioenstelsel. In dit paper onderzoeken wij vier scenario's voor de introductie van keuzevrijheid. In de eerste twee scenario's kunnen individuele werknemers c.q. werkgevers zelf bepalen bij welke pensioenuitvoerder zij hun pensioenregeling onderbrengen (de exit-optie). In de laatste twee scenario's krijgen deelnemers aan een pensioenfonds individueel dan wel collectief meer zeggenschap over de pensioenregeling (de voice-optie). Wij onderzoeken in welke mate de vier scenario's bijdragen aan meer maatwerk, meer continuïteit in de pensioenopbouw en een gunstiger kosten-batenverhouding, met behoud van een aantal elementen van het bestaande pensioenstelsel, zoals financiële houdbaarheid en solidariteit. We concluderen dat de scenario's verschillend scoren op de verschillende beoordelingscriteria en randvoorwaarden, zodat niet objectief kan worden bepaald welk scenario het beste is. De twee scenario's op basis van de exit-optie brengen de meeste risico's met zich mee voor waardevolle elementen van het bestaande stelsel, terwijl het twijfelachtig is of zij tot een gunstiger kosten-batenverhouding zullen leiden. De individuele en de collectieve voice-optie voldoen wel aan alle randvoorwaarden. Scenario 3 is het meest geschikt om tegemoet te komen aan heterogene voorkeuren ten aanzien van de pensioenregeling.

1 Inleiding

De laatste jaren zijn in Nederland met enige regelmaat pleidooien te beluisteren voor (meer) keuzevrijheid in het pensioenstelsel. Op 16 juni 2014 pleitte minister Dijsselbloem van Financiën ervoor dat werknemers zelf hun pensioenfonds kunnen kiezen. Wie niet tevreden is met zijn huidige pensioenfonds, moet "kunnen stemmen met de voeten", aldus Dijsselbloem (De Telegraaf, 17 juni 2014). Ook de G500, een club van jonge Nederlanders die de politiek wil verjongen, pleitte eerder voor de vrijheid om naar een ander pensioenfonds te kunnen overstappen. In 2012 stelde topbestuurder Onno Verstegen van Delta Lloyd Groep dat "keuzevrijheid essentieel [is] voor een solide pensioenstelsel".[1] In de Nationale Pensioendialoog die is gestart door staatssecretaris Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is de vraag hoe we omgaan met keuzevrijheid en maatwerk voor de deelnemer een van de vier kernvragen (Klijnsma 2014). Uit een onderzoek onder de Nederlandse bevolking in opdracht van de staatssecretaris blijkt dat een kleine meerderheid voorstander is van meer keuzevrijheid, zoals het risicoprofiel van de beleggingen en de jaarlijks te betalen premie (Koenen 2014: 33).

Pleidooien voor meer keuzevrijheid in het pensioenstelsel hebben op het eerste gezicht een grote plausibiliteit. Natuurlijk, als deelnemers aan een pensioenregeling niet tevreden zijn met de prestaties van hun pensioenfonds, waarom bieden we hen dan niet de mogelijkheid om zelf een pensioenuitvoerder te kiezen? Als de kosten van pensioenen tot een kwart van de totale loonkosten van bedrijven uitmaken, waarom gunnen we een bedrijf dan niet de vrijheid om zelf te bepalen wie de pensioenregeling uitvoert? Als burgers steeds hoger opgeleid zijn en in hun leven tal van keuzes maken waarmee grote bedragen gemoeid zijn – zoals de keuze van een studie, het krijgen van kinderen en het kopen van een huis – waarom laten we hen dan niet ook vrijelijk beslissen over hun pensioen? Daar komt bij dat een pleidooi voor keuzevrijheid haast per definitie op veel sympathie kan rekenen van het gilde der economen, dat een belangrijke, zo niet dominante rol speelt in het debat over de toekomst van het pensioenstelsel. Een van de basisprincipes van de *mainstream* economische wetenschap is namelijk dat keuzevrijheid de welvaart vergroot, met als argument dat mensen zelf de meeste kennis hebben van hun omstandigheden en voorkeuren en dus het beste weten hoe zij hun behoeften kunnen bevredigen in een gegeven en volledig bekende situatie.

Wie voor keuzevrijheid in het pensioenstelsel pleit, staat echter ook voor de taak om aan te geven waarover mensen precies zouden moeten kunnen kiezen en welke randvoorwaarden daarvoor zouden moeten gelden. Bovendien zouden pleitbezorgers ook moeten aangeven welke kenmerken van het bestaande

1 http://www.deltalloydgroep.com/nl/pers/persberichten/keuzevrijheid-essentieel-voor-solide-pensioenstelsel-1639289/

pensioenstelsel zij willen behouden en welke zij bereid zijn op te offeren. Introductie van enigerlei vorm van keuzevrijheid komt namelijk onvermijdelijk met een prijs en het is de vraag welke prijs men bereid is ervoor te betalen.[2] Zo kan meer keuzevrijheid leiden tot minder solidariteit en risicodeling of tot hogere uitvoeringskosten en lagere pensioenuitkomsten bij een gegeven premie. Ondanks de vele pleidooien, zijn er tot op heden geen uitgewerkte voorstellen voor introductie van keuzevrijheid gedaan die precies aangeven onder welke condities welke keuzes kunnen worden gemaakt en welke aspecten van het bestaande pensioenstelsel daarvoor mogen worden opgeofferd. Dat is de reden waarom het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies, met financiële steun van Instituut Gak, de afgelopen jaren een onderzoek heeft uitgevoerd naar vier concrete scenario's voor keuzevrijheid in het pensioenstelsel . Het zijn zeker niet de enig denkbare vormen van keuzevrijheid. Maar elk van deze opties voor keuzevrijheid grondig doordenken in al haar mogelijke consequenties en in de condities die aan de keuzevrijheid moeten worden opgelegd om haar in goede banen te leiden, blijkt al veelomvattend.

Wij beperken ons in deze studie tot de tweede pijler van het pensioenstelsel, de verplicht gestelde aanvullende pensioenen waarover doorgaans door de sociale partners afspraken worden gemaakt. De eerste pijler van het pensioenfonds – de AOW – en de derde pijler – vrijwillige individuele aanvullende besparingen – blijven buiten beschouwing.

In een in 2015 te verschijnen boekpublicatie zullen de vier scenario's voor keuzevrijheid diepgravend worden geanalyseerd en met elkaar worden vergeleken. In dit *AIAS Working Paper* vatten we de belangrijkste resultaten van dit onderzoek samen. Dit paper beoogt hiermee een bijdrage te leveren aan de actuele discussie over de toekomst van het pensioenstelsel, zoals die onder meer door het kabinet wordt gestimuleerd in de pensioendialoog. In dit paper laten wij zien dat introductie van keuzevrijheid alleen onder zeer specifieke voorwaarden en omstandigheden de positieve effecten zal sorteren die veel voorstanders ervan verwachten en dat keuzevrijheid altijd kosten en onbedoelde effecten met zich meebrengt.

Dit paper is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 worden de vier scenario's geïntroduceerd en wordt aangegeven op basis van welke criteria en randvoorwaarden de scenario's zullen worden beoordeeld. De volgende vier hoofdstukken geven een nadere detaillering van de scenario's en een analyse van de te verwachten effecten van de introductie van de betreffende vorm van keuzevrijheid. In hoofdstuk 7 confronteren we de scenario's met de beoordelingscriteria die we in hoofdstuk 2 hebben geformuleerd en trekken we een aantal conclusies.

2 Dit staat nog los van de kosten waarmee een overgang van het ene naar het andere systeem gepaard gaat. Wij abstraheren daarvan bij de analyses van de verschillende scenario's. De overgangskosten van scenario's 3 en 4 lijken aanzienlijk geringer dan die van scenario's 1 en 2.

2 Vier scenario's voor keuzevrijheid in het pensioenstelsel

In het huidige Nederlandse pensioenstelsel is slechts weinig ruimte voor individuele keuzevrijheid. Dit komt niet zozeer doordat de pensioenwetgeving hiervoor geen ruimte laat, maar doordat ongeveer driekwart van de werknemers in Nederland verplicht deelneemt aan een pensioenregeling die is overeengekomen door de sociale partners (vakbonden en werkgevers). In de vier scenario's die wij onderzoeken wordt deze verplichte deelname aan collectieve pensioenregelingen op verschillende manieren versoepeld, waardoor er voor individuele deelnemers (en in een van de scenario's ook voor werkgevers) meer te kiezen valt. Hierbij nemen wij steeds het bestaande pensioenstelsel als uitgangspunt en onderzoeken we hoe het opheffen of versoepelen van een bepaald aspect van dat stelsel in de praktijk zou kunnen uitwerken.

In de discussie over het pensioenstelsel lijkt er onder deskundigen en direct betrokkenen een hoge mate van overeenstemming te bestaan dat de verplichting om aan een pensioenregeling deel te nemen als zodanig gewenst is. Uit vele onderzoeken en praktijkervaringen is bekend, dat het loslaten van deze verplichting ingrijpende gevolgen zou hebben voor zowel de houdbaarheid van adequate individuele pensioenvoorzieningen als het voortbestaan van het pensioenstelsel. Uit kortzichtigheid zouden vele burgers niet of erg weinig sparen voor hun pensioen en daar later spijt van krijgen. Dit weegt waarschijnlijk niet op tegen de welvaartswinst voor mensen die momenteel meer sparen dan zij willen. Bovendien zijn weinig burgers in staat zelf een verantwoorde keuze te maken ten aanzien van de belegging van hun pensioengelden. Velen zouden een keuze maken die niet strookt met hun eigen belang en voor hen een slechtere uitkomst zou opleveren dan het bestaande stelsel. Uit onderzoek blijkt dat slechts een minderheid van de Nederlanders zelf zou willen kiezen of zij wel of geen pensioen opbouwen (Koenen 2014: 33).

Binnen de verplichte deelname aan een pensioenregeling zijn er echter toch uiteenlopende vormen van keuzevrijheid denkbaar. De vier scenario's die wij onderzoeken zijn geïnspireerd door het onderscheid tussen 'exit' en 'voice' dat Albert Hirschman in 1970 in zijn bekende boek *Exit, voice and loyalty* maakte. De huidige verplichte deelname aan een fonds zonder keuzevrijheid kan als 'loyalty' worden gekarakteriseerd (waarbij men accepteert dat men geen keuze heeft). Hiernaast onderscheiden we twee exit-opties ('stemmen met de voeten') en twee voice-opties (inspraak). In de eerste exit-optie kiezen werknemers bij welke pensioenuitvoerder – bijvoorbeeld een pensioenfonds of verzekeraar – zij zich aansluiten; in de tweede kiest de werkgever bij welke pensioenuitvoerder hij/zij de pensioenregeling onderbrengt. De twee andere scenario's

versterken de voice van werknemers. In de eerste, individuele voice-optie bieden fondsen werknemers keuzen inzake het pensioenproduct, met behoud van verplichte deelname. De tweede, collectieve voice-optie biedt werknemers gezamenlijk meer zeggenschap over hun pensioen. In tabel 1 worden de vier scenario's schematisch weergegeven.

Tabel 1 Vier scenario's voor keuzevrijheid

Scenario 1	Individuele *exit werknemer*	Individuele werknemer kan pensioenregeling bij *andere uitvoerder* onderbrengen
Scenario 2	*Exit werkgever*	Individuele werkgever kan pensioenregeling bij *andere uitvoerder* onderbrengen
Scenario 3	*Individuele voice* werknemer	Individuele werknemer kan kiezen uit *verschillende pensioenmogelijkheden* bij huidige uitvoerder
Scenario 4	*Collectieve voice* werknemers	Werknemers kunnen elementen van pensioenregeling *gezamenlijk bepalen*

Deze vier scenario's omvatten niet alle denkbare vormen van keuzevrijheid maar vormen ideaaltypische modellen waarmee de sterke en zwakke kanten goed in beeld gebracht kunnen worden. In de praktijk kunnen combinaties of tussenvormen gekozen worden.

Bij de uitwerking van ieder scenario hebben wij bepaalde concretiseringen moeten aanbrengen. Die zijn onvermijdelijk om met enige stelligheid iets te kunnen zeggen over de effecten van een scenario. Deze keuzes bevatten onvermijdelijk arbitraire elementen. Het staat de lezer uiteraard vrij om zijn of haar eigen keuzes te maken en zijn of haar favoriete scenario op een andere manier in te vullen. Bij onze uitwerking hebben we zo veel mogelijk aansluiting gezocht bij het bestaande stelsel met als doel om op het spoor te komen welke aspecten daarvan verenigbaar zijn met een vrijere keuze. Aan het slot bespreken we daarom afzonderlijk de betekenis die de uitkomsten van ons onderzoek kunnen hebben voor het publieke debat over de herinrichting van het stelsel.

Omdat we het huidige Nederlandse pensioenstelsel als uitgangspunt nemen, veronderstellen we in ieder scenario dat er sprake is van een zogenaamde uitkeringsovereenkomst, ook bekend als *defined benefit* (DB). Er bestaan ook andersoortige pensioenregelingen, zoals premieovereenkomsten (ook bekend als *defined contribution* of DC regelingen). Deze regelingen komen in toenemende mate voor, maar zijn vooralsnog sterk in de minderheid in het Nederlands stelsel.[3]

Een uitkeringsovereenkomst houdt in dat deelnemers aan een pensioenregeling jaarlijks een bepaald percentage van het pensioengevende loon opbouwen als toekomstige pensioenaanspraak. Bedraagt dit opbouwpercentage bijvoorbeeld 1,75%, dan heeft men na veertig jaar een pensioenaanspraak van 70% (40 x 1,75%) van het gemiddelde loon (het zogenaamde middelloon) over de loopbaan van veertig jaar opge-

3 Bron: http://www.statistics.dnb.nl/financieele-instellingen/pensioenfondsen/pensioenregelingen/index.jsp

bouwd. Deze aanspraak is in nominale termen (oftewel in euro's) geformuleerd en kan dus in reële termen (waardevermindering door inflatie) veel lager uitvallen dan het bedrag in euro's nu waard zou zijn. Indien de dekkingsgraad van een pensioenfonds hoog genoeg is kunnen de opgebouwde pensioenaanspraken echter worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat zij worden verhoogd met het percentage van de prijsinflatie (het pensioen is dan waardevast) of met de stijging van de lonen (welvaartsvast).

Zoals de ervaring van de afgelopen jaren heeft uitgewezen en inmiddels breed wordt erkend, zijn de opgebouwde pensioenaanspraken niet altijd een harde toezegging gebleken. Indien de dekkingsgraad van een pensioenfonds te laag is, kan de toezichthouder, De Nederlandsche Bank, het pensioenfonds dwingen om de opgebouwde aanspraken ook nominaal te verlagen ('korten' wordt dit genoemd). Volgens sommigen is er daardoor geen wezenlijk verschil meer met een zogenaamde premieovereenkomst, waarbij alleen de jaarlijks in te leggen premie vastligt, maar geen toezegging wordt gedaan ten aanzien van het op te bouwen pensioen. Wij gaan er evenwel van uit dat er nog wel degelijk een belangrijk verschil is tussen DB en DC, doordat er bij een DB-regeling een expliciete ambitie is om een bepaald pensioen op te bouwen. Op de partijen die de pensioenregeling zijn overeengekomen (vakbonden en werkgevers) rust dan ook een verantwoordelijkheid om te doen wat redelijkerwijs mogelijk is om deze ambitie waar te maken. Zo kan in bepaalde omstandigheden van werkgevers worden gevraagd om een extra storting te doen in het pensioenfonds om aanspraken veilig te stellen. Een belangrijke vraag die wij ons bij de analyse van de scenario's stellen is of het na de introductie van keuzevrijheid mogelijk is het DB-karakter van de pensioenregeling te handhaven. DB veronderstelt namelijk een bepaalde mate van solidariteit die door keuzevrijheid onder druk kan komen te staan.

3 Beoordelingscriteria

Introductie van keuzevrijheid in het pensioenstelsel zou drie voordelen kunnen hebben voor de deelnemers aan pensioenregelingen:

1) Tegemoet komen aan verschillen in preferenties tussen werknemers aangaande het pensioenproduct (bv. ten aanzien van een nabestaandenpensioen, de pensioenleeftijd, de mate van risicoaversie, ethische beleggingsvoorkeuren, de jaarlijkse pensioenopbouw).
2) Voorkomen dat werknemers die van werkgever veranderen gedwongen zijn om ook van pensioenuitvoerder en pensioenregeling te veranderen, waardoor de pensioenopbouw discontinuïteiten vertoont.
3) Het versterken van de concurrentie tussen pensioenfondsen onderling en met andere pensioenuitvoerders, zoals verzekeraars, waardoor de verhouding tussen kosten en baten van pensioendiensten verbetert (bv. hoger rendement op beleggingen of lagere uitvoeringskosten).

Elk van de scenario's zal worden beoordeeld op de mate waarin deze voordelen naar verwachting daadwerkelijk zullen worden gerealiseerd. Tegelijkertijd gaan wij ervan uit dat we een aantal kenmerken van het bestaande pensioenstelsel waarvoor brede steun bestaat, willen behouden. Daarom zal ieder scenario ook aan een aantal randvoorwaarden voor een duurzaam pensioenstelsel moeten voldoen, in het bijzonder:

1) financiële houdbaarheid van het pensioen in termen van verwachte dekkingsgraad en risico's;
2) rechtvaardigheid en solidariteit tussen jong en oud, hoge en lage inkomens, mannen en vrouwen;
3) geen uitsluiting van specifieke groepen door pensioenfondsen;
4) juridische uitvoerbaarheid;
5) goed pensioenfondsbestuur.

Als een scenario voordelen oplevert ten aanzien van een of meer van de eerste drie criteria, maar dit gaat ten koste van een of meer van deze randvoorwaarden, dan zal een (politieke) afweging moeten worden gemaakt tussen het gewicht van deze voordelen en nadelen.

Zelfs als we precies aangeven hoe een keuzeoptie eruit ziet, blijft er veel onzekerheid over hoe het scenario in de praktijk zal functioneren. Deels komt dit doordat er niet één theorie is die de effecten van introductie van keuzevrijheid 'voorspelt', maar doordat er meerdere theoretische perspectieven mogelijk zijn. Zo hebben we steeds onderscheid gemaakt tussen de veronderstelling dat actoren – mensen en bedrijven – rationele keuzes maken en de veronderstelling dat zij niet (volledig) rationeel handelen. In het laatste geval zijn

er nog vele varianten van niet volledig rationeel handelen mogelijk, zoals 'bounded rationality' (Simon, 1982) waarin mensen gegeven hun gebrek aan kennis en expertise de besluitvorming rationeel overlaten aan een vertrouwde agent die daar wel over beschikt of accepteren dat zij niet de best denkbare keuze maken. Deels komt dit ook doordat er in Nederland weinig ervaringen zijn met keuzegedrag ten aanzien van pensioenen. Doordat het bestaande pensioenstelsel maar weinig keuzemogelijkheden biedt, moesten we in zekere zin in de marge van het pensioenveld op zoek naar concrete ervaringen met keuzevrijheid. Die zijn in een aantal opzichten zeer leerzaam, maar hebben toch altijd betrekking op specifieke keuzes die niet precies overeenkomen met de vier scenario's die we in dit onderzoek hebben geanalyseerd. Ook hebben we kennis genomen van de ervaringen met verschillende vormen van keuzevrijheid in het buitenland, maar opnieuw geldt dat die ervaringen niet een op een op de hier besproken scenario's kunnen worden toegepast. Het beoordelen van de vier scenario's voor keuzevrijheid berust dus voor een deel op het zo goed mogelijk inschatten van mogelijke effecten, die met een forse onzekerheidsmarge omgeven zijn. Dit alleen is al voldoende reden voor enige terughoudendheid met de invoering van keuzemogelijkheden. De effecten kunnen verschillen van wat men beoogt en voor zover die effecten ongewenst zijn, is het belangrijk dat men ze kan inperken of desnoods de keuzemogelijkheden weer kan terugdraaien – al zal dit niet in alle gevallen mogelijk zijn.

In de volgende hoofdstukken vatten we per scenario onze belangrijkste bevindingen samen en trekken we enkele conclusies over het scenario zelf. Daarna concluderen we in een afsluitend hoofdstuk de scenario's met de acht hierboven genoemde criteria en randvoorwaarden.

4 Scenario 1 – Individuele pensioenfondskeuze door de werknemer

4.1 Randvoorwaarden

Voordat individuele deelnemers de vrijheid kan worden geboden hun eigen pensioenuitvoerder te kiezen, moet duidelijk zijn wat zij precies kunnen kiezen en welke gevolgen die keuze kan hebben voor hun pensioen(opbouw). In scenario 1 veronderstellen we dat (ex-)deelnemers, die nu verplicht deelnemen aan een ondernemings- of bedrijfstakpensioenfonds, ervoor kunnen kiezen hun pensioenregeling onder te brengen bij een andere uitvoerder. Hun huidige pensioenfonds geldt dan als standaardkeuze (*default* optie), maar zij krijgen een *opt out* mogelijkheid. We beperken ons in dit scenario tot de keuze voor een ander pensioenfonds. Wat wij daarover schrijven is veelal ook toe te passen op andere uitvoerders, zoals bijvoorbeeld verzekeraars. In onze versie van scenario 1 ligt de pensioenregeling als zodanig vast. Dat wil zeggen dat onder meer de jaarlijkse pensioenopbouw (in procenten van het inkomen), de franchise en de pensioneringsleeftijd gelijk blijven. In beginsel geldt dit ook voor de premie. Het werkgeversdeel van de pensioenpremie, dat we als gegeven beschouwen, wordt aan het pensioenfonds betaald dat de werknemer kiest. Ten aanzien van het werknemersdeel van de premie zijn er twee opties mogelijk. De eerste optie houdt in dat ook de werknemerspremie vastligt, maar dat een pensioenfonds achteraf een deel van de premie kan terugstorten indien de dekkingsgraad dat toelaat, vergelijkbaar met een onderlinge verzekeringsmaatschappij. De tweede optie is dat een alternatief pensioenfonds al bij voorbaat een lagere werknemerspremie kan heffen, maar als de dekkingsgraad tegenvalt kan dit consequenties hebben voor de indexatie of zelfs voor de nominale pensioenaanspraken ('korten'). Als in de pensioenregeling sprake is van voorwaardelijke indexatie – zoals doorgaans het geval is – kan de indexatie dus afhankelijk zijn van de prestaties van het gekozen pensioenfonds. Voor de deelnemer kan de keuze van een ander pensioenfonds dus potentieel voordeel opleveren (maar ook nadeel) doordat de premie lager (of hoger) wordt of doordat het pensioen vaker (of minder vaak) wordt geïndexeerd. Hierbij is wel van belang dat alle pensioenfondsen moeten blijven voldoen aan het Financiële Toetsingskader (FTK) en onderhevig blijven aan strikt toezicht door De Nederlandsche Bank. Anders zouden zij deelnemers kunnen lokken met onverantwoorde 'stuntpremies', die het onmogelijk zouden maken om uitkeringsovereenkomsten (*defined benefit*) in stand te houden.

Overigens kan de keuze van een pensioenfonds ook op andere gronden worden gemaakt, zoals het beleggingsbeleid van het alternatieve fonds, bijvoorbeeld meer 'groene' beleggingen of geen beleggingen in wapenproducenten of in landen waar mensenrechten worden geschonden.

In scenario 1 veronderstellen we verder dat pensioenfondsen een acceptatieplicht hebben. Als dit niet het geval zou zijn, zou er van echte keuzevrijheid mogelijk weinig terechtkomen. In het algemeen zal het voor pensioenfondsen immers hogere administratiekosten met zich meebrengen om individuele deelnemers op te nemen die elk hun eigen pensioenregeling 'meenemen'. Waar de meeste pensioenfondsen nu slechts een of enkele pensioenregelingen uitvoeren en dus voor grote aantallen deelnemers dezelfde regels kunnen toepassen, zullen zij voor de nieuwe deelnemers hun administratie moeten aanpassen aan de voor hen geldende pensioenregeling. Als zij hiertoe niet verplicht worden, zullen veel pensioenfondsen waarschijnlijk individuele deelnemers weigeren of hen prohibitief hoge administratiekosten in rekening brengen. Te denken valt aan deelnemers met een pensioenregeling die fors afwijkt van de huidige regeling(en) die een pensioenfonds uitvoert en die daardoor hoge administratiekosten met zich meebrengt.

Onderdeel van de acceptatieplicht zou ook moeten zijn dat pensioenfondsen een doorsneepremie moeten (blijven) hanteren. Dat wil zeggen, dat de hoogte van de premie niet afhankelijk is van leeftijd, geslacht of andere persoonskenmerken van de deelnemer, maar uitsluitend van kenmerken van de regeling (een hogere jaarlijkse pensioenopbouw vereist vanzelfsprekend een hogere premie). Indien het hanteren van de doorsneepremie niet verplicht zou zijn, zouden pensioenfondsen aan oudere deelnemers bij een gelijke pensioenopbouw een aanzienlijk hogere premie in rekening kunnen brengen dan aan jongere deelnemers. Immers, doordat de premies van oudere werknemers minder lang kunnen renderen, is voor de financiering van een zelfde jaarlijkse pensioenopbouw een veel hogere premie benodigd. Hierdoor zou het voor oudere deelnemers aan een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds – waarvoor de doorsneepremie nu verplicht is – vrijwel nooit aantrekkelijk zijn om naar een ander pensioenfonds over te stappen, aangezien zij dan een hogere premie gaan betalen of minder pensioen opbouwen. In dit scenario veronderstellen wij daarom dat alle pensioenfondsen een doorsneepremie moeten hanteren. Hier zijn opnieuw twee opties mogelijk, namelijk dat de doorsneepremie betrekking heeft op de pensioenregeling en op het pensioenfonds. In het eerste geval zal een ander pensioenfonds dezelfde (doorsnee)premie moeten hanteren als het oorspronkelijke fonds, maar kan het achteraf een korting geven (die echter niet afhankelijk mag zijn van de kenmerken van de deelnemer). In het tweede geval geldt de doosneepremie voor alle deelnemers aan het pensioenfonds, waarbij opnieuw de kenmerken van de deelnemer geen rol mogen spelen.

Indien een deelnemer overstapt naar een ander pensioenfonds kan hij/zij in beginsel de opgebouwde rechten meenemen in de vorm van waardeoverdracht. Dit komt overeen met de bestaande mogelijkheid van waardeoverdracht wanneer men – bij baanwisseling – van pensioenfonds verandert. Indien het huidige pensioenfonds onvoldoende dekkingsgraad heeft – en de overdrachtswaarde dus te klein is in verhouding tot de opgebouwde rechten – kan het nieuwe pensioenfonds echter niet worden verplicht de opgebouwde rechten onverkort over te nemen. Het fonds zou dan alleen het deel van de pensioenaanspraken dat actuarieel overeenkomt met het opgebouwde vermogen in het oude fonds hoeven over te nemen. Is hiervan sprake, dan zal het voor deelnemers veelal niet aantrekkelijk zijn om de opgebouwde aanspraken mee te nemen naar het nieuwe fonds. Heeft het huidige pensioenfonds buffers, doordat de dekkingsgraad hoger dan minimaal noodzakelijk is, dan zal de waardeoverdracht ook een evenredig deel van deze buffers moeten omvatten.

4.2 Gedragsreacties van deelnemers

Wat voor gedragseffecten mogen we verwachten van de introductie van deze vorm van keuzevrijheid? Voor de beantwoording van deze vraag kunnen we putten uit veel, deels experimenteel, sociaalpsychologisch en economisch gedragsonderzoek, uit de ervaringen met keuzevrijheid in het zorgstelsel en uit de ervaringen met individuele keuzemogelijkheden ten aanzien van pensioenbeleggingen in enkele andere landen (zoals Zweden, Australië, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk).

Allereerst valt te verwachten dat slechts een, waarschijnlijk kleine, minderheid van de deelnemers daadwerkelijk een actieve keuze zal maken. Dit is deels het gevolg van gebrek aan belangstelling en motivatie en deels van een gebrek aan financiële deskundigheid. Het is denkbaar dat bij de introductie van de keuzevrijheid, die vermoedelijk met veel publiciteit gepaard zal gaan, eenmalig een groter deel van de deelnemers een keuze zal maken. Dit deed zich ook voor bij de invoering van de Zorgverzekeringswet (ZVW) in ons land en bij de introductie van een beperkte keuzevrijheid ten aanzien van de beleggingen in het Zweedse pensioenstelsel.[4] Wel hangt dit mede af van de vraag of iedere deelnemer gedwongen wordt een keuze te maken (zoals bij de ZVW) of dat alleen deelnemers die van pensioenfonds willen veranderen dit actief kenbaar moeten maken. In het laatste geval zal waarschijnlijk een veel kleiner percentage voor een ander pensioenfonds kiezen. Bij enigszins vergelijkbare keuzeopties kiest doorgaans een ruime meerderheid of niet of voor de zogenaamde *default*-optie, de standaardkeuze die geldt als men geen actieve keuze maakt. Wij

4 Sinds 2002 kunnen de Zweden een deel van hun pensioen zelf beleggen. Ze kunnen kiezen uit meer dan 800 pensioenfondsen (bij introductie van het systeem in 2002 465 fondsen). Wie niet kiest, komt in een *default*-fonds terecht. Na een intensieve campagne koos 70% voor een ander fonds dan het *default*-fonds. Een jaar later – zonder campagne – koos slechts 8,4% van de nieuwe deelnemers actief (Cronqvist en Thaler, 2004).

gaan ervan uit dat het huidige pensioenfonds als *default*-optie fungeert, zodat naar verwachting een groot deel van de deelnemers niet van pensioenfonds zal veranderen. Na de introductie van de keuzevrijheid, zal het percentage deelnemers dat jaarlijks een (andere) keuze maakt, waarschijnlijk sterk afnemen, zoals ook in de jaren na de introductie van de Zorgverzekeringswet en in Zweden gebeurde.

Als een groot deel van de deelnemers niet (actief) kiest, zullen pensioenfondsen weinig of geen prikkels ondervinden om hun prestaties te verbeteren en/of kostenverlagingen door te berekenen in de prijs. Het nadeel voor een matig presterend pensioenfonds van vertrek van een klein deel van de deelnemers weegt dan niet op tegen het voordeel dat men hogere kosten in rekening kan brengen bij de veel grotere groep deelnemers die blijven doordat zij niet actief zoeken. Keuzevrijheid draagt dan niet bij aan meer concurrentie en beter presterende pensioenfondsen, maar leidt mogelijk zelfs tot hogere kosten. Ook deelnemers die wel actief zoeken betalen deze hogere kosten.

Zal de keuzevrijheid voor de deelnemers die wel actief kiezen een verbetering opleveren? Die vraag is moeilijk in algemene zin te beantwoorden. Laten we een onderscheid maken tussen degenen die een rationele afweging maken en degenen die meer irrationeel handelen. Het is moeilijk te voorspellen hoe groot beide groepen zullen zijn. Uit onderzoek blijkt dat een kleine meerderheid van de burgers weinig of geen financiële kennis heeft en hierdoor niet in staat is een rationele, afgewogen keuze te maken. Bovendien wordt de keuze die mensen maken, bijvoorbeeld voor een bepaalde beleggingsportefeuille, in belangrijke mate bepaald door de wijze waarop de verschillende alternatieven gepresenteerd worden. Hierdoor is het voor veel deelnemers de vraag of de keuze voor een ander pensioenfonds werkelijk verbetering zal opleveren in termen van de te betalen premie of de pensioenopbouw. Als echter juist de financieel meest onderlegden het meest actief kiezen en zij een afgewogen keuze maken tussen de voor- en nadelen van hun huidige pensioenfonds en een alternatief pensioenfonds, kan keuzevrijheid voor hen wel degelijk voordelen opleveren.

Ook deelnemers die, ingegeven door een ethische voorkeur voor een specifiek beleggingsbeleid, een rationele keuze maken voor een (ander) pensioenfonds, hebben daar voordeel bij. Voorwaarde is natuurlijk wel dat pensioenfondsen voldoende transparant zijn over hun beleggingsbeleid, zodat deelnemers in staat zijn een afgewogen keuze te maken. Wel kan het voorkomen dat iemand die een ethische keuze maakt, zich onvoldoende bewust is van de mogelijke gevolgen voor het rendement op de beleggingen. Een pensioenfonds dat bepaalde beleggingsopties om ethische redenen uitsluit, zou – hoewel dit niet noodzakelijk is – een lager rendement kunnen behalen dan een pensioenfonds dat dit niet doet. De deelnemer zal dan in staat

moeten zijn zijn/haar ethische voorkeuren af te wegen tegen de prijs die hij/zij daarvoor betaalt in de vorm van een hogere premie of lagere pensioenopbouw.

Een deelnemer die alleen op grond van het verwachte rendement voor een ander pensioenfonds kiest, zal in staat moeten zijn een reële schatting te maken van het toekomstige rendement. Verschillen in rendement kunnen voorvloeien uit verschillen in beleggingsportefeuille tussen pensioenfondsen. Zo leveren riskantere beleggingen (bijvoorbeeld voornamelijk in aandelen) op langere termijn naar verwachting een hoger rendement op dan meer behoudende beleggingen (bijvoorbeeld voornamelijk in staatsobligaties), maar ook een groter risico op een tegenvallend rendement. Als deelnemers zich bewust zijn van deze verschillen en pensioenfondsen transparant zijn over hun beleggingsbeleid, kunnen individuele deelnemers een pensioenfonds kiezen dat het beste past bij hun persoonlijke voorkeuren. Dit levert voor hen welvaartswinst op.

Op grond van ander onderzoek naar keuzes voor financiële producten, is het echter aannemelijk dat slechts een klein deel van de deelnemers in staat is een dergelijke afgewogen, rationele keuze te maken. Een deel van de actieve kiezers zal dit waarschijnlijk weinig rationeel en weinig geïnformeerd (kunnen) doen. Sommigen zullen zich bijvoorbeeld alleen richten op het historische rendement en kiezen voor een pensioenfonds dat in de afgelopen jaren een hoog rendement heeft behaald. Het historisch rendement is in het algemeen echter een slechte voorspeller van het toekomstig rendement. De kans is aanzienlijk dat een dergelijk pensioenfonds in de komende jaren zal onderpresteren. Nu kan de teleurgestelde deelnemer dan natuurlijk weer voor een ander pensioenfonds kiezen, maar als hij/zij deze keuze weer op dezelfde foutieve veronderstelling baseert, is het mogelijk dat sommigen structureel de 'verkeerde' keuzes maken. Voor hen zal keuzevrijheid uiteindelijk welvaartsverlies opleveren.

Het is ook denkbaar dat er een 'adviesindustrie' zal ontstaan die deelnemers adviseert over de keuze van een pensioenfonds. Dit was bijvoorbeeld het geval in Zweden na de introductie van het zogenaamde premiepensioen, waarbij deelnemers voor een klein deel van het staatspensioen zelf een beleggingsfonds moeten kiezen. Of deze adviseurs daadwerkelijk bijdragen aan 'betere' keuzes is overigens de vraag. Ook professionele adviseurs kunnen zich op weinig meer dan historische prestaties baseren en zijn niet immuun voor systematische fouten.[5] Bovendien zullen de adviseurs betaald moeten worden en dus de uitvoeringskosten van keuzevrijheid verhogen.

5 AFM (2011) komt op basis van literatuuronderzoek tot de conclusie dat actief beleggen niet meer oplevert dan passief beleggen.

Er is ook een risico dat keuzevrijheid resulteert in kuddegedrag, waarbij deelnemers simpelweg het voorbeeld van anderen volgen, zonder zelf een gedegen afweging te maken. Als die anderen wel een weloverwogen keuze hebben gemaakt, hoeft kuddegedrag niet per se nadelige gevolgen te hebben. Als een pensioenfonds bijvoorbeeld structureel onderpresteert en sommige deelnemers kiezen om deze reden voor een ander pensioenfonds, dan is het op zichzelf gewenst dat andere deelnemers, die zich niet in de prestaties van het pensioenfonds hebben verdiept, hen volgen. Er bestaat dan wel een risico dat het pensioenfonds geheel leegloopt. Als ook gepensioneerden en slapers hun pensioenrechten bij een ander fonds kunnen onderbrengen (we gaan immers uit van acceptatieplicht), zou dit op zichzelf geen probleem hoeven zijn. Echter, als het pensioenfonds, na het vertrek van actieve deelnemers, 'ondergekapitaliseerd' blijkt te zijn – dat wil zeggen dat de waarde van het belegde vermogen niet voldoende is om de toekomstige pensioenverplichtingen te dekken – zullen de achtergebleven gepensioneerden hun opgebouwde pensioenaanspraken niet meer volledig bij een ander fonds kunnen onderbrengen en dus met een verlaging van hun pensioen worden geconfronteerd.[6] Bovendien zal het kleinere aantal deelnemers, in het bijzonder indien deze naar achtergrondkenmerken (leeftijd, geslacht) meer homogeen zijn, het moeilijker maken om risico's (bv. ten aanzien van beleggingsopbrengst en levensverwachting) te spreiden.

Kuddegedrag kan een pensioenfonds echter ook onnodig in problemen brengen. Stel dat een aantal jongere deelnemers in een pensioenfonds met relatief veel ouderen overstapt naar een pensioenfonds dat riskanter belegt en daardoor gemiddeld een hoger rendement behaalt. Als oudere deelnemers hen volgen, doordat zij zich onvoldoende bewust zijn van de risico's voor hun pensioen van een fonds met een meer risicovolle beleggingsportefeuille, dan kan het oorspronkelijke, meer behoudende pensioenfonds leeglopen, terwijl het op zichzelf niet onderpresteert. Voor een goede afweging zouden de deelnemers inzicht moeten hebben in het netto risico-gewogen rendement op lange termijn, maar het lijkt ondoenlijk om dit op een begrijpelijke wijze aan de deelnemers te communiceren.

Meer in het algemeen zou kuddegedrag tot grote bewegingen tussen pensioenfondsen kunnen leiden, die de stabiliteit van de pensioenfondsen in gevaar kunnen brengen. Als ieder jaar een groot deel van de deelnemers van pensioenfonds zou wisselen, wordt het voor pensioenfondsen bijna onmogelijk een stabiel en consistent, lange-termijnbeleggingsbeleid te voeren. Bovendien zou dit met zeer hoge transactiekosten gepaard gaan. Hoewel het, zoals gezegd, niet waarschijnlijk is dat jaarlijks een hoog percentage deelnemers

6 Vertrek van deelnemers leidt er op zichzelf niet snel toe dat een pensioenfonds niet langer aan zijn verplichtingen kan voldoen. Vertrek van een deelnemer leidt tot waardeverlies van de activa – door waardeoverdracht – maar ook tot een navenante vermindering van de verplichtingen. Wel kan een fonds schokken minder goed opvangen, omdat deze over minder deelnemers kunnen worden gespreid.

van pensioenfonds zal wisselen, dient men zich niettemin bewust te zijn van de risico's indien er grote bewegingen tussen pensioenfondsen zouden plaats vinden.

4.3 Gedragsreacties van pensioenfondsen

Hoe vrije keuze van een pensioenfonds in de praktijk uitwerkt, hangt ook af van de reactie van de pensioenfondsen zelf. Idealiter zou keuzevrijheid van deelnemers de concurrentie tussen pensioenfondsen doen toenemen, waardoor zij gedwongen worden hun prestaties te verbeteren. Betere prestaties kunnen bijvoorbeeld bestaan uit hogere rendementen, meer stabiele rendementen, lagere uitvoeringskosten of een (maatschappelijk) beleggingsbeleid dat beter aansluit bij de preferenties van de deelnemers.

Om daadwerkelijk dit positieve effect te sorteren, zal echter aan een aantal voorwaarden moeten worden voldaan. De prestaties van pensioenfondsen moeten transparant zijn, zodat deelnemers in staat zijn pensioenfondsen onderling te vergelijken. En een substantieel deel van de deelnemers zal actief een rationele keuze moeten maken, zodat pensioenfondsen daadwerkelijk geprikkeld worden tot concurrentie.[7]

Transparantie van prestaties is allerminst vanzelfsprekend. Als men momenteel probeert de prestaties van pensioenfondsen onderling te vergelijken, blijkt dit niet goed mogelijk te zijn. Er is in dit scenario aanvullende wet- en/of regelgeving nodig om pensioenfondsen te dwingen nauwkeurig en betrouwbaar inzicht te bieden in hun prestaties. Daarnaast zal vermoedelijk slechts een (kleine) minderheid van de deelnemers actief en rationeel kiezen. Als gevolg daarvan zullen ook pensioenfondsen die relatief slecht presteren hun marktpositie veelal kunnen handhaven, doordat het merendeel van de deelnemers niet overstapt naar een beter functionerend fonds. De prikkel tot prestatieverbetering schiet dan tekort.

Hoewel er in dit scenario sprake is van een acceptatieplicht, kunnen pensioenfondsen toch trachten via hun reclamebeleid deelnemers met een gunstig risicoprofiel aan te trekken. In geval van pensioenen zijn dat jongeren, laag opgeleiden en mannen. Bij jongeren kan de inleg langer renderen dan bij ouderen, laag opgeleiden[8] en mannen hebben een kortere levensverwachting dan hoog opgeleiden en vrouwen. Door te adverteren in media die zich specifiek op deze doelgroepen richten, kan men proberen de samenstelling van het deelnemersbestand zo 'gunstig' mogelijk te maken. Dit is een voor de hand liggende strategie voor pensioenfondsen die nu al een relatief groot aantal deelnemers uit deze doelgroepen tellen en daardoor al een lagere premie kunnen vragen dan het gemiddelde in de markt. Zo kunnen zij deelnemers uit deze groepen

7 Voor de uitkomst die theoretisch het beste is voor de deelnemers – prijzen gelijk aan de marginale kosten – is het zelfs noodzakelijk dat alle deelnemers actief zoeken.

8 Laag opgeleiden verdienen doorgaans echter minder dan hoog opgeleiden, waardoor de administratiekosten in verhouding tot de ingelegde pensioenpremie toch relatief hoog kunnen zijn, hetgeen hen minder aantrekkelijk maakt voor pensioenfondsen.

lokken met een relatief lage premie, die niettemin wat hoger is dan de actuarieel zuivere premie, zodat zij meer 'winst' maken op deze nieuwe deelnemers. Hierdoor zullen de solidariteit en de mogelijkheid om risico's te delen tussen jong en oud, mannen en vrouwen, en laag opgeleiden en hoog opgeleiden verminderen.

Echter, waarschijnlijk is dit slechts een tijdelijk effect. Als bijvoorbeeld de oudere deelnemers van een pensioenfonds merken dat de premie stijgt doordat alle jongeren vertrekken naar een 'jonger' fonds, is het aannemelijk dat zij op een gegeven moment ook in beweging komen en eveneens naar een 'jonger' fonds vertrekken. Aangezien er in dit scenario een acceptatieplicht is, kan dat fonds hen niet weigeren en zal de leeftijdsopbouw van de deelnemers van dat fonds weer evenwichtiger worden. Het is dus de vraag of er blijvend een scheiding tussen verschillende risicogroepen zal ontstaan.

De overdracht van pensioenen tussen fondsen brengt transactiekosten met zich mee en de administratiekosten van een grotere variatie aan pensioenregelingen binnen een fonds kunnen fors oplopen. Vooral voor kleinere pensioenfondsen zullen deze kosten, relatief gezien, zo hoog zijn, dat zij zich geleidelijk uit de markt prijzen. Daarom valt te verwachten dat er een sterke concentratie van pensioenfondsen zal plaats vinden, waardoor slechts een klein aantal zal overblijven. Het is goed denkbaar dat, net als bij het zorgstelsel, de markt uiteindelijk grotendeels in handen zal zijn van vier of vijf grote instellingen. Van werkelijke keuzevrijheid zal dan nauwelijks meer sprake zijn, temeer daar deze grote pensioenfondsen vermoedelijk geen scherpe concurrentie met elkaar zullen aangaan, maar een stilzwijgende 'wapenstilstand' in acht zullen nemen als de markt eenmaal verdeeld is. Immers, ieder pensioenfonds weet dat als het probeert een groter marktaandeel te veroveren door bijvoorbeeld de premies (tijdelijk) te verlagen, de andere pensioenfondsen zullen volgen met een vergelijkbare premieverlaging. Uiteindelijk zullen dan alle fondsen erop achteruitgaan terwijl geen van hen erin slaagt substantiële terreinwinst te boeken.

Een andere mogelijkheid is dat niet het aantal pensioenfondsen zelf, maar wel het aantal pensioenuitvoerders sterk zal teruglopen, doordat kleinere pensioenfondsen zich gedwongen zien de uitvoering over te dragen aan een grotere partij om de administratiekosten beheersbaar te houden. Ook dan zullen *de facto* de keuzemogelijkheden beperkt worden, doordat veel pensioenfondsen van dezelfde uitvoerder gebruik maken en daarmee de variatie in de uitvoering (onder meer in termen van beleggingsbeleid en uitvoeringskosten) kleiner wordt. Dat hoeft op zichzelf niet een probleem te zijn, maar staat wel haaks op het streven in dit scenario om de keuzemogelijkheden te verruimen.

4.4 Conclusie

Het is onwaarschijnlijk dat introductie van keuzevrijheid van een pensioenfonds voor individuele deelnemers de positieve effecten zal hebben die de voorstanders ervan (lijken te) verwachten. Een goed functionerende, transparante markt waarin een groot aantal pensioenfondsen met elkaar concurreert en individuele deelnemers een weloverwogen en goed geïnformeerde keuze maken voor het fonds dat het beste aansluit bij hun persoonlijke voorkeuren, is een wel erg onwaarschijnlijke uitkomst van introductie van keuzevrijheid. Daarvoor verschilt de uitvoering van een pensioenregeling te zeer van andere producten – zoals auto's, smartphones of kleding –, waarvoor zo'n goed functionerende markt (tot op zekere hoogte) wel bestaat. Bij pensioenen kan de periode tussen inleg en uitbetaling door het fonds decennia zijn. Ook sluiten mensen minder vaak een pensioencontract af dan dat zij bijvoorbeeld een nieuw kledingstuk aanschaffen. Hierdoor kunnen zij niet of nauwelijks leren van eerdere ervaringen.

Introductie van individuele keuzevrijheid kan op langere termijn grofweg op twee manieren uitwerken. De meest waarschijnlijke uitkomst is dat slechts een kleine minderheid van de deelnemers daadwerkelijk een actieve keuze maakt. Voor een deel van hen zal deze keuze verbetering opleveren, doordat zij overstappen naar een pensioenfonds dat, afgemeten aan hun preferenties, beter presteert. Een ander deel zal echter een niet-rationele of een niet goed geïnformeerde keuze maken en daardoor mogelijk slechter af zijn dan in de huidige situatie. Van een klein percentage rationele en goed geïnformeerde kiezers gaat onvoldoende disciplinerende werking uit om een merkbaar effect te hebben op de prestaties van pensioenfondsen in het algemeen; het kan zelfs leiden tot prijsverhogingen. Introductie van keuzevrijheid levert dan voor een kleine groep deelnemers verbetering en voor een andere kleine groep verslechtering op, maar zal niet of nauwelijks effect hebben op de gemiddelde prestatie van pensioenfondsen.

Een andere mogelijke, maar minder waarschijnlijke uitkomst is, dat er als gevolg van kuddegedrag omvangrijke stromen op gang komen van deelnemers die van pensioenfonds wisselen. Een deel van deze bewegingen zal rationeel zijn, doordat deelnemers massaal vertrekken bij een onderpresterend pensioenfonds of naar een pensioenfonds gaan met een jonger, lager opgeleid en/of 'mannelijker' deelnemersbestand. Een deel zal ook irrationeel kuddegedrag zijn, dat goed presterende pensioenfondsen ten onrechte in grote problemen kan brengen. Deze massale bewegingen zullen de stabiliteit van het pensioensysteem ernstig verstoren en met zeer hoge transactiekosten gepaard gaan. Het is niet te voorspellen of er uiteindelijk een nieuwe stabiele constellatie zal ontstaan, of dat er langere tijd een hoge mate van turbulentie zal blijven bestaan. In ieder geval is het twijfelachtig of het eindresultaat een beter functionerend stelsel zal zijn.

Als er omvangrijke bewegingen op gang komen, is het ook zeer de vraag of twee kenmerkende elementen van het bestaande stelsel, te weten uitkeringsovereenkomsten (DB) met een doorsneepremie, gehandhaafd kunnen worden. De afgedwongen solidariteit tussen leeftijdsgroepen c.q. generaties, waarop deze gebaseerd zijn, is immers nauwelijks te handhaven indien degenen die hieraan nu het meest bijdragen de solidariteit (ten dele) kunnen ontlopen door over te stappen naar een ander pensioenfonds. Ook al wordt het evenwicht uiteindelijk hersteld, zoals we hierboven beargumenteerden, in de tussentijd kunnen pensioenfondsen die gedeeltelijk leeglopen in grote problemen komen. Als de dekkingsgraad van een pensioenfonds bijvoorbeeld door massaal vertrek van jongeren daalt, kan het fonds gedwongen zijn de pensioenaanspraken nominaal fors te verlagen ('korten'), waarmee de facto een einde komt aan het DB-karakter van de regeling.

Tot slot zal scenario 1, door de sterke toename van transactie- en administratiekosten, waarschijnlijk resulteren in een sterke concentratie van pensioenfondsen, waardoor er uiteindelijk voor de deelnemers niet meer veel te kiezen valt.

Het is denkbaar dat de mogelijke nadelige gevolgen van vrije pensioenfondskeuze worden ondervangen door aanvullende wet- en/of regelgeving. Zo zou men kunnen denken aan het invoeren van een vereveningsstelsel, waarbij pensioenfondsen met onevenredig veel deelnemers met 'gunstige' kenmerken (jong, man, laag opgeleid) jaarlijks een bijdrage zijn verschuldigd aan fondsen met veel deelnemers met 'ongunstige' kenmerken. Dit is vergelijkbaar met de verevening die in het zorgverzekeringsstelsel tussen ziektekostenverzekeraars plaats vindt. Echter, een dergelijke wettelijk verplichte verevening past slecht in een systeem waarin geen pensioenplicht bestaat en pensioenregelingen variëren. In een dergelijk systeem varieert immers het financiële nadeel dat een pensioenfonds met veel deelnemers met 'ongunstige' kenmerken ondervindt. Een andere mogelijkheid is om een garantiesysteem in te voeren voor pensioenfondsen die, door massaal vertrek van deelnemers, niet langer aan hun verplichtingen kunnen voldoen, vergelijkbaar met het depositogarantiestelsel in de bankensector. Zo bestaat er in Finland een systeem van wederzijdse aansprakelijkheid van fondsen. Ook een dergelijke optie is echter moeilijk voorstelbaar in een stelsel zonder wettelijke pensioenplicht of uniforme standaardpensioenregeling. Bovendien zou het voor pensioenfondsen de prikkel verminderen om te streven naar een stabiele hoge dekkingsgraad.

Meer in het algemeen geldt dat wetgeving die probeert de nadelen van scenario 1 te ondervangen, haast onvermijdelijk leidt tot een grotere uniformering van het pensioenstelsel, bijvoorbeeld in de vorm van een pensioenplicht en een standaardpolis. Het is immers haast ondoenlijk om compenserende wetgeving te ontwerpen die goed functioneert in een zeer gevarieerd pensioenlandschap.

5 Scenario 2 – Pensioenfondskeuze door de werkgever

5.1 Randvoorwaarden

Net als in scenario 1 veronderstellen we in dit tweede scenario dat de pensioenregeling als zodanig vastligt en dat de werkgever ervoor kan kiezen deze regeling bij een andere pensioenuitvoerder – een eigen ondernemingspensioenfonds, een bedrijfstakpensioenfonds, een verzekeraar of een premiepensioeninstelling – onder te brengen. Ook hier is dus sprake van een *opt out* optie ten opzichte van verplichte deelname aan het huidige (bedrijfstak)pensioenfonds. Een eventueel financieel voordeel (of nadeel) dat hij daarmee behaalt, valt geheel aan de werkgever toe in de vorm van een lagere (of hogere) werkgeverspremie. De vraag of hij dit voor- of nadeel deelt met zijn personeel, laten we hier open. Anders dan in het eerste scenario veronderstellen we niet dat pensioenfondsen – of andere uitvoerders – een acceptatieplicht hebben. De werkgever zal dus eventueel met een uitvoerder moeten onderhandelen over de condities (met name de hoogte van de premie en mogelijk een eenmalige storting) waaronder de uitvoerder bereid is de pensioenregeling over te nemen.

Nieuwe bedrijven die gaan opereren in een sector waarvoor een verplicht gestelde bedrijfstakpensioenregeling geldt, vallen in eerste instantie onder het bedrijfstakpensioenfonds – dat dus wel een acceptatieplicht heeft – maar kunnen vervolgens ervoor kiezen om de pensioenregeling bij een andere uitvoerder onder te brengen. Als er geen verplichtstelling geldt, is een bedrijf, net als in de huidige situatie, vrij om zelf te bepalen waar het zijn pensioenregeling (als het die heeft) onderbrengt.

5.2 Gedragsreacties van werkgevers

Hoewel introductie van keuzevrijheid van het pensioenfonds voor de werkgever theoretisch veel lijkt op keuzevrijheid voor de werknemer, zal ze in de praktijk waarschijnlijk anders uitwerken. Een belangrijk verschil is dat de keuze van een pensioenfonds door de werkgever altijd betrekking heeft op de pensioenregeling van het gehele personeel (althans voor zover de medewerkers onder een collectieve pensioenregeling vallen, hetgeen vaak niet geldt voor topfunctionarissen). De transactiekosten van het overstappen naar een andere uitvoerder zijn daardoor aanzienlijk kleiner – vooral bij grote bedrijven – dan wanneer individuele

werknemers voor een ander pensioenfonds kiezen. Bovendien kan van een (grotere) werkgever eerder verwacht worden dat hij een rationele keuze maakt doordat hij de daarvoor benodigde kennis in huis heeft of kan inhuren. Bij kleinere bedrijven is dit minder vanzelfsprekend.

Een werkgever die uitsluitend financiële kosten en baten afweegt, zal voor een andere uitvoerder kiezen indien het huidige pensioenfonds onderpresteert of wanneer hij, gezien de samenstelling van zijn personeelsbestand, 'te veel' premie betaalt.

Is er sprake van onderpresteren dan kan het feit dat een substantieel aantal (vooral grotere) bedrijven overstapt naar een andere uitvoerder disciplinerend werken en ertoe leiden dat een onderpresterend fonds ofwel leegloopt ofwel beter gaat presteren.

Een bedrijf kan ook van uitvoerder wisselen omdat het personeelsbestand in verhouding tot het gemiddelde van de sector waarin hij aan een bedrijfstakpensioenfonds deelneemt, jong of laag opgeleid is of veel mannen telt. Voor deze groepen is de actuarieel zuivere premie lager dan voor ouderen, hoog opgeleiden en vrouwen. Als de samenstelling van het personeelsbestand de doorslag geeft, zal er een uitsortering van bedrijven plaatsvinden, waarbij bedrijven met een vergelijkbare personeelsopbouw zich concentreren in dezelfde pensioenfondsen. Dit zou betekenen dat bedrijven met veel jongeren, laag opgeleiden en mannen op hun pensioenkosten weten te bezuinigen, terwijl bedrijven met veel ouderen, hoog opgeleiden en vrouwen meer gaan betalen. Indirect wordt daarmee de solidariteit van jong met oud, van laag met hoog opgeleid en van mannen met vrouwen aangetast. Dit geldt overigens niet voor de solidariteit tussen deze groepen binnen bedrijven.

Hierbij dient men te bedenken dat er ook in de bestaande situatie al forse premieverschillen zijn tussen bedrijven en tussen sectoren die verschillen qua personeelssamenstelling.[9] Ook nu is de solidariteit tussen jong en oud, man en vrouw en laag en hoog opgeleid dus beperkt. Keuzevrijheid van de werkgever zal deze echter mogelijk nog meer beperken.

Anders dan bij keuzevrijheid voor individuele deelnemers kunnen we over het keuzegedrag van werkgevers al het nodige leren uit de huidige praktijk. Immers, veel bedrijven hebben al keuzevrijheid ten aanzien van de uitvoerder van hun pensioenregeling doordat zij een eigen ondernemingspensioenregeling hebben waarvoor zij zelf, al dan niet in overleg met de vakbonden, de uitvoerder kiezen. Daarnaast kunnen werkgevers die deelnemen aan een verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling onder bepaalde voorwaarden vrijstelling krijgen van deelname aan het bedrijfstakpensioenfonds. Uit ons onderzoek blijkt dat werkgevers

9 Indien er een verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling is, zijn er echter geen premieverschillen tussen bedrijven binnen de sector.

die van uitvoerder veranderen, dit meestal niet primair uit financiële overwegingen doen, maar vanwege de toenemende complexiteit van het uitvoeren van een pensioenregeling. Doordat de wetgever steeds hogere eisen stelt aan de kwaliteit van pensioenfondsen en hun bestuurders, wordt het voor veel bedrijven lastiger (of kostbaarder) hieraan te voldoen. Door hun pensioenregeling onder te brengen bij een verzekeraar, bedrijfstakpensioenfonds of premiepensioeninstelling kunnen zij zich van deze administratieve last ontdoen.

5.3 Gedragsreacties van pensioenuitvoerders

Anders dan in scenario 1 is het in dit scenario voor pensioenuitvoerders wel aantrekkelijk om, in ieder geval voor grotere bedrijven, een op maat gesneden pensioenregeling uit te voeren. In de praktijk zijn er ook voorbeelden van pensioenfondsen die hun aanbod aanpassen om een groot bedrijf binnen te halen. Door keuzevrijheid aan werkgevers te bieden worden pensioenfondsen die hun marktaandeel willen behouden of vergroten, gedwongen zich meer te richten op de wensen van grote werkgevers. Voor pensioenuitvoerders zal het vaak, vanwege de hoge administratiekosten, echter niet lonen om de pensioenregeling van kleinere bedrijven uit te voeren. Deze zullen daarom veelal gedwongen zij bij hun huidige bedrijfstakpensioenfonds te blijven, dat dan de facto als een *default* fonds fungeert.

Daarnaast kunnen pensioenfondsen trachten vooral bedrijven met een gunstig risicoprofiel aan te trekken door van hen een lagere (werkgevers)premie te vragen dan bij hun huidige fonds. Dit kan bijdragen aan de uitsortering van bedrijven naar kenmerken van hun personeelsbestand.

Evenals in scenario 1 is het aannemelijk dat de concurrentie tussen pensioenfondsen en de hogere administratiekosten van het uitvoeren van meerdere regelingen de concentratie van uitvoerders zullen bevorderen, waardoor het aantal pensioenfondsen sterk zou kunnen teruglopen. Deze tendens heeft zich voorgedaan in Finland waar werkgevers een enigszins vergelijkbare keuzevrijheid hebben. Uiteindelijk wordt het aantal keuzemogelijkheden daardoor aanzienlijk beperkt en is het de vraag of er nog van veel concurrentie tussen de overblijvende pensioenfondsen sprake zal zijn. Daar komt bij, zoals de ervaring in Finland leert, dat de uitvoerders andere financiële producten kunnen ontwikkelen – uiteraard afzonderlijk geadministreerd – waarmee zij werkgevers aan zich trachten te binden.

5.4 Conclusie

Individuele keuzevrijheid van de pensioenuitvoerder voor werkgevers, waarbij de pensioenregeling vastligt, zal waarschijnlijk niet tot zeer grote veranderingen in het pensioenlandschap leiden, al kunnen er wel forse verschuivingen tussen pensioenfondsen optreden. Immers, een fors aantal bedrijven beschikt nu al over die keuzevrijheid en dat blijkt in de praktijk goed te functioneren. De administratieve complexiteit blijkt bij de keuze die men maakt doorgaans een grotere rol te spelen dan zuiver financiële overwegingen. Evenals in het voorgaande scenario vergt een vrije pensioenfondskeuze door een individuele werkgever het loslaten van de huidige verplichtstellingsystematiek. Weliswaar zijn er daarbinnen mogelijkheden om vrijgesteld te worden. Maar een individuele werkgever die zich niet gesteund weet door andere ondernemingen in de bedrijfstak, zal zich in het huidige stelsel niet eenvoudig aan een verplichtstelling kunnen onttrekken.

Toch valt niet uit te sluiten dat er in dit scenario geleidelijk een (verdere) segregatie zal plaatsvinden tussen bedrijven op basis van de samenstelling van hun personeelsbestand. Hierdoor zouden bedrijven met relatief veel ouderen, hoog opgeleiden en vrouwen in dienst hogere pensioenpremies moeten gaan betalen. Dit zou de arbeidsmarktpositie van ouderen, hoog opgeleiden en vrouwen wel onder druk kunnen zetten, doordat zij voor werkgevers de pensioenkosten opdrijven. Voor hoog opgeleiden kan dit als een wenselijke ontwikkeling worden gezien – laag opgeleiden worden daardoor immers relatief goedkoper[10] –, maar voor ouderen en vrouwen gaat dit in tegen het streven van de overheid hun arbeidsmarktpositie te versterken.

Hiernaast zou zich een scheiding tussen grote en kleinere bedrijven kunnen voordoen. Grote bedrijven zouden veelal gunstige voorwaarden kunnen bedingen bij een pensioenfonds, omdat bij grote bedrijven de transactie- en administratiekosten per deelnemer relatief laag zijn. Als gevolg daarvan zouden de kleinere bedrijven kunnen achterblijven in het oorspronkelijke bedrijfstakpensioenfonds en met een stijging van de uitvoeringskosten worden geconfronteerd.

Verder is een reëel risico dat het aantal pensioenfondsen zo sterk zal teruglopen, dat er uiteindelijk van daadwerkelijke keuzevrijheid weinig overblijft en de concurrentie tussen pensioenfondsen gering zal zijn.

10 Dit geldt alleen indien hoog opgeleiden de hogere pensioenpremie (ten dele) weten af te wentelen op de werkgever.

6 Scenario 3 – Individuele keuzemogelijkheden voor werknemers binnen de huidige pensioenregeling

6.1 Randvoorwaarden

Het derde scenario staat het dichtst bij de bestaande situatie. Veel pensioenregelingen bieden aan hun deelnemers nu al bepaalde keuzemogelijkheden, zoals een nabestaandenpensioen, enige flexibiliteit ten aanzien van de leeftijd waarop het pensioen ingaat, de mogelijkheid van een deeltijdpensioen en variatie in de hoogte van het pensioenbedrag gekoppeld aan de duur van de pensioenuitkering (een zogenaamd hoog/laagpensioen). De belangrijkste keuzeopties die nog vrijwel niet voorkomen zijn die met betrekking tot de belegging van de pensioenpremies en het jaarlijkse opbouwpercentage van het pensioen. Beleggingsvrijheid is alleen denkbaar bij zogenaamde 'premieovereenkomsten' (of *defined contribution*).[11] Aangezien wij in onze scenario's uitgaan van de nu nog dominante 'uitkeringsovereenkomsten' (of *defined benefit*), zullen wij deze mogelijkheid hier buiten beschouwing laten. De jaarlijkse opbouwpercentages liggen nu voor alle deelnemers vast (al is er natuurlijk een zekere ruimte om in de derde pijler vrijwillig bij te sparen). In dit scenario veronderstellen wij dat in alle verplichte pensioenregelingen de genoemde keuzemogelijkheden (met uitzondering van de beleggingskeuze) aan de deelnemers worden aangeboden. Uitgangspunt daarbij is dat alle keuzes actuarieel neutraal zijn, zodat deelnemers niet op voorhand financieel voordeel kunnen behalen met hun keuze (al kan die keuze uiteraard wel financiële consequenties hebben). Indien deelnemers een afwijkend opbouwpercentage kiezen, veronderstellen we dat dit alleen van invloed is op het werknemersdeel van de pensioenpremie. Als ook het werkgeversdeel zou variëren, zou de werkgever er immers voordeel bij hebben als werknemers voor een laag opbouwpercentage kiezen (als dit niet volledig gecompenseerd wordt door een hoger nettoloon) en zou hij hen onder druk kunnen zetten om voor een lage pensioenopbouw te kiezen.

11 De Zweedse oplossing, waarbij deelnemers slechts voor een klein deel van de totale inleg beleggingsvrijheid hebben, zou waarschijnlijk wel met handhaving van DB te combineren zijn.

In dit scenario sluiten we keuzes uit die de pensioenbestemming van de pensioenbesparingen zouden aantasten, zoals afkoop of vervreemding van pensioenen. We gaan dus bijvoorbeeld niet in op de wel geopperde mogelijkheid om pensioenbesparingen te gebruiken om een hypotheekschuld af te lossen, of, anders geformuleerd, om de eigen woning als een onderdeel van de pensioenvoorziening in te zetten.

6.2 Gedragsreacties van deelnemers

Net als in scenario 1 is de verwachting dat slechts een minderheid van de deelnemers een (actieve) keuze zal maken in dit scenario en dat bovendien weer een deel van hen een niet-rationele keuze zal maken. Dit betekent allereerst dat de keuze van de *default*-optie, die geldt als men niet actief kiest, van groot belang is. Het ligt voor de hand dat de bestaande pensioenregeling als *default* wordt genomen, zodat er voor deelnemers die niet actief kiezen, niets verandert. Men dient zich echter te realiseren dat een andere *default* waarschijnlijk tot andere keuzes zou leiden – omdat de meeste deelnemers juist niet actief kiezen. Wie de *default* bepaalt, bepaalt daarmee dus ook in belangrijke mate de uitkomst van dit scenario.

Het aantal deelnemers dat een werkelijk rationele keuze zal maken, waarop bijvoorbeeld de keuze van de *default* geen effect heeft, zal waarschijnlijk gering zijn. Doordat we veronderstellen dat de verschillende keuzeopties actuarieel neutraal zijn en de marges waarbinnen men kan kiezen beperkt zijn, kunnen de negatieve consequenties van een niet-rationele keuze niet bijzonder groot zijn. Een uitzondering hierop zou zijn als men het jaarlijkse opbouwpercentage sterk kan verlagen, waardoor kortzichtige deelnemers zouden kiezen voor een aanzienlijk lagere premie en daarvoor jaren later de prijs zouden betalen van een beduidend lager pensioen. (Daartegenover staat dat sommige deelnemers ook niet langer verplicht méér sparen dan zij wensen.) Daarom ligt het in de rede om de marge waarbinnen men het opbouwpercentage kan variëren smal te houden (bijv. tussen 1,4% en 1,875% pensioenopbouw per jaar, waarbij de bovengrens wordt bepaald door het zogenaamde Witteveenkader). Wie consequent voor het laagste opbouwpercentage kiest zal daardoor uiteindelijk een kwart minder aanvullend pensioen opbouwen ((1,875-1,4)/1,875 x 100%) dan iemand die steeds voor het hoogste opbouwpercentage kiest.

Als de keuze van het opbouwpercentage sterk samenhangt met de kenmerken van de deelnemers, zou deze vorm van keuzevrijheid niettemin consequenties kunnen hebben voor de dekkingsgraad van het pensioenfonds. Stel immers dat jongere deelnemers kiezen voor het laagste opbouwpercentage en de oudere deelnemers voor het hoogste opbouwpercentage, dan zal ook de 'subsidiëring' van de oudere deelnemers

door jongere deelnemers via de doorsneepremie afnemen. Hierdoor daalt de dekkingsgraad van het pensioenfonds en wordt het moeilijker de pensioenaanspraken te indexeren.

Keuzes die betrekking hebben op de uitkeringsfase, zoals de pensioneringsleeftijd, deeltijd-pensioen en een variërende pensioenuitkering, hoeft men pas definitief te maken op het moment dat de uitkeringsfase aanbreekt. Dat betekent dat kortzichtigheid in dit geval geen groot probleem vormt, omdat men niet vele jaren vooruit hoeft te kijken, maar alleen de consequenties in de actuele situatie hoeft te overzien.

6.3 Gedragsreacties van pensioenfondsen

Zoals hierboven aangegeven is de belangrijkste invloed die pensioenfondsen in dit scenario kunnen uitoefenen de keuze van de *default*-optie. Het is dan ook belangrijk dat het pensioenfondsbestuur dat deze keuze maakt het vertrouwen heeft van de deelnemers. Een mogelijk risico is dat pensioenfondsen aan hun deelnemers met opzet een groot aantal keuzeopties bieden, om het moeilijker te maken om de prijs-kwaliteitverhouding te beoordelen. Het bieden van een breed palet aan keuzemogelijkheden kan dan juist een manier zijn om slechte prestaties van het pensioenfonds te verhullen. (Vergelijk de grote variatie aan hypotheekproducten, die het voor consumenten ook lastiger maakt een goede keuze te maken.)

6.4 Conclusie

Het introduceren van (meer) individuele keuzemogelijkheden binnen de bestaande, verplichte pensioenregeling is de minst ingrijpende manier om deelnemers meer keuzevrijheid te bieden. Immers, de meeste pensioenregelingen bieden ook nu al verschillende keuzemogelijkheden. Onder de geformuleerde randvoorwaarden zijn er ook weinig risico's dat deelnemers 'onverantwoorde' keuzes maken. Naar verwachting zal slechts een minderheid van de deelnemers een welbewuste keuze maken. Zij kunnen hierdoor hun pensioen(opbouw) beter laten aansluiten bij hun persoonlijke voorkeuren, bijvoorbeeld door meer of minder te sparen dan nu het geval is, al dan niet in samenhang met een voorkeur om korter of langer door te werken. In geval van ontevredenheid over de financiële prestaties van een pensioenfonds – die ten grondslag lijkt te liggen aan veel recente pleidooien voor keuzevrijheid – biedt dit scenario evenwel geen soelaas.

7 Scenario 4 – Collectieve keuze-mogelijkheden voor de werknemers

7.1 Randvoorwaarden

In dit vierde scenario krijgen de (ex-)deelnemers van een pensioenfonds collectief meer zeggenschap over de inhoud en de uitvoering van de pensioenregeling. Enerzijds krijgt een vertegenwoordiging van de (ex-)deelnemers een instemmingsbevoegdheid ten aanzien van afspraken die de sociale partners maken over de pensioenregeling, anderzijds moet het pensioenfondsbestuur aan het vertegenwoordigende orgaan goedkeuring vragen voor de uitvoering van de pensioenregeling.

Alle afspraken van de sociale partners over de pensioenen dienen in dit scenario ter goedkeuring te worden voorgelegd aan een vertegenwoordigend orgaan van de deelnemers. Omdat afspraken over pensioenen onderdeel uitmaken van de (collectieve) arbeidsvoorwaarden van werknemers, blijft het initiatief in dit scenario wel bij de sociale partners liggen. Zo kan er in de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden een uitruil worden gemaakt tussen pensioenopbouw en andere arbeidsvoorwaarden. Omdat er in de huidige situatie vaak twijfel wordt geuit over de representativiteit van de sociale partners (en met name van de vakbeweging), wordt in dit scenario een evenwichtige vertegenwoordiging van de (ex-)deelnemers samengesteld. Voor de exacte vormgeving van dit vertegenwoordigend orgaan zijn verschillende opties denkbaar. Het zou een soort samenvoeging van het bestaande verantwoordingsorgaan en belanghebbendenorgaan kunnen zijn. Wij gaan ervan uit dat alle belanghebbenden aan werknemerskant in dit orgaan vertegenwoordigd zijn, dus niet alleen de actieve deelnemers (die nu premie betalen), maar ook de slapers (ex-deelnemers die inmiddels bijvoorbeeld elders werken) en gepensioneerden. Het is echter allerminst evident wat een evenwichtige afspiegeling in dit verband inhoudt. Wij veronderstellen dat actieve deelnemers en gepensioneerden naar evenredigheid van hun omvang vertegenwoordigd zijn. Voor de ex-deelnemers geldt dit niet, aangezien het hierbij ook gaat om personen die maar kort en/of lang geleden in het bedrijf of de sector hebben gewerkt. Voor hen zou een forfaitair aantal zetels kunnen worden vastgesteld. Verder gaan we ervan uit dat bij besluitvorming een simpele meerderheid van stemmen niet volstaat, maar een vorm van gekwalificeerde meerderheid nodig is, om te voorkomen dat een van de geledingen (hetzij de actieve deelnemers, hetzij de gepensioneerden) de besluitvorming volledig kan domineren. Dit kan bijvoorbeeld vorm krijgen door voor

te schrijven dat minimaal een derde van elke geleding vóór een besluit moet stemmen om het te kunnen aannemen. Uitgangspunt in dit scenario is immers dat bij besluitvorming de belangen van alle belanghebbenden worden meegewogen. Wel is denkbaar dat bij bepaalde besluiten een van de geledingen niet mag meestemmen. Zo zou men gepensioneerden kunnen uitsluiten van stemming over veranderingen in de regeling die alleen voor nieuwe deelnemers gelden.

Het pensioenfondsbestuur dient in dit scenario goedkeuring van het vertegenwoordigende orgaan van (ex-)deelnemers te verkrijgen met de wijze waarop het de pensioenregeling uitvoert. Deze bevoegdheid gaat verder dan de adviserende of goedkeurende functie die momenteel door het verantwoordingsorgaan of belanghebbendenorgaan wordt vervuld. In dit scenario dient het pensioenfondsbestuur vooraf belangrijke besluiten ten aanzien van onder meer premies, het strategisch beleggingsbeleid, toeslagen en kortingen ter goedkeuring voor te leggen aan het vertegenwoordigende orgaan.

7.2 Gedragsreacties van deelnemers

Een belangrijk voordeel van collectieve besluitvorming door de deelnemers is, dat niet alle individuele deelnemers zich actief hoeven bezig te houden met de pensioenregeling. Het volstaat dat zij een aantal (geïnteresseerde en hopelijk deskundige) vertegenwoordigers aanwijzen, waarin zij vertrouwen hebben. Zolang er geen belangrijke veranderingen in (de uitvoering van) de pensioenregeling aan de orde zijn, is de kans echter reëel dat de belangstelling van de deelnemers voor de verkiezingen van een vertegenwoordigend orgaan gering zal zijn, zoals de ervaringen met de vroegere deelnemersraden laten zien. Naar verwachting zal de belangstelling alleen toenemen als er over een ingrijpende wijziging moet worden besloten of als het pensioenfonds evident onderpresteert. Als er op dat moment geen verkiezingen voor het vertegenwoordigende orgaan zijn voorzien, zullen de deelnemers echter toch weinig directe invloed kunnen uitoefenen. In dergelijke gevallen zou het goed zijn als de deelnemers op een andere wijze invloed kunnen uitoefenen. Het vertegenwoordigende orgaan kan bijvoorbeeld een peiling onder de deelnemers houden of een referendum uitschrijven. Te overwegen valt om voor bepaalde ingrijpende veranderingen in de pensioenregeling of in de uitvoering een referendum onder alle (ex-)deelnemers verplicht te stellen.

De besluitvorming bij gekwalificeerde meerderheid dwingt de vertegenwoordigers om de belangen van alle belanghebbenden mee te wegen en niet alleen de deelbelangen van de eigen achterban te behartigen. Hierdoor komt daadwerkelijk het algemeen belang voorop te staan. Slagen de vertegenwoordigers er echter niet in op een lijn te komen, dan kan er een patstelling ontstaan die hun slagkracht aanzienlijk vermindert.

Als bijvoorbeeld een afspraak tussen de sociale partners alleen bij gekwalificeerde meerderheid kan worden verworpen, maar de vertegenwoordigers van de actieve deelnemers en van de gepensioneerden kunnen het niet eens worden, dan kunnen de sociale partners toch hun zin doordrijven, mogelijk tegen de wens van de meerderheid van de deelnemers in.

Een open vraag bij dit scenario is, of een vertegenwoordigend orgaan van de (ex-)deelnemers, waarvoor men periodiek zijn stem kan uitbrengen, meer vertrouwen zal krijgen dan de vakbonden. Dit zal vermoedelijk afhangen van de mate waarin de (ex-)deelnemers zich daadwerkelijk vertegenwoordigd voelen door dit orgaan, de deskundigheid van de vertegenwoordigers en de mate waarin zij erin slagen de collectieve belangen van de (ex-)deelnemers op een overtuigende wijze te behartigen, zowel tegenover de sociale partners als tegenover het pensioenfondsbestuur. De ervaringen met ondernemingsraden, waarvan vele niet optimaal functioneren, leren dat het allerminst vanzelf spreekt dat aan deze voorwaarden zal worden voldaan. Verder bestaat het risico van een zwalkend beleid als de samenstelling en daardoor de opstelling van het vertegenwoordigende orgaan na een verkiezing ingrijpend wijzigen.

7.3 Conclusie

Hoewel de deelnemers in dit scenario niet zelf de inhoud van de pensioenregeling kunnen bepalen, hebben zij potentieel een grote invloed, doordat zij hen onwelgevallige afspraken tussen de sociale partners kunnen afwijzen. Hiermee kunnen zij de sociale partners dwingen tegemoet te komen aan hun wensen. Tevens kunnen zij aanzienlijke invloed uitoefenen op de uitvoering van de pensioenregeling doordat zij belangrijke besluiten van het pensioenfondsbestuur moeten goedkeuren.

De deelnemers zullen deze invloed echter alleen kunnen uitoefenen als een (gekwalificeerde) meerderheid in staat is de eigen deelbelangen te overstijgen en een gezamenlijk standpunt in te nemen. Als de deelnemers instemmen met de afspraken tussen de sociale partners, zal dit de legitimiteit van deze afspraken en daarmee het draagvlak voor de pensioenregeling aanzienlijk vergroten. Het is echter onzeker of een vertegenwoordigend orgaan voldoende vertrouwen zal krijgen van de (ex-)deelnemers en voldoende slagvaardig zal zijn om de hem toebedeelde rol adequaat te kunnen vervullen.

8 Keuzevrijheid gewogen

In hoofdstuk 2 hebben we een reeks criteria geformuleerd waaraan de introductie van keuzevrijheid in het pensioenstelsel zou moeten voldoen. In de hoofdstukken waarin we de afzonderlijke scenario's hebben besproken, zijn we niet expliciet op deze criteria teruggekomen, maar hebben we in meer algemene zin de mogelijke effecten van de scenario's in kaart gebracht. Aan het eind van dit working paper laten we de geformuleerde criteria nogmaals de revue passeren om te bezien in hoeverre de verschillende mogelijkheden voor keuzevrijheid aan deze criteria voldoen. We hebben de criteria in twee rubrieken verdeeld. De eerste drie criteria betreffen de mogelijke positieve opbrengsten van keuzevrijheid. Ieder scenario dient op ten minste een van deze criteria goed te scoren om het de moeite waard te maken om keuzevrijheid te introduceren. De tweede groep criteria betreft randvoorwaarden: het zijn kenmerken van het bestaande pensioenstelsel waarover brede overeenstemming bestaat dat het wenselijk is om ze te behouden (al is daarover op het terrein van solidariteit wel discussie mogelijk). Als een scenario aan een of meer van deze criteria niet voldoet, kan dat als een minpunt van het betreffende scenario worden aangemerkt. Het is dan wenselijk om, voor zover mogelijk, de negatieve gevolgen daarvan via aanvullende wetgeving of regulering te beperken.

8.1 Opbrengsten van keuzevrijheid

De positieve opbrengsten van introductie van keuzevrijheid kunnen betrekking hebben op het realiseren van heterogene voorkeuren, het vergroten van de continuïteit van een pensioenregeling en het verbeteren van de verhouding tussen baten en kosten.

1) Realisatie heterogene voorkeuren

Deelnemers kunnen verschillen in hun voorkeuren ten aanzien van het pensioen als het gaat om de regeling zelf (jaarlijkse opbouw, pensioenleeftijd, partnerpensioen e.d.) en als het gaat om het beleggingsbeleid.

Alleen scenario 3, waarin men binnen een pensioenregeling individuele keuzes kan maken, scoort goed op dit criterium, aangezien deelnemers met verschillende voorkeuren hier ook daadwerkelijk, binnen zekere marges, verschillende keuzes kunnen maken. Zo kan iemand die eerder wil stoppen met werken ervoor kiezen om jaarlijks wat meer pensioen op te bouwen (al wordt de fiscale facilitering daarvoor beperkt door het Witteveenkader) en dat bijvoorbeeld op 63-jarige leeftijd met pensioen te gaan, terwijl een ander ervoor kan kiezen om langer door te werken en jaarlijks wat minder pensioen op te bouwen. Scenario 4 biedt al-

leen ruimte aan heterogene voorkeuren voor zover de preferenties van werknemers die onder verschillende pensioenregelingen vallen verschillen, maar min of meer homogeen zijn voor de deelnemers aan dezelfde regeling. Zo is het denkbaar dat werknemers in een bedrijfstak met zware arbeidsomstandigheden vaker een voorkeur zullen hebben voor een wat hogere pensioenopbouw en een lagere pensioenleeftijd dan werknemers in een sector waar men gemakkelijker langer kan doorwerken.

Indien de voorkeuren van werknemers ten aanzien van het beleggingsbeleid verschillen, biedt met name scenario 1 goede mogelijkheden voor een keuze die beter aansluit bij de persoonlijke voorkeuren. Men kan in dit scenario immers op zoek gaan naar een pensioenfonds met een ander beleggingsbeleid dan het huidige fonds. Dit kan zowel betrekking hebben op de afweging tussen risico en rendement als op ethische aspecten van de beleggingsportefeuille, zoals 'groene' beleggingen of het afzien van beleggen in wapenfabrikanten. Zo kunnen jongeren overstappen naar een pensioenfonds dat relatief riskant belegt (bijvoorbeeld voornamelijk in aandelen), daardoor een hoger verwacht rendement heeft en dus (achteraf) een korting op de premie kan bieden. Dit veronderstelt wel voldoende transparantie over het beleggingsbeleid van pensioenfondsen en voldoende financiële kennis bij de deelnemers om een afgewogen keuze te kunnen maken. Waarschijnlijk wordt slechts vrij zelden aan deze voorwaarden voldaan, waardoor toch maar weinig deelnemers daadwerkelijk van dit voordeel zullen profiteren.

In scenario 2 wordt keuzevrijheid geboden aan werkgevers die verschillende voorkeuren hebben. Ook in dit geval kan het zowel gaan om het risicoprofiel van de beleggingen als om ethische overwegingen. In het algemeen valt te verwachten dat bedrijven eerder in staat zijn een afgewogen keuze te maken dan individuele werknemers, al geldt dit vooral voor de wat grotere bedrijven. Het midden- en kleinbedrijf verschilt in dit opzicht waarschijnlijk niet zoveel van individuele werknemers.

2) Continuïteit van pensioenregeling

Een belangrijk voordeel van scenario 1 is dat een werknemer niet van pensioenfonds hoeft te veranderen indien hij overstapt naar een andere werkgever die onder een ander pensioenfonds valt. Wel hebben we in dit scenario verondersteld dat men in dat geval onder een andere pensioenregeling gaat vallen. Bij de andere scenario's bestaat het voordeel van continuïteit bij wisseling van werkgever niet.

In scenario 1 en 2 kunnen pensioenfondsen 'leeg lopen' en daardoor kwetsbaarder worden voor financiële schokken, met mogelijk liquidatie van het fonds als onafwendbaar gevolg. In scenario 1 garandeert de acceptatieplicht dat achterblijvende deelnemers kunnen overstappen naar een ander, solvabel fonds. Echter, de reeds opgebouwde pensioenaanspraken kunnen hierdoor wel voor een belangrijk deel verdampen. In

scenario 2 kan een werkgever die achterblijft in een leeg lopend fonds in grote problemen komen om aan zijn pensioentoezeggingen te kunnen voldoen. Finland verplicht daarom het collectief van fondsen om de verplichtingen van insolvabele fondsen over te nemen – vergelijkbaar met het depositogarantiestelsel bij de banken.

3) Kosten-batenverhouding

De verhouding tussen de kosten en baten van deelname aan een pensioenfonds wordt enerzijds bepaald door de uitvoeringskosten die het fonds maakt en anderzijds door het rendement dat het fonds behaalt op zijn beleggingen. Een belangrijke veronderstelling van veel voorstanders van keuzevrijheid is, dat concurrentie zal leiden tot betere prestaties van pensioenfondsen, zowel in termen van uitvoeringskosten als in termen van beleggingsrendement. Het is echter twijfelachtig of deze voordelen zich in de praktijk zullen manifesteren.

In scenario 1, 2 en 3 nemen de uitvoeringskosten toe, door de hogere transactie- en administratiekosten als gevolg van de grotere variatie in of binnen pensioenregelingen die pensioenfondsen uitvoeren. Vooral in scenario 1, waarin pensioenfondsen gedwongen kunnen worden – als gevolg van de acceptatieplicht – een groot aantal verschillende pensioenregelingen uit te voeren voor een relatief klein aantal deelnemers kunnen de administratiekosten prohibitief hoog worden. In scenario 2 is dit probleem kleiner, doordat er geen acceptatieplicht is en pensioenfondsen alleen (vooral grotere) werkgevers hoeven te accepteren waarvoor de uitvoeringskosten in verhouding staan tot de opbrengsten. Ervaringen met keuzevrijheid in andere landen, zoals het Verenigd Koninkrijk, Duitsland en Australië, laten zien dat zij gepaard gaat met extreem hoge administratie- en uitvoeringskosten.

In scenario 1 en mogelijk ook in 2 zullen ook de reclamekosten toenemen, doordat pensioenfondsen trachten deelnemers c.q. bedrijven met gunstige risico's aan te trekken.

In beide scenario's kan de beleggingshorizon van een pensioenfonds worden verkort doordat deelnemers regelmatig naar een ander fonds kunnen vertrekken, ook al doen ze dit niet per se massaal, waardoor mogelijk suboptimaal belegd zal worden en de opbrengsten lager uitvallen.

In scenario 1 is het twijfelachtig of er voldoende actief kiezende, financieel onderlegde en goed geïnformeerde deelnemers zullen zijn om pensioenfondsen te dwingen tot betere prestaties. Als pensioenfondsen verplicht worden meer openheid te verschaffen over hun uitvoeringskosten, is het denkbaar dat deelnemers hun keuze van een pensioenfonds mede hierop zullen baseren. Het is echter een bijna onmogelijke opgave voor individuele deelnemers (en zelfs voor deskundigen!) om een goede inschatting te maken van de kosten

en baten van het beleggingsbeleid van een pensioenfonds. Het gevaar bestaat bovendien dat pensioenfondsen zullen proberen deelnemers te lokken met gunstige rendementscijfers voor de korte termijn en daarbij de lange termijn teveel uit het oog zullen verliezen.

In scenario 2 is de kans groter dat onderpresterende pensioenfondsen een flink deel van de deelnemende bedrijven zien vertrekken en ofwel leeg lopen ofwel hun prestaties moeten verbeteren.

In scenario 3 moet voorop staan dat individuen die keuzen maken, daarvan ook zelf de kosten dragen. In scenario 4 is dat per definitie het geval omdat het collectief de keuzen maakt; daar is echter het vertrouwen dat de vertegenwoordigers van de (ex-)deelnemers de kosten en baten adequaat afwegen cruciaal.

8.2 Randvoorwaarden voor keuzevrijheid

De randvoorwaarden waaraan de scenario's dienen te voldoen om de wezenlijke kenmerken van het vigerende pensioenstelsel in stand te kunnen houden betreffen de financiële duurzaamheid, solidariteit, afwezigheid van selectie, juridische uitvoerbaarheid en goed pensioenfondsbestuur.

1) Financiële duurzaamheid

Scenario 1 en 2 brengen risico's met zich mee ten aanzien van de financiële duurzaamheid van het pensioenstelsel. Als er daadwerkelijk grote stromen op gang zouden komen tussen pensioenfondsen – hetgeen overigens niet heel waarschijnlijk lijkt – kan dit betekenen dat sommige pensioenfondsen in gevaar komen. De deelnemers die nog bij die pensioenfondsen zijn achtergebleven zullen hun pensioenaanspraken dan grotendeels zien verdampen. Om dit te voorkomen zou er een verplichte vereveningsregeling moeten worden ingevoerd dan wel een garantiestelsel waaraan alle pensioenfondsen verplicht bijdragen (vgl. de verevening bij de ziektekostenverzekeringen en het depositogarantiestelsel bij de banken). In theorie is het denkbaar dat er permanent een grote turbulentie ontstaat, doordat deelnemers steeds op zoek zijn naar nieuwe fondsen die een lagere premie in rekening brengen vanwege een gunstige samenstelling van de deelnemerspopulatie. De stabiliteit en houdbaarheid van het pensioenstelsel als geheel zou dan in gevaar komen. Hoewel de kans dat deze risico's zich daadwerkelijk voordoen niet heel groot is, dient men te bedenken dat ze een logisch gevolg (kunnen) zijn van rationele keuzes van de deelnemers, waar voorstanders van keuzevrijheid vaak van uitgaan.

Scenario 3 en 4 leveren geen gevaar voor de financiële houdbaarheid van de pensioenen op, doordat deelnemers gebonden blijven aan hun huidige pensioenfonds en zij slechts binnen zekere marges actuarieel neutrale keuzes kunnen maken.

2) Solidariteit

Ten aanzien van de solidariteit onderscheiden we solidariteit tussen generaties, tussen mannen en vrouwen en tussen opleidingsniveaus.

In scenario 1 is er een reële kans op een segregatie tussen jongeren en ouderen in verschillende pensioenfondsen wanneer jongeren vertrekken naar pensioenfondsen met een relatief jong deelnemersbestand waar de premies lager zijn. Hierdoor ontlopen zij de solidariteit die tot uitdrukking komt in de doorsneepremie. Echter, vanwege de acceptatieplicht is het mogelijk dat er uiteindelijk een hergroepering plaatsvindt als de oudere deelnemers de jongeren en uiteenlopende leeftijdsgroepen samen komen in enkele grote pensioenfondsen. Hierdoor zou de solidariteit tussen leeftijdsgroepen weer worden hersteld. Ook de deling van het beleggingsrisico tussen generaties zal verminderen als jongere generaties, op het moment dat er een beroep op hun solidariteit wordt gedaan, naar een ander pensioenfonds kunnen vertrekken. Hierdoor zal het in scenario 1 ook moeilijk – en wellicht zelfs onmogelijk – zijn om het DB-karakter van de meerderheid van de huidige pensioenregelingen in stand te houden.

In scenario 2 kunnen zich vergelijkbare ontwikkelingen voordoen, maar dan op basis van de samenstelling van het personeelsbestand van bedrijven. Hierdoor kan er een scheiding ontstaan tussen bedrijven met een jong en met een oud personeelsbestand, waardoor de intergenerationele solidariteit indirect afneemt.

Doordat in scenario 3 de individuele keuzes actuarieel neutraal zijn, zullen de effecten voor de intergenerationele solidariteit beperkt zijn. Niettemin is het mogelijk dat de solidariteit tussen jong en oud toch afneemt als jongeren massaal kiezen voor een lagere pensioenopbouw en daardoor minder premie afdragen, waardoor hun bijdrage aan de solidariteit met ouderen kleiner wordt.

In scenario 4 garandeert besluitvorming bij gekwalificeerde meerderheid in beginsel dat de belangen van alle generaties worden meegewogen. Dit zou kunnen bijdragen aan een evenwichtiger afweging van de belangen van verschillende generaties dan in het huidige stelsel het geval is.

Voor de solidariteit tussen mannen en vrouwen geldt *mutatis mutandis* hetzelfde als voor de solidariteit tussen jong en oud, waarbij mannen (vanwege hun kortere levensverwachting) vergelijkbaar zijn met jongeren en vrouwen met ouderen. Ook in dit geval zou zich een segregatie kunnen voordoen tussen 'mannelijke'

en 'vrouwelijke' fondsen. Echter, als vrouwen ook massaal naar 'mannelijke' fondsen vertrekken, zou die segregatie weer ongedaan kunnen worden gemaakt.

De redenering voor de achtereenvolgende scenario's is vergelijkbaar voor de solidariteit tussen laag opgeleiden en hoog opgeleiden, waarbij laag opgeleiden, vanwege hun kortere verwachte levensduur, vergelijkbaar zijn met mannen. Interessant is hier wel dat segregatie in het voordeel zou zijn van de laag opgeleiden. Aangezien er in het huidige pensioenstelsel ten dele een omgekeerde solidariteit is van lagere met hogere inkomensgroepen (hetgeen sterk samenhangt met verschillen in opleidingsniveau), zou deze segregatie hiervoor compensatie kunnen bieden. Ook hier zou de segregatie uiteindelijk echter ongedaan gemaakt kunnen worden indien ook de hoog opgeleiden zich aansluiten bij pensioenfondsen met veel laag opgeleiden.

Resumerend zal het lastig zijn de bestaande vormen van solidariteit in het pensioenstelsel onverkort te handhaven als individuele deelnemers (en bedrijven) vrij worden in hun keuze van een pensioenfonds.

3) Selectie

Selectie hangt nauw samen met solidariteit. In scenario 3 en 4 is selectie geen probleem doordat alle deelnemers verplicht aangesloten blijven bij hun huidige pensioenfonds. In scenario 1 is formele selectie niet mogelijk omdat we verondersteld hebben dat er voor pensioenfondsen een acceptatieplicht is. Niettemin kunnen pensioenfondsen in dit scenario toch trachten specifieke groepen met een gunstig risicoprofiel aan te trekken, bijvoorbeeld door reclamecampagnes te richten op bepaalde doelgroepen. De facto zouden andere groepen daardoor toch worden uitgesloten, hetgeen de solidariteit verder onder druk zet.

In scenario 2 veronderstellen we geen acceptatieplicht en kunnen pensioenfondsen dus selecteren op de samenstelling van het personeelsbestand van bedrijven, waardoor indirect ook groepen deelnemers worden geselecteerd. We gaan er wel van uit dat een bedrijf dat onder een verplicht gestelde bedrijfstakpensioenregeling valt, altijd dient te worden geaccepteerd door het bedrijfstakpensioenfonds, zodat niet het gevaar bestaat dat een bedrijf zijn pensioenregeling bij geen enkel pensioenfonds kan onderbrengen.

4) Juridische uitvoerbaarheid

Er lijken geen principiële juridische bezwaren te zijn tegen introductie van vormen van keuzevrijheid in het pensioenstelsel. Feitelijk laat de bestaande wetgeving al meer keuzemogelijkheden toe dan vaak wordt onderkend. Niettemin zal het wettelijk kader voor pensioenen wel moeten worden aangepast om de verschillende scenario's mogelijk te maken. Bovendien is in ieder geval in scenario's 1 en 2 omvangrijke flankerende wet- en regelgeving nodig om te voorkomen dat de mogelijke ongewenste effecten zich voordoen.

Uiteraard kan er verschil van mening bestaan over welke effecten onacceptabel zijn (denk aan afname van de solidariteit en/of het verdwijnen van DB-regelingen), maar in scenario 1 lijkt een wettelijke acceptatieplicht onmisbaar om de keuzevrijheid enige reële betekenis te geven. Een vergelijking met het zorgverzekeringsstelsel leert dat introductie van keuzevrijheid en marktwerking niet zozeer om deregulering als wel om additionele regulering vraagt.

5) Goed pensioenfondsbestuur

In alle scenario's is transparantie over het beleid van pensioenfondsen essentieel. Het is echter allerminst vanzelfsprekend dat deze automatisch, bijvoorbeeld als gevolg van concurrentie, tot stand zal komen. Integendeel, uit concurrentieoverwegingen kunnen pensioenfondsen juist proberen om minder helderheid te verschaffen over hun beleggingsbeleid, uitvoeringskosten, rendementen en dergelijke. In alle scenario's is dan ook aanvullende wetgeving gewenst om pensioenfondsen te dwingen tot meer openheid over hun beleid, hun (uitvoerings)kosten en hun prestaties.

9 Slotconclusie

Tabel 2 vat de scores van de vier scenario's op de drie criteria en de vijf randvoorwaarden die we in hoofdstuk 2 hebben geformuleerd, samen. Hierbij onderscheiden we tussen de kosten van de uitvoering van een pensioenregeling en de baten die met name voortvloeien uit het rendement op het belegde vermogen. Uiteraard biedt tabel 3 slechts een schematisch inzicht in de opbrengsten en kosten van introductie van keuzevrijheid, dat geen recht doet aan de nuanceringen in de voorgaande analyses. Bovendien hoeven de effecten niet voor alle *stakeholders* – verschillende categorieën deelnemers of grote versus kleine bedrijven – gelijk te zijn.

Tabel 2 Beoordeling van de vier scenario's

	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3	Scenario 4
Criteria:				
Heterogene voorkeuren	o/+	o	+	o/+
Continuïteit van regeling	+	o	o	o
Uitvoeringskosten	o/–	–/+	o	o/+
Baten (rendement)	o/+	o/+	o	o/+
Randvoorwaarden:				
Financiële duurzaamheid	–	–	o	o
Solidariteit	–	o/–	o	o
Selectie	–	o/–	o	o
Juridische uitvoerbaarheid	o/–	o	o	o
Goed bestuur	o/+	+	o	+

Noot: + positief effect; o geen effect, – negatief effect

Uit de tabel blijkt dat er niet een scenario is dat zonder meer als beste scoort. Wel scoort ieder scenario op minimaal één criterium beter dan de bestaande situatie. Bij de eerste twee scenario's wordt daarvoor echter de prijs betaald dat ten aanzien van een of meer randvoorwaarden concessies moeten worden gedaan. Niet alle kenmerken van het bestaande stelsel waaraan velen waarde hechten, kunnen zonder meer worden gecontinueerd.

Alleen scenario 1 biedt potentieel op ieder criterium vooruitgang. Werknemers kunnen een fonds kiezen waarvan het beleggingsprofiel beter aansluit bij hun persoonlijke voorkeur. Het biedt meer mogelijkheden voor continuïteit van de pensioenopbouw, doordat men niet van pensioenfonds hoeft te veranderen als men van werkgever wisselt. Of dit scenario ook tot betere financiële resultaten van pensioenfondsen, in termen van kosten-batenverhouding, zal leiden, is echter onzeker. Dat geldt alleen onder strikte voorwaarden ten aanzien van transparantie en rationaliteit van pensioenfondskeuze. Voor deze voordelen van dit scenario 1 betaalt men echter wel een aanzienlijke prijs. De financiële duurzaamheid, de solidariteit en het ontbreken van selectie komen onder druk

te staan, terwijl ook de juridische uitvoerbaarheid discutabel is (vanwege de vele wettelijke randvoorwaarden die nodig zijn).

Scenario 2 biedt meer perspectief op verbetering van de kosten-batenverhouding van pensioenfondsen, doordat (vooral grotere) werkgevers beter in staat zijn de financiële prestaties van pensioenfondsen te beoordelen en gunstige voorwaarden te bedingen. De risico's ten aanzien van financiële duurzaamheid en solidariteit zijn in dit scenario ook kleiner dan in scenario 1, maar niettemin bergt ook dit scenario potentiële gevaren in zich.

De risico's die scenario 1 en 2 met zich meebrengen ten aanzien van een aantal kenmerken van het bestaande pensioenstelsel, zouden mogelijk kunnen worden ondervangen door aanvullende wetgeving. Zo hebben we de opties genoemd van een vereveningssysteem en een garantiesysteem. Echter, dergelijke compenserende wetgeving is lastig toe te passen in een pensioenstelsel waarin geen sprake is van een algemene pensioenplicht of een uniforme standaardpensioenregeling. Wil men derhalve dergelijke compenserende wetgeving invoeren, dan zal men haast onvermijdelijk de bestaande variatie in het pensioenstelsel moeten beperken door wel een pensioenplicht en een standaardpensioenregeling in te voeren. Paradoxalerwijs zal voor introductie van vrije pensioenfondskeuze met behoud van waardevolle elementen van het huidige pensioenstelsel de bestaande vrijheid ten aanzien van de dekking en de inhoud van pensioenregelingen dus moeten worden beperkt.

Scenario's 3 en 4 voldoen wel aan alle randvoorwaarden die we hebben geformuleerd. Scenario 3 is het meest geschikt om tegemoet te komen aan heterogene voorkeuren ten aanzien van de pensioenregeling, maar biedt geen antwoord op bestaande onvrede over de uitvoering van de pensioenregeling, inclusief het beleggingsbeleid. Scenario 4 komt alleen tegemoet aan heterogene voorkeuren voor zover deelnemers die onder hetzelfde fonds vallen juist vergelijkbare voorkeuren hebben. Dit scenario biedt echter wel mogelijkheden om invloed uit te oefenen op de uitvoering van de regeling.

Uiteindelijk is het een politieke afweging hoe zwaar men de voor- en nadelen van de verschillende scenario's vindt wegen. Als onderzoekers laten wij dit oordeel dan ook graag over aan de *stakeholders* in de pensioenwereld en aan de politiek. Wij achten het van groot belang dat de maatschappelijke en politieke besluitvorming worden gebaseerd op een zo realistisch mogelijk beeld van de effecten die verschillende vormen van keuzevrijheid in het pensioenstelsel kunnen sorteren. Wij verwachten dat de analyse in dit working paper een nuttig bijdrage levert aan een evenwichtige besluitvorming.

Literatuur

AFM (2011). *De wetenschap over de resultaten van actief en passief beleggen*. Amsterdam: Autoriteit Financiële Markten.

Cronqvist, H. en R. H. Thaler (2004). Design Choices in Privatized Social-Security Systems: Learning from the Swedish Experience. *American Economic Review* 94(2), 424-428.

Hirschmann, A. O. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty*. Cambridge (Mass.): Harvard University Press.

Klijnsma, J. (2014). *Voortgangsrapportage De Nationale Pensioendialoog*. Brief aan de Tweede Kamer, 4 juli 2014.

Koenen, Bart (2014). *Issuemonitor 2014 pensioenen*. Amsterdam: Veldkamp.

Simon, H.A. (1982). *Models of Bounded Rationality*. Cambridge (Mass.): MIT Press.

AIAS Working Papers *(€ 7,50)*

Recent publications of the Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies. They can be downloaded from our website www.uva-aias.net under the subject Publications.

151 Measurement error in occupational coding: an analysis on SHARE data
November 2014 - Michele Belloni, Agar Brugiavini, Elena Meschi, Kea Tijdens

150 Who has access to mobile devices in an online commercial panel? An analysis of potential respondents for mobile surveys
November 2014 - Melanie Revilla, Daniele Toninelli, Carlos Ochoa, Germán Loewe

149 Reviewing the measurement and comparison of occupations across Europe
August 2014 - Kea Tijdens

148 'Werkgeverskeuze en Pensioen: Een Institutionele Analyse
September 2014 - Natascha van der Zwan

147 Why Dutch women work part-time: A Oaxaca-decomposition of differences in European female part-time work rates
July 2014 - Nick Deschacht and Kea Tijdens

146 National Labour Rights for Women
July 2014 - Janna Besamusca and Kea Tijdens

145 Labour-market institutions and the dispersion of wage earnings
May 2014 - Wiemer Salverda and Danielle Checchi

144 Does desire for social status promote solidarity? Investigating the role of egalitarian versus inegalitarian societal contexts
May 2014 - Marii Paskov

143 Big Data and virtual communities: methodological issues
April 2014 - Mª Rocio Martínez-Torres, Sergio L. Toral and Nicoletta Fornara

142 Skills and occupational needs: labour market forecasting systems in Italy
March 2014 - Giovanni Castiglioni and Kea Tijdens

141 Who should earn what? A Q methodological study on notions of justice of wage differences
November 2013 - Wout Scholten and Margo Trappenburg

140 Who has an informal job and how is that job paid? A job-based informality index for nine sub-Saharan African countries
November 2013 - Kea Tijdens, Janna Besamusca and Maarten van Klaveren

139 Positive Action in EU Gender Equality Law: Promoting More Women in Corporate Decision Making?
October 2013 - Nuria Elena Ramos Martín

138 Multiple barriers and bridges to work
October 2013 - Tomáš Sirovátka and Els Sol

137 Governance of EU labour law. EU's working time directive and it's implementation in the Netherlands
September 2013 - Els Sol, Nuria Ramos

136 Benchmark. Towards evidence-based work first
September 2013 - Els Sol, Julie Castonguay, Hanneke van Lindert, Yvonne van Amstel

135 De bevoegdheden van werkgevers en werknemers om een pensioenuitvoerder te kiezen
October 2013 - Sijbren Kuiper

134 Economic valuation in Web surveys; A review of the state of the art and best practices
August 2013 - Angeliki, N. Menegaki, Konstantinos P. Tsagarakis

133 Do Spanish firms support initial vocational training? Company behaviour in low-coordinated institutional frameworks
August 2013 - David Fernàndez Guerrero

132 Interactive applets on the Web for methods and statistics
August 2013 - Ulf-Dietrich Reips, Gary McClelland

131 Can creative web survey questionnaire design improve the response quality?
July 2013 - Julijana Angelovska, Petroula M. Mavrikiou

129 Children, Elder Care and the Probabilities Spanish Women have of Holding Decent Works
July 2013 - Alberto Villacampa González, Pablo de Pedraza García

128 Collectieve Zeggenschap in het Nederlandse Pensioenstelsel: De Beroepspensioenvereniging
August 2013 - Natascha van der Zwan

127 More or less strangers. Social distance as reflected in news media reporting on the young, the old and the allochthon
December 2012 - Dorota Lepianka

126 Development of the public-private wage differential in the Netherlands 1979 – 2009
December 2012 - Ernest Berkhout and Wiemer Salverda

125 Solidarity in a multicultural neighbourhood. Results of a field experiment
December 2012 - Paul de Beer and Maarten Berg

124 Conditions and motives for voluntary sharing. Results of a solidarity game experiment
December 2012 - Paul de Beer and Maarten Berg

123 "Gone Fishing" Modeling Diversity in Work Ethics
October 2012 - Annette Freyberg-Inan and Rüya Gökhan Koçer

122 Skill-based inequality in job quality
August 2012 - Haya Stier

121 Occupational segregation and gender inequality in job quality
August 2012 - Haya Stier and Meir Yaish

120 The impact of attitudes and work preferences on Dutch mothers' employment patterns
April 2012 - Justine Ruitenberg and Paul de Beer

119 "He would never just hit the sofa" A narrative of non-complaining among Dutch Mothers.
A qualitative study of the influences of attitudes on work preferences and employment patterns of Dutch mothers
April 2012 - Justine Ruitenberg

118 Collective redress and workers' rights in the EU
March 2012 - Jan Cremers and Martin Bulla

117 Forthcoming: An individual level perspective on the concept of flexicurity
Antonio Firinu

116 Comparative study of labour relations in African countries
December 2011 - Rüya Gökhan Koçer and Susan Hayter

115 More flexibility for more innovation?
December 2011 - Eva Wachsen and Knut Blind

114 De loonkloof tussen mannen en vrouwen. Een review van het onderzoek in Nederland
December 2011 - Kea G. Tijdens en Maarten van Klaveren

113 European social dialogue as multi-level governance. Towards more autonomy and new dependencies
September 2011 - Paul Marginson and Maarten Keune

112 Flexicurity: a new impulse for social dialogue in Europe?
September 2011 - Maarten Keune

11-111 Health workforce remuneration. Comparing wage levels, ranking and dispersion of 16 occupational groups in 20 countries
August 2011 - Kea Tijdens and Daniel H. de Vries

11-110 Over- and underqualification of migrant workers. Evidence from WageIndicator survey data
July 2011 - Kea Tijdens and Maarten van Klaveren

11-109 Employees' experiences of the impact of the economic crisis in 2009 and 2010
July 2011 - Kea Tijdens, Maarten van Klaveren, Reinhard Bispinck, Heiner Dribbusch and Fikret Öz

11-108 A deeper insight into the ethnic make-up of school cohorts: Diversity and school achievement
January 2011 - Virginia Maestri

11-107 Codebook and explanatory note on the EurOccupations dataset about the job content of 150 occupations
January 2011 - Kea Tijdens, Esther de Ruijter and Judith de Ruijter

10-106 The Future of Employment Relations: Goodbye 'Flexicurity' – Welcome Back Transitional Labour Markets?
2010 - Günther Schmid

11-105 Forthcoming:
This time is different ?! The depth of the Financial Crisis and its effects in the Netherlands.
Wiemer Salverda

11-104 Forthcoming:
Integrate to integrate. Explaining institutional change in the public employment service - the one shop office
Marieke Beentjes, Jelle Visser and Marloes de Graaf-Zijl

11-103 Separate, joint or integrated? Active labour market policy for unemployed on social assistance and unemployment benefits
2011 - Lucy Kok, Caroline Berden and Marloes de Graaf-Zijl

10-102 Codebook and explanatory note on the WageIndicator dataset a worldwide, continuous, multilingual web-survey on work and wages with paper supplements
2010 - Kea Tijdens, Sanne van Zijl, Melanie Hughie-Williams, Maarten van Klaveren, Stephanie Steinmetz

10-101 Uitkeringsgebruik van Migranten
2010 - Aslan Zorlu, Joop Hartog and Marieke Beentjes

10-100 Low wages in the retail industry in the Netherlands. RSF project Future of work in Europe / Low-wage Employment: Opportunity in the Workplace in Europe and the USA
2010 - Maarten van Klaveren

10-99 Pension fund governance. The intergenerational conflict over risk and contributions
2010 - David Hollanders

10-98 The greying of the median voter. Aging and the politics of the welfare state in OECD countries
2010 - David Hollanders and Ferry Koster

10-97 An overview of women's work and employment in Zimbabwe
Decisions for Life Country Report
2010 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

10-96 An overview of women's work and employment in Belarus
Decisions for Life Country Report
2010 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

10-95 Uitzenden in tijden van crisis
2010 - Marloes de Graaf-Zijl and Emma Folmer

10-94 An overview of women's work and employment in Ukraine
Decisions for Life Country Report
2010 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

10-93 An overview of women's work and employment in Kazakhstan
Decisions for Life Country Report
2010 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

10-92 An overview of women's work and employment in Azerbaijan
Decisions for Life Country Report
2010 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

10-91 An overview of women's work and employment in Indonesia
Decisions for Life Country Report
2010 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

10-90 An overview of women's work and employment in India
Decisions for Life Country Report
2010 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

10-89 Coordination of national social security in the EU – Rules applicable in multiple cross border situations
2010 - Jan Cremers

10-88 Geïntegreerde dienstverlening in de keten van Werk en Inkomen
2010 - Marloes de Graaf-Zijl, Marieke Beentjes, Eline van Braak

10-87 Emigration and labour shortages. An opportunity for trade unions in new member states?
2010 - Monika Ewa Kaminska and Marta Kahancová

10-86 Measuring occupations in web-surveys. The WISCO database of occupations
2010 - Kea Tijdens

09-85 Multinationals versus domestic firms: Wages, working hours and industrial relations
2009 - Kea Tijdens and Maarten van Klaveren

09-84 Working time flexibility components of companies in Europe
2009 - Heejung Chung and Kea Tijdens

09-83 An overview of women's work and employment in Brazil
Decisions for Life Country Report
2009 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

09-82 An overview of women's work and employment in Malawi
Decisions for Life Country Report
2009 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

09-81 An overview of women's work and employment in Botswana
Decisions for Life Country Report
2009 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

09-80 An overview of women's work and employment in Zambia
Decisions for Life Country Report
2009 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

09-79 An overview of women's work and employment in South Africa
Decisions for Life Country Report
2009 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

09-78 An overview of women's work and employment in Angola
Decisions for Life Country Report
2009 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

09-77 An overview of women's work and employment in Mozambique
Decisions for Life Country Report
2009 - Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams and Nuria Ramos

09-76 Comparing different weighting procedures for volunteer web surveys. Lessons to be learned from German and Dutch Wage indicator data
2009 - Stephanie Steinmetz, Kea Tijdens and Pablo de Pedraza

09-75 Welfare reform in the UK, the Netherlands, and Finland. Change within the limits of path dependence.
2009 - Minna van Gerven

09-74 Flexibility and security: an asymmetrical relationship? The uncertain relevance of flexicurity policies for segmented labour markets and residual welfare regimes
2009 - Aliki Mouriki (guest at AIAS from October 2008 - March 2009)

09-73 Education, inequality, and active citizenship tensions in a differentiated schooling system
2009 - Herman van de Werfhorst

09-72 An analysis of firm support for active labor market policies in Denmark, Germany, and the Netherlands
2009 - Moira Nelson

08-71 The Dutch minimum wage radical reduction shifts main focus to part-time jobs
2008 - Wiemer Salverda

08-70 Parallelle innovatie als een vorm van beleidsleren: Het voorbeeld van de keten van werk en inkomen
2008 - Marc van der Meer, Bert Roes

08-69 Balancing roles - bridging the divide between HRM, employee participation and learning in the Dutch knowledge economy
2008 - Marc van der Meer, Wout Buitelaar

08-68 From policy to practice: Assessing sectoral flexicurity in the Netherlands
October 2008 - Hesther Houwing / Trudie Schils

08-67 The first part-time economy in the world. Does it work?
Republication August 2008 - Jelle Visser

08-66 Gender equality in the Netherlands: an example of Europeanisation of social law and policy
May 2008 - Nuria E.Ramos-Martin

07-65 Activating social policy and the preventive approach for the unemployed in the Netherlands
January 2008 - Minna van Gerven

07-64 Struggling for a proper job: Recent immigrants in the Netherlands
January 2008 - Aslan Zorlu

07-63 Marktwerking en arbeidsvoorwaarden – de casus van het openbaar vervoer, de energiebedrijven en de thuiszorg
July 2007 - Marc van der Meer, Marian Schaapman & Monique Aerts

07-62 Vocational education and active citizenship behaviour in cross-national perspective
November 2007 - Herman G. van der Werfhorst

07-61 The state in industrial relations: The politics of the minimum wage in Turkey and the USA
November 2007 - Ruÿa Gökhan Koçer & Jelle Visser

07-60 Sample bias, weights and efficiency of weights in a continuous web voluntary survey
September 2007 - Pablo de Pedraza, Kea Tijdens & Rafael Muñoz de Bustillo

07-59 Globalization and working time: Work-Place hours and flexibility in Germany
October 2007 - Brian Burgoon & Damian Raess

07-58 Determinants of subjective job insecurity in 5 European countries
August 2007 - Rafael Muñoz de Bustillo & Pablo de Pedraza

07-57 Does it matter who takes responsibility?
May 2007 - Paul de Beer & Trudie Schils

07-56 Employement protection in dutch collective labour agreements
April 2007 - Trudie Schils

07-54 Temporary agency work in the Netherlands
February 2007 - Kea Tijdens, Maarten van Klaveren, Hester Houwing, Marc van der Meer & Marieke van Essen

07-53 Distribution of responsibility for social security and labour market policy
Country report: Belgium
January 2007 - Johan de Deken

07-52 Distribution of responsibility for social security and labour market policy
Country report: Germany
January 2007 - Bernard Ebbinghaus & Werner Eichhorst

07-51 Distribution of responsibility for social security and labour market policy
Country report: Denmark
January 2007 - Per Kongshøj Madsen

07-50 Distribution of responsibility for social security and labour market policy
Country report: The United Kingdom
January 2007 - Jochen Clasen

07-49 Distribution of responsibility for social security and labour market policy
Country report: The Netherlands
January 2007 - Trudie Schils

06-48 Population ageing in the Netherlands: demographic and financial arguments for a balanced approach
January 2007 - Wiemer Salverda

06-47 The effects of social and political openness on the welfare state in 18 OECD countries, 1970-2000
January 2007 - Ferry Koster

06-46 Low pay incidence and mobility in the Netherlands - Exploring the role of personal, job and employer characteristics
October 2006 - Maite Blázques Cuesta & Wiemer Salverda

06-45 Diversity in work: The heterogeneity of women's labour market participation patterns
September 2006 - Mara Yerkes

06-44 Early retirement patterns in Germany, the Netherlands and the United Kingdom
October 2006 - Trudie Schils

06-43 Women's working preferences in the Netherlands, Germany and the UK
August 2006 - Mara Yerkes

05-42 Wage bargaining institutions in Europe: a happy marriage or preparing for divorce?
December 2005 - Jelle Visser

05-41 The work-family balance on the union's agenda
December 2005 - Kilian Schreuder

05-40 Boxing and dancing: Dutch trade union and works council experiences revisited
November 2005 - Maarten van Klaveren & Wim Sprenger

05-39 Analysing employment practices in western european multinationals: coordination, industrial relations and employment flexibility in Poland
October 2005 - Marta Kahancova & Marc van der Meer

05-38 Income distribution in the Netherlands in the 20th century: long-run developments and cyclical properties
September 2005 - Emiel Afman

05-37 Search, mismatch and unemployment
July 2005 - Maite Blazques & Marcel Jansen

05-36 Women's preferences or delineated policies? The development of part-time work in the Netherlands, Germany and the United Kingdom
July 2005 - Mara Yerkes & Jelle Visser

05-35 Vissen in een vreemde vijver: Het werven van verpleegkundigen en verzorgenden in het buitenland
May 2005 - Judith Roosblad

05-34 Female part-time employment in the Netherlands and Spain: an analysis of the reasons for taking a part-time job and of the major sectors in which these jobs are performed
May 2005 - Elena Sirvent Garcia del Valle

05-33 Een functie met inhoud 2004 - Een enquête naar de taakinhoud van secretaressen 2004, 2000, 1994
April 2005 - Kea Tijdens

04-32 Tax evasive behavior and gender in a transition country
November 2004 - Klarita Gërxhani

04-31 How many hours do you usually work? An analysis of the working hours questions in 17 large-scale surveys in 7 countries
November 2004 - Kea Tijdens

04-30 Why do people work overtime hours? Paid and unpaid overtime working in the Netherlands
August 2004 - Kea Tijdens

04-29 Overcoming marginalisation? Gender and ethnic segregation in the Dutch construction, health, IT and printing industries
July 2004 - Marc van der Meer

04-28 The work-family balance in collective agreements. More female employees, more provisions?
July 2004 - Killian Schreuder

04-27 Female income, the ego effect and the divorce decision: evidence from micro data
March 2004 - Randy Kesselring (Professor of Economics at Arkansas State University, USA) was guest at AIAS in April and May 2003

04-26 Economische effecten van Immigratie – Ontwikkeling van een Databestand en eerste analyses
Januari 2004 - Joop Hartog & Aslan Zorlu

03-25 Wage Indicator – Dataset Loonwijzer
Januari 2004 - Kea Tijdens

03-24 Codeboek DUCADAM dataset
December 2003 - Kilian Schreuder & Kea Tijdens

03-23 Household consumption and savings around the time of births and the role of education
December 2003 - Adriaan S. Kalwij

03-22 A panel data analysis of the effects of wages, standard hours and unionisation on paid overtime work in Britain
October 2003 - Adriaan S. Kalwij

03-21 A two-step first-difference estimator for a panel data tobit model
December 2003 - Adriaan S. Kalwij

03-20 Individuals' unemployment durations over the business cycle
June 2003 - Adriaan Kalwei

03-19 Een onderzoek naar CAO-afspraken op basis van de FNV cao-databank en de AWVN-database
December 2003 - Kea Tijdens & Maarten van Klaveren

03-18 Permanent and transitory wage inequality of British men, 1975-2001: Year, age and cohort effects
October 2003 - Adriaan S. Kalwij & Rob Alessie

03-17 Working women's choices for domestic help
October 2003 - Kea Tijdens, Tanja van der Lippe & Esther de Ruijter

03-16 De invloed van de Wet arbeid en zorg op verlofregelingen in CAO's
October 2003 - Marieke van Essen

03-15 Flexibility and social protection
August 2003 - Ton Wilthagen

03-14 Top incomes in the Netherlands and the United Kingdom over the Twentieth Century
September 2003 - A.B.Atkinson & dr. W. Salverda

03-13 Tax evasion in Albania: An institutional vacuum
April 2003 - Klarita Gërxhani

03-12 Politico-economic institutions and the informal sector in Albania
May 2003 - Klarita Gërxhani

03-11 Tax evasion and the source of income: An experimental study in Albania and the Netherlands
May 2003 - Klarita Gërxhani

03-10 Chances and limitations of "benchmarking" in the reform of welfare state structures - the case of pension policy
May 2003 - Martin Schludi

03-09 Dealing with the "flexibility-security-nexus: Institutions, strategies, opportunities and barriers
May 2003 - Ton Wilthagen & Frank Tros

03-08 Tax evasion in transition: Outcome of an institutional clash -Testing Feige's conjecture
March 2003 - Klarita Gërxhani

03-07 Teleworking policies of organisations- The Dutch experiencee
February 2003 - Kea Tijdens & Maarten van Klaveren

03-06 Flexible work - Arrangements and the quality of life
February 2003 - Cees Nierop

01-05 Employer's and employees' preferences for working time reduction and working time differentiation – A study of the 36 hours working week in the Dutch banking industry
2001 - Kea Tijdens

01-04 Pattern persistence in europan trade union density
October 2001 - Danielle Checchi & Jelle Visser

01-03 Negotiated flexibility in working time and labour market transitions – The case of the Netherlands
2001 - Jelle Visser

01-02 Substitution or segregation: Explaining the gender composition in Dutch manufacturing industry 1899 – 1998
June 2001 - Maarten van Klaveren & Kea Tijdens

00-01 The first part-time economy in the world. Does it work?
2000 - Jelle Visser

AIAS Working Paper Series

The AIAS working paper series consists of several publications of AIAS staff and AIAS guests on a wide variety of subjects in the fields of labour economics, sociology of work, labour law, and health and safety.

ISSN online 2213-4980
ISSN print 1570-3185

Information about AIAS

AIAS is an institute for multidisciplinary research and teaching at the University of Amsterdam. Founded in 1998, it brings together the University's expertise in labour studies.

AIAS research focuses on the analysis of labour markets, social security and governance. It combines various disciplinary approaches along three perspectives: Societal regulations & coordination of markets, Individual transactions in markets and Societal and individual effects. Some of our research programmes are:

- GINI Growing Inequalities' Impacts
- Equalsoc network of Excellence (Economic Changes, Quality of Life and Social Cohesion)
- Solidarity in the 21st Century
- Flex Work Research Centre
- WageIndicator

AIAS offers various in-company courses in the field of HRM, inequality and solidarity, labour market development, labour relations etc.

Annually AIAS organizes conferences about ongoing research and current trends. Furthermore, several (lunch) seminars and workshops take place during the year, offering interesting opportunities for the exchange and deliberation of research on labour issues from all over the world. AIAS has a major collection of academic socio-economic data in the field of labour relations, labour organizations, employment and working conditions in the Netherlands and abroad. AIAS and its staff contribute to society on many subjects, for different audiences and in varying formats (articles, books, reports, interviews, presentations etc...). Next to this Working Paper Series, we also have the series 'Labour markets and industrial relations in the Netherlands' and the GINI Discussion Papers which also addresses a great variety of topics.

Amsterdam Institute for Advanced labour Studies

University of Amsterdam

Postal address: PO Box 94025 • 1090 GA Amsterdam • The Netherlands

Visiting address: Nieuwe Prinsengracht 130 • 1018 VZ Amsterdam • The Netherlands

Tel +31 20 525 4199 • Fax +31 20 525 4301

aias@uva.nl • www.uva-aias.net