



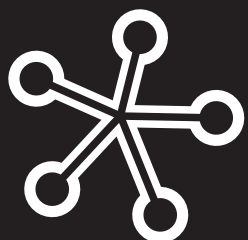
UNIVERSITY OF AMSTERDAM



Serie 'Keuzevrijheid in Pensioenen'

Werkgeverskeuze en Pensioen: Een Institutionele Analyse

Natascha van der Zwan



Working Paper 148

September 2014

Dankbetuiging

Ik dank Paul de Beer, Wiemer Salverda, Johan De Deken, David Hollanders en Sijbren Kuiper voor hun suggesties en commentaar op eerdere versies van dit paper. Ik dank ook het Instituut Gak voor de financiële ondersteuning van het onderzoeksproject 'Keuzevrijheid in Pensioenen'. Tenslotte wil ik mijn dank betuigen aan de diverse gesprekspartners uit de pensioensector en het Nederlandse bedrijfsleven, die tijd en informatie beschikbaar hebben gesteld voor dit onderzoek. Een eerdere versie van dit paper is gepresenteerd tijdens de Nationale Arbeidsmarktdag, die heeft plaatsgevonden op 10 oktober 2013 in Den Haag.

September 2014

© Natascha van der Zwan

Algemeen contact: aias@uva.nl

Contactinformatie: Dr. Natascha van der Zwan, Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS), University of Amsterdam, Nieuwe Prinsengracht 130, 1018 VZ Amsterdam, N.A.J.vanderZwan@uva.nl.

Bibliografische informatie

Zwan, N. van der. (2014). Werkgeverskeuze en Pensioen: Een Institutionele Analyse Universiteit van Amsterdam, AIAS Working Paper 148.

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.

Werkgeverskeuze en Pensioen: Een Institutionele Analyse

Natascha van der Zwan

*University of Amsterdam,
Amsterdam Institute for Advanced labour Studies (AIAS)
Netherlands*

Inhoudsopgave

OVER DE SERIE 'KEUZEVRIJHEID IN PENSIOENEN'	7
ABOUT THE SERIES 'FREE CHOICE IN PENSIONS'	7
SAMENVATTING	9
SUMMARY	9
1 INLEIDING	11
2 INSTITUTIONELE VERANDERINGEN IN HET PENSIOENSTELSEL	15
3 VERANDERINGEN IN HET NEDERLANDSE PENSIOENLANDSCHAP.....	19
4 OVERHEIDSREGULERING VAN DE TWEEDE PIJLER	25
5 DE MARKT VOOR AANVULLENDE PENSIOENEN.....	29
6 ONDERHANDELEN OVER PENSIOEN	33
7 NAAR EEN NIEUWE PENSIOENUITVOERDER - ERVARINGEN VAN WERKGEVERS.....	39
8 CONCLUSIE.....	45
BIBLIOGRAFIE	49
AIAS WORKING PAPERS	51

Over de serie 'Keuzevrijheid in Pensioenen'

De introductie van meer keuzevrijheid in het Nederlands pensioenstelsel wordt vaak geassocieerd met een efficiëntere uitvoering door pensioenfondsen, een betere aansluiting bij de preferenties van werknemers en werkgevers, en een oplossing voor tegenstellingen tussen jong en oud. In het onderzoek 'Keuzevrijheid in Pensioenen' van het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies worden de positieve en negatieve effecten van keuzevrijheid ten aanzien van pensioen onderzocht aan de hand van vier scenario's. In de eerste optie bepalen werknemers zelf bij welk pensioenfonds zij zich aansluiten. In de tweede optie kiest de werkgever bij welk pensioenfonds hij zijn pensioenregeling onderbrengt. In de derde optie blijft de werknemer verplicht aangesloten bij het pensioenfonds van zijn/haar onderneming of bedrijfstak, maar biedt het pensioenfonds een keuzepakket van pensioenregelingen. In de vierde optie krijgen de deelnemers een gezamenlijke keuzevrijheid in de besluitvorming over (wijzigingen in) de pensioenregeling en de financiering. Voor elk van deze scenario's wordt onderzocht in hoeverre keuzevrijheid juridisch haalbaar en economisch wenselijk is. Daarnaast wordt een aantal case studies uitgevoerd naar bestaande vormen van keuzevrijheid in het Nederlandse pensioenstelsel en in een select aantal andere landen.

About the series 'Free Choice in Pensions'

The introduction of free choice in the Dutch pension system is often associated with a more efficient administration of pensions, a better connection with employee and employer preferences, and a solution for conflicts between young and old. In the research project 'Free Choice in Pensions' at the Amsterdam Institute for Advanced labour Studies, the positive and negative effects of free choice will be investigated using four possible scenarios. In the first option, employees themselves decide which pension fund they will join. In the second option, the employer chooses which pension fund will run his pension scheme. In the third option, the employee stays with his/her company or industry-wide pension fund, but the fund offers the choice between different pension plans. In the fourth option, the participants collectively decide on (changes in) the pension plan and its financing. For each of these scenarios, it will be investigated to what extent freedom of choice is legally feasible and economically desirable. In addition, case studies will be conducted on existing forms of freedom of choice in the Dutch pension system and in a select number of other countries.

Samenvatting

In dit paper wordt onderzocht hoe de institutionele omgeving van het Nederlandse pensioenstelsel van invloed is op werkgeversvoorkeuren met betrekking tot het aanvullend pensioen. Beginpunt van deze analyse is de observatie dat het aantal pensioenfondsen in 20 jaar tijd enorm is afgenomen, voornamelijk onder ondernemingspensioenfondsen. Deze ontwikkeling suggereert dat ondernemingspensioenfondsen minder aantrekkelijk zijn geworden voor werkgever dan andere pensioenuitvoerders als bedrijfstakpensioenfondsen of verzekeraars. Omdat het liquideren van een ondernemingspensioenfonds een keuze is van de werkgever, biedt de afname van deze fondsen een goede mogelijkheid om veranderende werkgeversvoorkeuren met betrekking tot pensioen te bestuderen. Het paper toont aan dat wet- en regelgeving de belangrijkste determinant is van werkgevers' keuzes voor een nieuwe pensioenuitvoerder. De markt voor aanvullende pensioenen en het arbeidsvoorwaardenoverleg zijn van invloed op de selectie van een nieuwe pensioenuitvoerder en de omvang van transactiekosten. Hoewel de verplichte elementen uit het Nederlandse pensioenstelsel beperkingen opleggen aan de keuzevrijheid voor werkgevers, laten deze laatste elementen ook ruimte voor maatwerk en diversiteit.

Summary

The paper investigates how the institutional environment of the Dutch pension system shapes employer preferences with regard to occupational pensions. Starting point of the analysis is the observation that the number of pension funds has rapidly declined over the past 20 years, particularly among company pension funds. This outcome suggests that company pension funds have become less attractive to employers vis-à-vis alternative pension providers. Since the liquidation of a company pension fund is decided by the employer, the decline in company pension funds offers an interesting opportunity to analyze changing employer preferences with regard to occupational pensions. The paper shows how the regulatory environment is by far the most important determinant of employers' choices for a new pension provider. The market for occupational pensions and the collective bargaining arena contribute to the selection of a new pension provider and the size of transaction costs, respectively. Although the mandatory elements within the occupational pension system impose limitations on employers' freedom of choice, the latter elements leave room for customization and diversity.

1 Inleiding

Aanvullende pensioenen zijn een belangrijke bron van inkomsten voor de oudedagvoorziening. Aanvullende pensioenen zijn een arbeidsvoorwaarde: ze kunnen het resultaat zijn van het arbeidsvoorwaardenoverleg of unilateraal aangeboden worden door de werkgever. Werkgevers hebben diverse redenen om een aanvullend pensioen aan te bieden, zoals de wens om goede werknemers aan te trekken of als reactie op druk vanuit vakbonden. Recent wetenschappelijk onderzoek heeft aangetoond dat de voorkeuren van werkgevers met betrekking tot pensioen niet exogeen gegeven zijn, maar worden gevormd door de institutionele context waarin zij zich verkeren. Drie factoren in het bijzonder blijken sterke invloed te hebben op werkgeversvoorkeuren voor aanvullend pensioen: overheidsregulering, de keuzes gemaakt door andere bedrijven, en de invloed van vakbonden. Deze bevindingen zijn gerapporteerd voor diverse politieke economieën met zeer verschillende pensioenstelsels, zoals het Verenigd Koninkrijk en de Scandinavische landen (Bridgen en Meyer 2005; Trampusch 2013).

Dit paper bouwt voort op bestaand wetenschappelijk onderzoek door de institutionele determinanten voor veranderende werkgeversvoorkeuren met betrekking tot pensioen te onderzoeken. Het wordt betoogd dat Nederland een belangrijke casus vormt vanwege het verplichte karakter van het huidige pensioenstelsel. Veel Nederlandse werkgevers hebben te maken met een zogenaamde verplichtstelling, die hen verplicht om een collectieve pensioenregeling aan te bieden, uitgevoerd door een bedrijfstakpensioenfonds. Slechts onder bepaalde voorwaarden ontvangen werkgevers toestemming van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om een alternatieve pensioenregeling te treffen, bijvoorbeeld middels het eigen ondernemingspensioenfonds of via een verzekeraar. In 2012 waren er 323 ondernemingspensioenfondsen in Nederland, die pensioenregelingen uitvoerden voor meer dan 650.000 werknemers. Daarnaast namen meer dan een miljoen werknemers deel aan een aanvullende pensioenregeling via een verzekeraar (DNB 2014a). Meer dan een vijfde van de Nederlandse beroepsbevolking neemt dus deel aan pensioenregeling die niet valt onder de verplichtstelling (CBS 2014).¹

In dit paper wordt onderzocht hoe de institutionele omgeving van het Nederlandse pensioenstelsel van invloed is op werkgeversvoorkeuren met betrekking tot aanvullend pensioen. Startpunt van deze analyse is de observatie dat het aantal Nederlandse pensioenfondsen in rap tempo is afgenomen gedurende de laatste 20 jaar. Waren er in 1995 nog 1,046 pensioenfondsen in Nederland, ultimo 2012 was dit aantal gedaald tot

¹ Waarschijnlijk ligt het daadwerkelijke aantal hoger, omdat sommige bedrijfstakpensioenfondsen pensioenregelingen uitvoeren die niet verplicht gesteld zijn. Daarnaast kunnen werkgevers, die niet verplicht deelnemen aan een bedrijfstakpensioenfonds, zich ook op vrijwillige basis bij een dergelijk fonds aansluiten.

409 fondsen. De Nederlandsche Bank verwacht dat een verdere 20% van de pensioenfondsen verdwenen zal zijn in januari 2015 (Preesman 2013). Dit paper zal aantonen dat de grootste afname in het aantal pensioenfondsen voor rekening komt van de ondernemingspensioenfondsen (OPF), die pensioenregelingen uitvoeren voor de werknemers van een enkel bedrijf. Deze uitkomst suggereert dat ondernemingspensioenfondsen minder aantrekkelijk zijn geworden voor werkgevers. Aangezien de liquidatie van een ondernemingspensioenfonds de keuze van de werkgever is, biedt de afname in het aantal OPF-en een interessante kans om veranderende werkgeversvoorkeuren ten aanzien van aanvullend pensioen te onderzoeken.

In dit paper worden veranderingen in werkgeversvoorkeuren verklaard op basis van drie institutionele dimensies: overheidsregulering van het Nederlandse pensioenstelsel, marktdynamieken in de pensioensector, en de invloed van het arbeidsvoorwaardenoverleg in de Nederlandse politieke economie. Ik baseer mij hier zowel op descriptieve kwantitatieve gegevens als op kwalitatief bewijs verkregen door interviews met pensioenprofessionals en pensioenmanagers bij een select aantal Nederlandse bedrijven. Daarnaast zijn drie case studies uitgevoerd van werkgevers die recentelijk van pensioenuitvoerder zijn gewisseld. Doel van deze case studies is om inzicht te verkrijgen in het besluitvormingsproces en het overgangproces naar een nieuwe pensioenuitvoerder. In totaal zijn er tien interviews uitgevoerd tussen juni en november 2013. Interviews waren semigestructureerd van aard en duurden tussen één en anderhalf uur. Acht interviews vonden plaats op de werkplek van de gesprekspartner. Twee interviews zijn telefonisch afgenomen. Om de anonimiteit van de werkgevers te beschermen zal in dit paper gebruik worden gemaakt van codenamen.

Het paper bevestigt het belang van elk van de drie institutionele dimensies (overheidsregulering, de markt voor aanvullende pensioenen, het arbeidsvoorwaardenoverleg) voor werkgeversvoorkeuren ten aanzien van pensioen. De huidige studie voegt daarnaast een belangrijke kwalificatie toe: regulering door de Nederlandse overheid is veruit de belangrijkste factor in werkgeverskeuzes voor een bepaalde pensioenuitvoerder. De markt voor aanvullende pensioenen en het arbeidsvoorwaardenoverleg zijn met name van belang, nadat de werkgever besloten heeft om van pensioenuitvoerder te veranderen. Beide factoren dragen bij aan de selectie van een nieuwe pensioenuitvoerder en aan de hoogte van de transactiekosten. Een ander belangrijke conclusie die volgt uit de analyse is dat de verplichte elementen binnen het Nederlandse pensioenstelsel belangrijke restricties opwerpen aan werkgeverskeuzes voor aanvullende pensioenen, maar deze niet bepalen. Hetzij het resultaat van productdifferentiatie door marktactoren, hetzij het resultaat van onderhandelingen met werknemersvertegenwoordigers over de bescherming van pensioenrechten, de keuzes van werkgevers zullen eerder in meer dan in minder institutionele diversiteit resulteren. Dergelijke institutionele diversiteit

kan belangrijke problemen met zich meebrengen voor de governance van het Nederlandse pensioenstelsel. Deze resultaten zijn niet alleen relevant voor Nederland, maar ook voor de 17 andere OECD-landen met verplichte elementen binnen hun pensioenstelsels (OECD 2013).

De opzet van dit paper is als volgt. Hoofdstuk 2 zal recent wetenschappelijk onderzoek op het gebied van institutionele veranderingen en pensioenstelsels bespreken. In Hoofdstuk 3 wordt het institutionele landschap van het Nederlandse pensioenstelsel beschreven. Er wordt aangetoond dat het traditionele onderscheid tussen ondernemings-, bedrijfstak-, en beroepspensioenfondsen aan het verdwijnen is door de snelle afname van ondernemingspensioenfondsen. Ook de drie case studies worden in dit hoofdstuk geïntroduceerd. In het vervolg van het paper (Hoofdstukken 4-6) wordt onderzocht in hoeverre contextuele factoren deze afname in ondernemingspensioenfondsen kunnen verklaren. Drie factoren worden onderzocht: overheidsregulering, marktwerking en het arbeidsvoorwaardenoverleg. In hoofdstuk 7 wordt tenslotte nader ingegaan op het transitieproces: hoe hebben de werkgevers de overgang naar een nieuwe pensioenuitvoerder ervaren? Uit de bevindingen van dit paper volgt dat de institutionele diversiteit waarschijnlijk zal toenemen in het Nederlandse pensioenstelsel, ondanks de toenemende concentratie van pensioenfondsen.

2 Institutionele veranderingen in het pensioenstelsel

Pensioenstelsels zijn in het algemeen weinig onderhevig aan verandering. Uit de institutionele literatuur blijkt dat gefaalde hervormingen binnen pensioenstelsels veelal de norm zijn, afgewisseld door incrementele aanpassingen— een fenomeen dat door Natali en Rhodes *reform sclerosis* wordt genoemd (2008: 25). De weerstand tegen veranderingen in pensioenstelsels wordt geweten aan de padafhankelijkheid van institutionele arrangementen, de vetomacht van gevestigde belangen en de electorale repercussies voor pijnlijke hervormingen (Myles en Pierson 2001). Deze problemen worden nog eens versterkt in zogeheten *Bismarckian* pensioenstelsels op het Europese continent, waar pensioenen de vorm aannemen van sociale zekerheid.² Dit maakt dat deelnemers sterke verwachtingen koesteren jegens toekomstige voorzieningen. Vanwege deze kenmerken nemen pensioenhervormingen vaak de vorm aan van *negotiated settlements*, het resultaat van overleg door brede coalities van politieke partijen en belangengroepen. Dankzij zulke onderhandelingen kunnen overheden schuld voor pijnlijke hervormingen spreiden naar andere actoren en nieuwe mogelijkheden voor *credit-seeking* creëren (Myles en Pierson 2001; Natali en Rhodes 2008).

Ondanks bovengenoemde obstakels voor institutionele veranderingen hebben Europese pensioenstelsels vergaande hervormingsprocessen doorgemaakt sinds de jaren '90. Het versoberen van staatspensioenen, het introduceren van marktwerking, en de individualisering van pensioencontracten zijn slechts enkele ontwikkelingen die gevat worden onder de term *pension privatization* (De Deken 2013). Dergelijke ontwikkelingen spreken dan ook de veronderstelde inertie van de Europese pensioenstelsels tegen en plaatsen hernieuwde aandacht op de vraag hoe pensioenstelsels veranderen. Wetenschappers van de verzorgingsstaat hebben de omstandigheden onderzocht waaronder overheden pijnlijke hervormingen van het pensioenstelsel kunnen doorvoeren. Uit onderzoek blijkt dat onder andere het vormen van politieke coalities met politieke tegenstanders, met name oppositiepartijen en vakbonden (Schludi 2005), het introduceren van nieuwe beleidsinstrumenten in plaats van vergaande hervormingen (Palier 2007), en het gebruik van lange

2 Wetenschappers maken vaak het onderscheid tussen *Beveridgean* en *Bismarckian* pensioenstelsels. In *Beveridgean* stelsels worden pensioenen gefinancierd uit de belastingopbrengsten. Het doel van de staatspensioenen is om armoede te voorkomen. In *Bismarckian* stelsels zijn pensioenen gerelateerd aan het genoten inkomen en gefinancierd door sociale verzekeringsbijdragen. Het doel van de staatspensioenen is inkomensbehoud.

overgangperiodes om pijnlijke maatregelen in te voeren (Bonoli en Palier 2007) hervorming van pensioenstelsels mogelijk maken.

De voortgaande privatisering van Europese pensioenstelsels zet vraagtekens bij het gebruik van tweeledige typologieën om een onderscheid te maken tussen diverse stelsels. Zelfs de hervormingsadverse *Bismarckian* stelsels van Italië, Duitsland of Frankrijk zijn de laatste jaren vatbaar gebleken voor dit proces. Nu zowel *Bismarckian* als *Beveridgean* pensioenstelsels geconfronteerd worden met dezelfde uitdagingen (financiële globalisering, vergrijzing van de bevolking) is het niet verrassend dat overheden ook naar eenzelfde set beleidsmaatregelen grijpen (Bridgen en Meyer 2009). Deze omvatten onder andere een shift van PAYGO naar kapitaaldekking, het stimuleren van concurrentie tussen private pensioenuitvoerders, en het vervangen van collectieve DB-regelingen door individuele DC-regelingen (De Deken 2013). Als gevolg daarvan lijken Europese pensioenstelsels zich te ontwikkelen in stelsels met meerdere pijlers (Ebbinghaus 2011).

Ondanks aanhoudende privatisering is er weinig bekend over de institutionele processen die geprivatiseerde pensioenstelsels kenmerken. Geprivatiseerde stelsels verplaatsen het risico van de overheid naar private actoren – werkgevers en werknemers in het geval van de tweede pijler of individuele burgers in het geval van de derde pijler – die verantwoordelijk zijn voor hun eigen *self-made* pensioenen (Bode 2007). Of deze actoren ook bereid of geschikt zijn om deze verantwoordelijkheid te dragen blijft een open vraag. Lage deelname, suboptimale consumentenkeuzes en beperkte concurrentie tussen pensioenaanbieders lijken geprivatiseerde pensioenstelsels in de hele OECD te plagen (cf. Hinrichs 2004; Arza 2008; Mabbett 2012). Onderzoek op dit terrein heeft zich echter voornamelijk gericht op stelsels met belangrijke vrijwillige componenten, waar werkgevers en werknemers zelf geacht worden keuzes te maken om wel of niet te sparen voor pensioen en op welke manier. Pensioenstelsels waar zulke opties zijn beperkt door de overheid hebben minder aandacht gekregen in de wetenschappelijke literatuur. Dit paper hoopt een bijdrage te leveren aan deze literatuur door middel van een case studie naar de Nederlandse tweede pijler.

Op het eerste gezicht laten pensioenstelsels met veel verplichte elementen weinig ruimte voor individueel handelen. Immers, werkgevers en werknemers zijn wettelijk verplicht om aanvullende pensioenregelingen aan te bieden of er in deel te nemen. Dit is het geval, bijvoorbeeld, in het Nederlandse stelsel, waar de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een verplichtstelling kan toepassen op aanvullende pensioenregelingen, die collectief worden onderhandeld door de sociale partners. Middels een verplichtstelling wordt een pensioenregeling van toepassing op alle werknemers en werkgevers in een bepaalde bedrijfstak. Individuele werknemers of werkgevers kunnen weinig invloed uitoefenen over de inhoud van hun pensi-

oeregeling. Individueel handelen wordt verder beperkt door de wettelijke vereiste dat verplichte pensioenregelingen worden uitgevoerd door bedrijfstakpensioenfondsen, die daardoor een bijna-monopolie hebben binnen een bedrijfstak. Slechts onder bepaalde omstandigheden mogen werkgevers die vallen onder een verplichtstelling afwijken van de verplichte pensioenregeling en een eigen pensioenuitvoerder selecteren (zie ook Hoofdstuk 3). Desalniettemin valt ongeveer een vijfde van de Nederlandse beroepsbevolking buiten het bereik van de verplichtstelling (DNB 2014a; CBS 2014).

Net als in andere Europese landen heeft ook het Nederlandse pensioenstelsel belangrijke veranderingen ondergaan in de afgelopen tien jaar. De transitie van eindloon- naar middelloonregelingen en van onvoorwaardelijke naar voorwaardelijke indexatie zijn reeds beschreven in de wetenschappelijke literatuur (Bridgen en Meyer 2009; Anderson 2011). Minder wetenschappelijke aandacht is uitgegaan naar veranderingen in de institutionele structuur van het Nederlandse pensioenlandschap, met name de gestage afname van het aantal pensioenfondsen sinds midden jaren '90. Het huidige paper hoopt deze afname te verklaren middels een analyse van werkgeverskeuzes met betrekking tot aanvullende pensioenen. Hier bouwt het paper voort op onderzoek dat aangetoond heeft dat werkgeverspreferenties niet exogeen gegeven zijn, maar worden beïnvloed door hun institutionele context en sociale interacties met andere actoren (Bridgen en Meyer 2005; Trampusch 2013). In Nederland wordt die institutionele omgeving bepaald door het verplichte karakter van de tweede pijler. In het Hoofdstukken 4-6 zullen drie dimensies van het Nederlandse pensioenstelsel worden besproken: overheidsregulering, de markt in aanvullende pensioenen en het arbeidsvoorwaardenoverleg.

3 Veranderingen in het Nederlandse pensioenlandschap

Het Nederlandse pensioenstelsel bestaat uit drie pijlers. De eerste pijler bestaat uit de AOW (Algemene Ouderdomswet), het basispensioen van overheidswege voor een ieder tussen de 15 en 64 jaar die gewoon en gewerkt heeft in Nederland. De AOW is een sociale verzekering die betaald wordt op PAYGO-basis uit inkomen uit arbeid. De tweede pijler bestaat uit de aanvullende pensioenen die voortvloeien uit arbeidsrelaties. Nederland is een van de weinige landen waar de aanvullende pensioenen dateren van vóór de invoering van het staatspensioen. De vroege aanvullende pensioenen waren voornamelijk verbonden aan individuele ondernemingen. Bedrijfstakpensioenfondsen werden pas prominent na de Tweede Wereldoorlog dankzij de invoering van de verplichtstelling in 1949 (Anderson 2011). Dit verklaart waarom er in Nederland nog relatief veel ondernemingspensioenfondsen (OPF) bestaan naast de bedrijfstakpensioenfondsen (BPF) en de beroepspensioenfondsen (BrPF) (zie Tabel 1). De derde pijler, tenslotte, bestaat uit de vrijwillige, individuele pensioenproducten. Door de grote omvang van de tweede pijler is de derde pijler echter relatief klein in Nederland.

Tabel 1: Pensioenfondsen in Nederland (2012)

Soort pensioenfonds	BPF	OPF	BrPF
Aantal fondsen	74	323	12
Totaal aantal actieve deelnemers	4.990.257	652.029	57.017
Gemiddels aantal actieve deelnemers	67.436	2.019	4.751
% van totaal van actieve deelnemers	87,56	11,44	1,00

Bron: DNB Statistics (laatst bekeken: 30 juli 2014).

Nederlandse werkgevers zijn niet verplicht een pensioenregeling aan hun werknemers te bieden, maar veel van hen doen dit wel. Naar schatting neemt meer dan 90% van de Nederlandse werknemers deel aan een aanvullende pensioenregeling (De Mooij et al. 2012: 18-23), één van de hoogste participatiegraden in de OECD (OECD 2013). De voornaamste verklaring voor deze hoge participatiegraad is de verplichtstelling die gegeven wordt aan bedrijfstakpensioenfondsen. Als de sociale partners overeenstemming bereiken over een pensioenregeling, kunnen zij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzoeken om de rege-

ling verplicht te stellen voor alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak. Dit betekent dat werkgevers verplicht zijn de collectieve pensioenregeling aan te bieden aan hun werknemers, terwijl werknemers hier verplicht aan moeten deelnemen. Wijzigingen in de regeling worden doorgevoerd door vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties en vakbonden op bedrijfstakniveau. De collectieve pensioenregelingen worden uitgevoerd door bedrijfstakpensioenfondsen die een bijna-monopolie hebben op de uitvoering van pensioen binnen de bedrijfstak. Op het eerste gezicht is er dan ook weinig individuele keuzevrijheid voor werkgevers of werknemers binnen het Nederlandse pensioenstelsel.

Met beperkte ruimte voor keuzevrijheid binnen de tweede pijler zou men een zekere stabiliteit in het aantal pensioenfondsen verwachten. Immers, het pensioenlandschap wordt gedomineerd door bedrijfstakpensioenfondsen, wier continuïteit verzekerd lijkt te zijn door de verplichtstelling. Desalniettemin heeft het Nederlandse pensioenstelsel momenteel te maken met een opmerkelijke ontwikkeling: de afname van het aantal pensioenfondsen. Tabel 2 toont het aantal pensioenfondsen per type fonds voor de periode 1995-2012. In deze periode is het aantal pensioenfondsen afgenomen van meer dan 1,000 fondsen in 1995 tot slechts 409 pensioenfondsen in 2012. De afname van pensioenfondsen kan niet verklaard worden door een vermindering in het aantal deelnemers. Integendeel, tijdens deze periode is het aantal deelnemers (actief en gepensioneerd) juist toegenomen met meer dan 40%. Het aantal pensioenfondsen is dus afgenomen ondanks een groei van het pensioenstelsel.

Tabel 2: Aantal Pensioenfondsen in Nederland (1995-2012)

Type pensioen-fonds/jaar	1995	2000	2005	2010	2012	Vershil 1995-2012
BPF	83	92	103	82	74	-9
OPF	952	877	676	414	323	-629
BrPF	11	11	12	12	12	+1
Totaal	1.046	980	791	508	409	-637
Totaal aantal deelnemers*	6.134.722	7.420.600	8.670.390	8.619.178	8.708.051	+2.573.329

*Totaal van actieve en gepensioneerde deelnemers (exclusief slapers)

Bron: Pensioen- en Verzekeringskamer 1996; DNB Statistics (laatst bekeken: 7 februari 2014)

Hoewel het niet expliciet beleid is, heeft De Nederlandsche Bank (DNB) de huidige ontwikkeling met open armen ontvangen. In 2010 verkondigde DNB directeur Joanne Kellerman dat het aantal Nederlandse pensioenfondsen verder kon worden gereduceerd tot honderd fondsen. Volgens Kellerman was er een

substantieel tekort aan gekwalificeerde bestuurders om het huidige aantal fondsen te accommoderen. Dit gebrek aan expertise, aldus Kellerman, zou verklaren waarom bepaalde fondsen een korte termijnvisie hadden aangenomen met betrekking tot het beleggingsbeleid, hetgeen hen in financiële problemen bracht na de financiële crisis van 2008. Kellerman beschouwde de afwezigheid van experts binnen pensioenfondsbesturen voornamelijk een probleem van de kleinere fondsen en bepleitte daarom een verdere consolidatie van het Nederlandse pensioenlandschap (Gotink 2010).³ In januari 2014 vroeg DNB aan 60 fondsen om een mogelijke liquidatie te onderzoeken. Volgens DNB (2014b) werden de fondsen benadeeld door een onvoordelige kostenstructuur, beperkte ruimte om de premies te verhogen, of een vergrijzend deelnemersbestand.

Desondanks kan de afname van het aantal pensioenfondsen niet alleen verklaard worden door DNB's beleidsvoorkeuren. Immers, de daling van het aantal pensioenfondsen heeft zich al in de jaren '90 ingezet. Het is ook duidelijk dat deze ontwikkeling niet alle pensioenfondsen op dezelfde wijze heeft geraakt. Tabel 2 laat zien dat de afname van het aantal fondsen met name wordt veroorzaakt door de daling van het aantal ondernemingspensioenfondsen.⁴ Het aantal ondernemingspensioenfondsen was in 2012 nog slechts een derde van het aantal in 1995, hetgeen suggereert dat veel ondernemingspensioenfondsen zijn geliquideerd in de tussenliggende periode. Het aantal geliquideerde fondsen is waarschijnlijk hoger dan 629 fondsen, omdat bedrijven ook nieuwe ondernemingspensioenfondsen hebben opgericht in deze periode. Een alternatieve verklaring dient daarom niet alleen de afname in het aantal fondsen te verklaren, maar ook waarom deze afname zich voornamelijk heeft voorgedaan bij de ondernemingspensioenfondsen. Hiervoor moeten we ons op het gedrag van werkgevers richten. Immer, zij zijn de actoren die ondernemingspensioenfondsen oprichten en liquideren.

Het moet vermeld worden dat niet alle Nederlandse werkgevers onder een verplichtstelling vallen. Allereerst zijn er die werkgevers, die niet actief zijn in bedrijfstakken met een verplichte collectieve pensioenregeling. Deze werkgevers mogen zelf beslissen of ze wel of niet een pensioenregeling aanbieden. Indien ze wel een pensioenregeling hebben voor hun werknemers, mogen ze hun eigen pensioenuitvoerder kiezen. Dit is het geval, bijvoorbeeld, in nieuwe industrieën zoals de financiële dienstverlening en de ICT, maar ook in bepaalde oudere industrieën (bijvoorbeeld, de rubberindustrie). Een tweede groep bestaat uit die werkgevers, die een vrijstelling van verplichte deelname hebben verkregen.⁵ Bij wet mag een vrijstelling onder bepaalde

3 De gewenste verandering lijkt zich te materialiseren, zoals Tabel 2 aantoont. Als het aantal fondsen in het huidige tempo blijft dalen, zal het gewenste aantal van 100 fondsen binnen 4 jaar worden gerealiseerd.

4 Tussen 1995 en 2013 is het aantal bedrijfstakpensioenfondsen met 15 procentpunten afgenomen. De beroepspensioenfondsen, die de verplichte pensioenregelingen voor zelfstandigen en loondiensters in de vrije beroepen uitvoeren, zijn stabiel gebleven in deze periode.

5 De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de bevoegdheid om vrijstellingen te verlenen gedelegeerd aan de besturen van de verplichte bedrijfstakpensioenfondsen.

omstandigheden worden verleend, zoals het bestaan van een cao op bedrijfsniveau of bij slechte financiële prestaties van het bedrijfstakpensioenfonds.⁶ Vrijgestelde werkgevers mogen hun eigen pensioenuitvoerder kiezen op voorwaarde dat de pensioenregeling vergelijkbaar of beter is dan de verplichtgestelde regeling op bedrijfstakniveau.⁷

Wanneer vrijgesteld van deelname aan een verplicht bedrijfstakpensioenfonds hebben werkgevers drie mogelijke keuzes voor het uitvoeren van hun pensioenregeling. Werkgevers kunnen hun eigen ondernemingspensioenfonds oprichten, zich op vrijwillige basis aansluiten bij een ondernemingspensioenfonds of ze kunnen een verzekeraar inschakelen om hun pensioenregeling uit te voeren. Helaas is er weinig bekend over de daadwerkelijke keuzes die werkgevers maken. Het is bijvoorbeeld niet bekend hoeveel werkgevers een vrijstelling van deelname aan een verplicht bedrijfstakpensioenfonds hebben ontvangen. In 2006 zijn diverse pensioenfondsbesturen ondervraagd over het aantal werkgevers met een vrijstelling. Uit het onderzoek bleek dat gemiddeld 1,5% van de aangesloten werkgevers een vrijstelling aanvroeg. Dit kwam overeen met ongeveer 3,400 werkgevers. Van de 694 vrijstellingsverzoeken die ingediend werden bij de onderzochte pensioenfondsbesturen werd ongeveer de helft gehonoreerd.⁸ In veel gevallen betrof het werkgevers die reeds een eigen pensioenvoorziening hadden (De Vries en Detmar 2006).

Een andere vraag betreft de keuzes die werkgevers maken, zodra zij een vrijstelling van deelname hebben ontvangen. Helaas zijn ook deze gegevens niet beschikbaar. Wel heeft DNB recentelijk onderzoek gedaan naar de rechtsopvolgers van geliquideerde pensioenfondsen (DNB 2014). In de periode 2007-2012 werd meer dan de helft van de 357 geliquideerde pensioenfondsen opgevolgd door een verzekeraar (67,55%). Ongeveer een kwart van de geliquideerde fondsen ging over in een bedrijfstakpensioenfonds (22,97%) en een nog kleiner deel werd vervangen door een ondernemingspensioenfonds (9,52%). Echter, wanneer we het aantal deelnemers als uitgangspunt nemen, blijkt het tegenovergestelde het geval. Meer dan tweederde van de deelnemers ging over naar een bedrijfstakpensioenfonds (67,10%), terwijl een kwart overging naar een verzekeraar (26,12%). Wederom ontvingen de ondernemingspensioenfondsen slechts een klein percen-

6 Elk jaar worden de verplichte bedrijfstakpensioenfondsen geëvalueerd op hun beleggingsresultaten. Het meetinstrument dat hiervoor gebruikt wordt, is de zogenaamde Z-score. De Z-score meet het beleggingsrendement in verhouding tot van tevoren bepaalde benchmarks, door het pensioenfonds zelf opgesteld. De Z-scores worden gebruikt in een performance-toets, die de beleggingsresultaten van het fonds meet over een vijfjarige periode. Als een verplicht bedrijfstakpensioenfonds lager dan nul scoort op de performance-toets, dan kunnen de deelnemende werkgevers een vrijstelling van deelname aanvragen op basis van slechte financiële prestaties.

7 De pensioenregeling van de werkgever dient zowel financieel als actuariel vergelijkbaar te zijn aan de regeling op bedrijfstakniveau. Financieel vergelijkbaar betekent dat beide regelingen eenzelfde financieringsbasis moeten hebben (DB of DC). Actuariel vergelijkbaar houdt in dat voldaan kan worden aan bestaande verplichtingen, maar er wordt ook gekeken naar het indexatiebeleid en andere mogelijkheden binnen de regeling, zoals de mogelijkheid om op vrijwillige basis bij te sparen. Ik dank Sijbren Kuiper voor additionele informatie over de vergelijkbaarheid van pensioenregelingen.

8 De auteurs vroegen tevens welke pensioenuitvoerders werkgevers met een vrijstelling uiteindelijk kozen. Helaas worden de resultaten van deze vraag niet gerapporteerd.

tage van de deelnemers (6,77%). Deze resultaten suggereren dat met name de kleine pensioenfondsen zijn opgevolgd door een verzekeraar, terwijl de grotere fondsen zijn overgegaan in een bedrijfstakpensioenfonds (ibid.).

De drie cases uit dit paper wijken enigszins af van dit beeld. Bij AgriFood, een beursgenoteerde multinational met een eigen ondernemingspensioenfonds, had de Raad van Bestuur sinds het begin van de 21ste eeuw de wens om de pensioenregeling onder te brengen bij een verzekeraar, opdat de pensioenregeling “wat meer beheersbaar zou zijn” (Interview, 22 juli 2013). De beslissing werd echter lange tijd tegengehouden door de andere stakeholders binnen het bedrijf. Zo was de vereniging van gepensioneerden tegen het besluit om over te stappen naar een verzekeraar. Ook de Centrale Ondernemingsraad (COR) en het bestuur van het pensioenfonds prefereerden de status quo. In 2010 daalde de dekkinggraad van het ondernemingspensioenfonds echter onder de vereiste 105% en kortingen dreigden. De aanstaande kortingen werden door de Raad van Bestuur aangegrepen om hernieuwde gesprekken met de stakeholders aan te gaan. Na een lange onderhandelingsperiode gingen de stakeholders akkoord met de liquidatie van het ondernemingspensioenfonds en het onderbrengen van de pensioenregeling bij een verzekeringsmaatschappij.

Verzekeraar AllInsure verkocht lange tijd alleen levensverzekeringen en schadeverzekeringen. De pensioenen van haar werknemers werden uitgevoerd door een externe verzekeraar. In de jaren '90 richtte het bedrijf haar eigen ondernemingspensioenfonds op, omdat het kennis op wilde doen van pensioenproducten. Expliciet doel daarbij was om te leren pensioenen te administreren, zodat het bedrijf zelf ook pensioenverzekeringen kon gaan aanbieden. De oprichting van het ondernemingspensioenfonds was echter geen succes: de meeste regionale organisaties namen een afwachtende houding aan. Naast de centrale organisatie kent AllInsure ook 21 regionale organisaties: hiervan sloten slechts drie zich aan bij het ondernemingspensioenfonds. Hierdoor bleef het fonds kleinschalig en dus kostbaar. In 2006 werd het fonds geliquideerd en bracht de werkgever haar pensioenregeling onder bij een bedrijfstakpensioenfonds.

Bestuursorganisatie PublicCorp, tenslotte, bracht in 2010 haar middelloonregeling onder bij een verplicht bedrijfstakpensioenfonds. Daarvoor werd de regeling uitgevoerd door een vrijwillig bedrijfstakpensioenfonds, dat mede door de werkgever zelf was opgericht. De keuze om van uitvoerder te wisselen werd ingegeven door de wens om kosten te beperken en de toenemende eisen van de toezichthouder te omzeilen. Ook speelde de kleine omvang van het vrijwillige bedrijfstakpensioenfonds een belangrijke rol: hierdoor bleven de uitvoeringskosten hoog en was het moeilijk om deskundige mensen te vinden voor bestuursfuncties binnen het fonds. Net als bij de overige twee cases werden stakeholders – vereniging van gepensioneerden, deelnemersraad en verantwoordingsorgaan van het pensioenfonds – betrokken bij het overgangsproces en namen zowel werkgever- als werknemersvertegenwoordigers deel aan de gesprekken met de nieuwe pensioenuitvoerder.

In het vervolg van dit paper zal nader ingegaan worden op de keuzes van werkgevers met betrekking tot aanvullend pensioen. Daarbij zal met name gekeken worden naar de invloed van drie institutionele factoren – overheidsregulering, de markt voor aanvullende pensioenen en het arbeidsvoorwaardenoverleg – op deze keuzes. Analyse van algemene ontwikkelingen binnen het Nederlandse pensioenstelsel zal worden aangevuld met specifieke inzichten verkregen uit de drie bovengenoemde case studies.

4 Overheidsregulering van de tweede pijler

Pensioenfondsen opereren in een sterk gereguleerde omgeving. Twee overheidsinstanties zijn verantwoordelijk voor het toezicht op het pensioenstelsel. De Nederlandsche Bank (DNB) levert zowel financieel als materieel toezicht: de bank monitort niet alleen de financiële prestaties van pensioenfondsen, maar ook hun dagelijkse praktijken. Een belangrijk instrument dat DNB daarbij ter beschikking heeft, is de minimale dekkingsgraad, welke voorschrijft dat het vermogen van een fonds minimaal 105% van de pensioenverplichtingen dient te zijn. Fondsen met een lagere dekkingsgraad moeten een herstelplan indienen bij DNB, waarin zij hun plannen ter verbetering van de dekkingsgraad uiteenzetten. DNB houdt ook toezicht op de geschiktheid van pensioenfondsbestuurders, opdat zij voldoende expertise bezitten om het pensioenvermogen prudent te beheren namens de deelnemers. Als een fonds onbestuurbaar dreigt te worden, kan DNB nieuwe bestuursleden aanstellen. De Autoriteit Financiële Markten (AFM) is verantwoordelijk voor het toezicht op de Nederlandse financiële markten. Specifiek houdt zij toezicht op de dienstverlening en informatievoorziening van financiële instellingen.

Met 0,2% van het belegd vermogen hebben Nederlandse pensioenfondsen gemiddeld de laagste administratiekosten van alle OECD-landen (OECD 2013: 17).⁹ Toch staan beide toezichthouders zeer kritisch tegenover het onvermogen van de industrie om verdere kostenefficiëntie te realiseren.¹⁰ Volgens de AFM zou een kostenreductie van 0,25 procentpunt in veertig jaar tijd kunnen leiden tot een toename van 7,5% van het pensioenkapitaal. De AFM raadt dan ook met name de kleine en middelgrote fondsen aan om de kosten verder te reduceren door schaalvergroting (AFM 2011: 4). DNB heeft ook de kostenstructuur van de Nederlandse fondsen bekritiseerd, met name het gebrek aan transparantie wat betreft de kosten van het vermogensbeheer. De overgrote meerderheid van de Nederlandse pensioenfondsen besteedt het vermogensbeheer uit aan een klein aantal grote vermogensbeheerders. Sinds 2012 zijn alle pensioenfondsen verplicht om hun vermogensbeheerkosten jaarlijks te rapporteren aan DNB. Volgens DNB worden dergelijke rapportages echter door minder dan driekwart van de fondsen verstrekt. Met name de kleinere fondsen zijn

⁹ De kosten voor het vermogensbeheer worden niet meegewogen in de OECD-data.

¹⁰ De kritische houding van de twee toezichthouders kan wellicht verklaard worden door de toename in administratiekosten van pensioenfondsen in de laatste twintig jaar. Bikker (2013) rapporteert bijvoorbeeld dat de gemiddelde administratiekosten van pensioenfondsen in de periode 1992-1996 lagen op €32,24 per deelnemer. In de periode 2010-2012 waren deze kosten gestegen tot een gemiddelde van €56,38 per deelnemer. Bikker wijt deze stijging aan hogere salariskosten van pensioenprofessionals enerzijds en hogere transparantie-eisen van de toezichthouder anderzijds, zoals communicatie naar deelnemers en het publiceren van jaarverslagen.

niet bereid of in staat om inzicht te verlenen in hun vermogensbeheerkosten. DNB wijt dit aan het gebrek van *countervailing power* van de kleinere fondsen ten aanzien van de grotere vermogensbeheerders. DNB overweegt om boetes op te leggen aan fondsen, die informatie achterhouden of niet beschikbaar hebben (Trappenburg 2014).

Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat regeldruk een belangrijke determinant is voor werkgeversvoorkeuren met betrekking tot pensioen (cf. Bridgen en Meyer 2005). De drie cases bevestigen deze bevinding. Zo had Raad van Bestuur bij AgriFood al sinds het begin van de 21ste eeuw de wens om de pensioenregeling onder te brengen bij een verzekeraar, opdat de pensioenregeling “wat meer beheersbaar zou zijn” (Interview, 22 juli 2013). De beslissing werd echter lange tijd tegengehouden door de andere stakeholders binnen het bedrijf. Ook AllInsure ervoer de pensioenadministratie door het eigen ondernemingspensioenfonds als uitermate complex, waarbij aanzienlijke expertise binnen het fondsbestuur en de deelnemersraad benodigd was. Hierover stelt de gesprekspartner:

Men dacht, ja, we hebben wel een eigen ondernemingspensioen[fonds], maar daar zit een bestuur op, daar zitten medewerkers op, dat vergt behoorlijk wat managementaandacht. [Het] is een heel specialistisch gebeuren. Je moet voldoen aan wet- en regelgeving, die ook steeds scherper wordt (Interview, 6 juli 2013).

PublicCorp’s overgang van een vrijwillig naar een verplicht bedrijfstakpensioenfonds is waarschijnlijk de meest opmerkelijke van de drie cases. De organisatie had een belangrijke rol gespeeld in de oprichting van het vrijwillige fonds, waar ook andere bestuursorganisaties zich bij konden aansluiten. In 2009 werd echter duidelijk dat het fonds haar meeste leden zou verliezen, nadat nieuwe wetgeving bepaalde dat enkele bestuursorganisaties opgeheven zouden worden. Hierover zegt de gesprekspartner:

Dat is trouwens op de achtergrond ook één van de redenen geweest om het pensioenfonds [...] te liquideren, omdat anders de [werkgever] als enige achter zou blijven met een heleboel inmiddels opgeheven instellingen. Dat zou het aantal actieven versus het aantal inactieven zou dan onevenredig en in één klap groot worden (Interview, 3 juni 2013).

Een andere belangrijke factor in de keuze voor liquidatie was dat het kleine fonds zeer hoge administratiekosten had. Samen met de toegenomen eisen van DNB met betrekking tot de deskundigheid van pensioenfondsbestuurders bleek het voortbestaan van het fonds niet haalbaar:

Een andere reden was dat we een jaar eerder – ik denk in 2007 of 2008 – [...] een benchmarkonderzoek [hadden] gedaan naar de pensioenkosten, de uitvoeringskosten van het pensioenfonds. En daaruit bleek dus dat wij als klein pensioenfonds ook per deelnemer echt [...] hele hoge kosten hadden. Dat is logisch. Een andere reden was dat, daarmee samenhangend, de eisen die De Nederlandsche Bank stelde aan pensioenfonds, ook aan de hele kleintjes, ja, die werden steeds zwaarder. Het zijn terechte eisen, die men stelde aan bestuur en de governance, maar het viel voor een klein pensioenfonds toch steeds moeilijker op te brengen (Interview, 3 juni 2013).

De gesprekspartner noemt voornamelijk de bemensing van het fonds en de tijd die het kostte om het fonds te besturen als belangrijkste problemen waarmee de werkgever geconfronteerd werd. Vanwege de relatief kleine omvang van de sector waren er simpelweg maar weinig mensen die voor deze taken gevraagd konden worden (ibid.)

Toen het pensioenfonds begon uit te kijken naar een alternatief voor de huidige pensioenuitvoerder, overwoog het verschillende pensioenuitvoerders. Vanaf het begin had het bestuur een sterke voorkeur voor het verplichte bedrijfstakpensioenfonds, waar de organisatie in eerste instantie dispensatie van had gekregen. Een andere optie die kort werd overwogen was om te fuseren met een ondernemingspensioenfonds in dezelfde bedrijfstak. Uiteindelijk besloot de werkgever dit niet te doen, omdat de fusie niet zou resulteren in een veel groter fonds en de administratiekosten nog steeds zeer hoog zouden zijn: “Want ook het [ondernemingspensioenfonds] is weliswaar groter, wel vier keer zo groot. Maar niettemin zouden we dan gezamenlijk nog steeds heel klein zijn. En [...] zouden de kosten te hoog zijn” (Interview, 3 juni 2013). Ook was het ondernemingspensioenfonds zelf vrij ambivalent over een fusie, daar het fondsbestuur het huidige governance-model prefereerde boven dat van een bedrijfstakpensioenfonds, “omdat ze op die manier [...] in hun bestuur direct gekozen werknemers en ook gepensioneerden konden opnemen” (Interview, 3 juni 2013). Tenslotte speelde mee dat de dekkingsgraad van PublicCorp’s pensioenfonds lager was dan dat van het ondernemingspensioenfonds, waardoor de werkgever een substantiële financiële bijdrage zou moeten leveren als de fusie door zou gaan.¹¹

Surveyonderzoek bevestigt dat de strenge deskundigheidseisen aan pensioenfondsbestuurders en de druk om kosten te reduceren sterke motivaties zijn voor werkgevers om hun pensioenfonds te liquideren (Price Waterhouse Coopers 2007). In deze context worden schaalvoordelen bijzonder belangrijk. Administratiekosten nemen af, naarmate het aantal deelnemers toeneemt (Bikker 2013). Daar ondernemingspen-

11 De gesprekspartner zegt hierover: “Het was ook gewoon moeilijk [om] een arm en een rijk pensioenfonds samen te voegen, terwijl wij als pensioenfonds zelf al zo’n hoge pensioenpremie betaalden. Dus dat zou betekenen dat wij als de werkgever [...], als we die fusie nou door laten gaan, dan wordt wel geacht of gevraagd om [...] tijdelijk of eenmalig een flinke donatie te doen. Daar kregen we ook niet echt de handen voor op elkaar om dat voor elkaar te krijgen. Zeker niet omdat er een alternatief was om naar het grote [bedrijfstakpensioenfonds] in één keer over te gaan [...]” (Interview, 3 juni 2013).

oefondsen vaker minder deelnemers hebben dan bedrijfstakpensioenfondsen zijn ook hun administratiekosten vaak hoger. Het is daarom niet verwonderlijk dat voornamelijk ondernemingspensioenfondsen en kleinere bedrijfstakpensioenfondsen druk vanuit de overheid voelen om te liquideren en/of te fuseren met andere fondsen. Het tegenovergestelde is echter het geval met betrekking tot de vermogensbeheerkosten: hoe groter het vermogen, hoe hoger de kosten voor het vermogensbeheer (ibid.). Een toenemende concentratie van de tweede pijler hoeft daarom niet de kostenefficiëntie te brengen die de toezichthouder wenst.

5 De markt voor aanvullende pensioenen

Terwijl de overheid lage administratiekosten en hoge financiële prestaties aanmoedigt, proberen pensioenfondsen zoveel mogelijk deelnemers aan te trekken om zodoende schaalvoordelen te behalen. Concurrentie wordt op twee manieren uitgeoefend. Als eerste identificeren pensioenfondsen werkgevers wier bedrijfsactiviteiten vallen onder de verplichtstelling, maar die nog geen lid zijn van het fonds. Deze werkgevers zijn verplicht om zich aan te sluiten bij het fonds of anders een vrijstelling aan te vragen. Vooral wanneer Nederlandse bedrijven hun bedrijfsactiviteiten diversifiëren, kunnen werkgevers tot de ontdekking komen dat een verplichtstelling van toepassing is op een deel van hun werknemers. Rechtszaken over verplichte deelname komen regelmatig voor. Ten tweede kunnen pensioenuitvoerders proberen om werkgevers op vrijwillige basis bij het fonds aan te laten sluiten. Zij doen dit onder andere door verschillende pensioenproducten aan te bieden en het bieden van maatwerk aan individuele werkgevers. In dit hoofdstuk zal op deze laatste twee methoden verder ingegaan worden.

Niet alle pensioenuitvoerders hebben een vast deelnemersbestand. De vrijwillige bedrijfstakpensioenfondsen, bijvoorbeeld, zijn afhankelijk van werkgevers die zich op vrijwillige basis bij hen aansluiten. Vrijwillige bedrijfstakpensioenfondsen voeren net als de verplichte bedrijfstakpensioenfondsen collectieve pensioenregelingen uit op bedrijfstakniveau. De regeling is verplicht voor werkgevers die lid zijn van de werkgeversvereniging, maar niet toepasbaar op niet-leden. In sommige gevallen hebben werkgeversverenigingen een aparte organisatie, specifiek voor die werkgevers die aan de collectieve pensioenregeling willen deel te nemen. Hierdoor kunnen werkgevers lid worden van de werkgeversvereniging, ook als ze niet geïnteresseerd zijn in de collectieve pensioenregeling.¹² In andere gevallen hebben de sociale partners de pensioenregeling gescheiden van de cao voor de bedrijfstak. Wederom is het doel om werkgevers de keuze te bieden om niet aan de collectieve pensioenregeling deel te nemen, maar wel de overige collectieve arbeidsvoorwaarden voor de bedrijfstak te volgen en vice versa.¹³ In 2013 waren er twaalf vrijwillige bedrijfstakpensioenfondsen in Nederland, zoals voor de zorgverzekeringssector en de media.

12 Een aparte werkgeversvereniging kan opgericht worden, als slechts een klein deel van de werkgevers in een bepaalde bedrijfstak interesse heeft in een cao. Dit is bijvoorbeeld het geval in de ICT-sector. De ICT-sector als geheel heeft geen cao. Werkgevers in de kantoortechnologie, echter, besloten wel te onderhandelen met vakbonden over de arbeidsvoorwaarden, inclusief een collectieve pensioenregeling. De resulterende cao is verplicht voor alle leden van de kantoortechnologiebranche binnen de ICT-werkgeversvereniging. Werkgevers die niet bij deze branche horen, mogen zich ook aansluiten bij het vrijwillige fonds (Interview, 10 juni 2013).

13 Dit is het geval in de rubber- en plasticindustrie. Hier hebben de werkgevers de mogelijkheid om lid te worden van het vrijwillige pensioenfonds zonder de cao voor de bedrijfstak te volgen en vice versa. Er is geen verplichtstelling voor de pensioenregeling en de cao is niet algemeen verbindend verklaard (Interview, 12 juni 2013).

Om zoveel mogelijk werkgevers aan te trekken, bieden de vrijwillige bedrijfstakpensioenfondsen verschillende pensioenregelingen aan. Neem bijvoorbeeld het pensioenfonds voor de Nederlandse groothandel. Dit fonds biedt een “cafetariamodel” voor haar pensioenregeling, gelijk een flexibele cao (Benders, Delsen en Smits 2006). Hoewel het fonds een collectieve pensioenregeling uitvoert, kunnen individuele werkgevers aanpassingen maken een bepaalde elementen van de regeling. Deze flexibiliteit heeft bijvoorbeeld betrekking op het opbouwpercentage, de franchise, en de (on)voorwaardelijkheid van de indexatie. Hoewel werkgevers momenteel alleen opwaartse aanpassingen kunnen maken, werkt het fonds ook aan de mogelijkheid om de regeling minder genereus te maken (Interview, 4 juli 2013). Andere vrijwillige fondsen proberen werkgevers aan te trekken door meerdere pensioenregelingen aan te bieden of door een DC-regeling naast een DB-pensioen aan te bieden.¹⁴

Ook kunnen pensioenuitvoerders werkgevers de mogelijkheid bieden om van een collectieve pensioenregeling af te wijken. Met name grote werkgevers zijn aantrekkelijke klanten, die pensioenuitvoerders met het oog op schaalvergroting graag aan zich willen binden. Maatwerk heeft het aantal keuzes ter beschikking aan werkgevers doen toenemen. Zo observeerde de gesprekspartner bij AllInsure een grote bereidheid van het bedrijfstakpensioenfonds om tegemoet te komen aan de wensen van de werkgever. De gesprekspartner verklaart deze bereidheid vanuit de financiële prikkel die het fonds heeft om concessies te doen aan de werkgever:

En [het bedrijfstakpensioenfonds] wil heel graag [AllInsure] als deelnemer houden. Wij brengen daar ongeveer 10 miljoen premie per jaar naartoe. Dat is dus op zich een interessante klant. En wij merken wel bij [het bedrijfstakpensioenfonds] dat ze meer in beweging komen om [AllInsure] te faciliteren, dat eventuele verschillen goed in hun administratie komen (Interview, 6 juli 2013).

Ook de gesprekspartner bij AgriFood bemerkte dat zij een aantrekkelijke klant was voor de verzekeraar. Toen de werkgever van pensioenuitvoerder wilde wisselen, benaderde zij diverse verzekeraars met het verzoek een offerte uit te brengen. Een aantal verzekeraars, die door de werkgever benaderd werden, waren echter niet bereid om de regeling één-op-één uit te voeren of vereisten een aanzienlijke financiële bijdrage. Hierdoor vielen zij al snel af in het selectieproces. Ook het bedrijfstakpensioenfonds uit een aanverwante sector viel af, omdat het een bijstorting van tientallen miljoenen euro's vroeg. De uiteindelijke keuze voor

14 Het vrijwillige pensioenfonds voor de media (PNO Media) biedt bijvoorbeeld een vijftal pensioenregelingen aan. De pensioenregelingen zijn allen middelloonregelingen, maar variëren qua opbouwpercentage, premiehoogte, franchise en partnerpensioen. Een tweede voorbeeld is het pensioenfonds voor de kantoortechnologie dat sinds januari 2014 zowel een DB- als een DC-regeling uitvoert. Motivatie hiervoor is om meer internationale bedrijven aan zich te binden. Fondsbestuurders hopen dat ze met het aanbieden van twee regelingen, de aantrekkelijkheid van een DC-regeling aan internationale bedrijven kunnen bieden, terwijl ze werkgevers ook de kostenvoordelen van een bedrijfstakpensioenfonds kunnen beloven (Interview, 12 juni 2013).

de huidige uitvoerder werd genomen, nadat deze toezegde 100% van de pensioenen te garanderen, terwijl de dekkinggraad van het ondernemingspensioenfonds op dat moment slechts op 90% stond. Doordat de dekkinggraad bij liquidatie van het fonds weer enigszins hersteld was, bracht het aanbod van de verzekeraar een financiële meevaller van ongeveer €10 miljoen met zich mee. Het vrijgekomen kapitaal is ten behoeve van de deelnemers in het toeslagendepot gestort (Interview, 22 juli 2013).

Hoewel pensioenuitvoerders in een sterk gereguleerde omgeving opereren, bestaat er wel degelijk marktwerking binnen de Nederlandse tweede pijler. Hoewel vraag en aanbod relatief beperkt zijn door het bijna-monopolie van de bedrijfstakpensioenfonds, bestaat er concurrentie zowel tussen pensioenfonds onderling als tussen verschillende uitvoerders van pensioen. Deze concurrentie wordt met name ingegeven door de noodzaak voor pensioenuitvoerders om schaalvoordelen te behalen. Hierdoor zijn uitvoerders bereid gebleken om werkgevers meer pensioenproducten en individueel maatwerk aan te bieden. Keuzevrijheid voor de werkgevers is daardoor toegenomen. Tegelijkertijd moet erkend worden dat werkgevers zelden unilaterale besluiten nemen met betrekking tot de selectie van een pensioenuitvoerder. Zoals het volgende hoofdstuk zal verduidelijken, hebben ook andere stakeholders binnen het bedrijf rechten van advies en instemming, waardoor keuzes van werkgevers verder beïnvloed worden.

6 Onderhandelen over pensioen

De concurrentie tussen pensioenuitvoerders beschreven in het vorige hoofdstuk wordt verminderd door de lange traditie van zelfbestuur door de sociale partners (werkgeversorganisaties en vakbonden) in het Nederlandse pensioenlandschap. Dit element van zelfbestuur blijkt niet alleen uit het belang van collectieve onderhandelingen over pensioen, maar is ook geïnstitutionaliseerd in de governancestructuur van pensioenfondsen. In zowel de bedrijfstakpensioenfondsen als de ondernemingspensioenfondsen zijn werknemers vertegenwoordigd binnen het fondsbestuur.¹⁵ Nederlandse pensioenfondsen hebben een bipartiet bestuur, waarin zetels gelijk zijn verdeeld tussen werkgever- en werknemersvertegenwoordigers. Per augustus 2013 hebben gepensioneerden ook een wettelijk recht op hun eigen vertegenwoordiging binnen het pensioenfondsbestuur. Het totaal aantal zetels voor werknemers en gepensioneerden moet in principe gelijk zijn aan het aantal zetels voor de werkgevers, hoewel andere verdelingen ook mogelijk zijn.¹⁶

De specifieke governancestructuur van de Nederlandse pensioenfondsen bemoeilijkt werkgeverskeuzes met betrekking tot pensioen. Werknemers en gepensioneerden zijn vertegenwoordigd in de deelnemersraad, die het bestuur adviseert over belangrijke onderwerpen. De deelnemersraad heeft een instemmingsrecht bij de liquidatie van het fonds. Ook wanneer de pensioenregeling wordt uitgevoerd door een verzekeraar is de werkgever verplicht om toestemming te vragen van de ondernemingsraad, voordat een pensioenregeling ingesteld, beëindigd of gewijzigd wordt. Tot augustus 2013 had de ondernemingsraad alleen een adviesrecht bij pensioenregelingen, tenzij er over de regeling collectief onderhandeld werd. Per augustus 2013 is het instemmingsrecht van de ondernemingsraad ook van toepassing op de vrijwillige elementen binnen regelingen uitgevoerd door een verplicht bedrijfstakpensioenfonds en op regelingen uitgevoerd door vrijwillige bedrijfstakpensioenfondsen en ondernemingspensioenfondsen.

Zo werd bij AgriFood in 2005 de pensioenspaarregeling beëindigd op initiatief van de Centrale Ondernemingsraad. De pensioenspaarregeling was een regeling bovenop de basispensioenregeling, die op risicobasis gefinancierd werd. De werknemersvertegenwoordigers wilden van de regeling af, omdat deze vooral voor laagbetaalde werknemers erg risicovol bleek. Niet alleen werd een groot gedeelte van hun pensioen hierdoor afhankelijk van fluctuaties in financiële markten, ook de lage rentestand vergrootte de kans op een lager pensioen. De Centrale Ondernemingsraad pleitte er daarom voor om de spaarregeling af te schaffen

15 In het geval van ondernemingspensioenfondsen worden werknemersvertegenwoordigers direct verkozen door de werknemers of geselecteerd door de ondernemingsraad of deelnemersraad.

16 Bij het pensioenfonds voor de grafische bedrijven (PGB) bijvoorbeeld hebben werkgevers ook een zetel opgegeven voor gepensioneerden. De nieuwe zetelverdeling is nu vier zetels elk voor werkgever en werknemers en twee zetels voor de gepensioneerden (PGB 2013).

en deze op te nemen in de basisregeling. De werkgever ging hiermee akkoord en verhoogde daarop het opbouwpercentage van 2,1% naar 2,15%. Het reeds gespaarde kapitaal werd ondergebracht bij een premiepensioeninstelling (Interview, 22 juli 2013).

Onderhandelingen met werknemersvertegenwoordigers in de deelnemersraad of ondernemingsraad kunnen de kosten voor de werkgever aanzienlijk verhogen. Wederom is AgriFood een *case in point*. Bij dit bedrijf zijn de Centrale Ondernemingsraad en de vereniging van gepensioneerden nauw betrokken geweest bij het overgangsproces. Zo werden er twee werkgroepen opgericht, waarin stakeholders met elkaar bespraken aan welke vereisten de verzekeraars moesten te voldoen en hoe de governancestructuur voor de nieuwe pensioenvoorziening er uit zou komen te zien. Uit het overleg bleek dat de stakeholders de huidige pensioenregeling zoveel mogelijk intact wilden houden. Ook voor de pensioenspaarregeling en de prepensioenen gold dat de regelingen zoveel mogelijk één-op-één moesten worden overgezet. Tenslotte wilden de stakeholders de mogelijkheid tot indexeren behouden. Aan deze voorwaarden moest worden voldaan, voordat de stakeholders hun instemming verleenden aan de overgang. Om de partijen te overtuigen van de noodzaak van de overstap, heeft de werkgever een financiële bijdrage geleverd, waardoor indexatie sneller mogelijk zou zijn: “De werkgever moest ook wel de partijen een beetje duwen. Dat heeft hij middels een financiële toezegging gedaan” (Interview, 22 juli 2013).

Hoewel de werkgever de eigen pensioenregeling zoveel mogelijk wil laten aansluiten bij de basisregeling voor de bedrijfstak, is het niet altijd mogelijk om alle verschillen tussen beiden weg te nemen. Zo bleek het arbeidsongeschiktheidspensioen van AllInsure beter geregeld te zijn dan bij het bedrijfstakpensioenfonds. Ook hebben AllInsure werknemers die voor 1 januari 2006 in dienst waren een andere franchise dan andere werknemers binnen de bedrijfstak. Andere verschillen tussen beide regelingen zijn voortgekomen uit het feit dat de pensioenregeling van AllInsure onderdeel is van een andere cao (verzekeringsbedrijf binnendienst) die de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds (Nederlandse zorgverzekeraars). Zo is indexatie voor medewerkers binnendienst voorwaardelijk, terwijl de indexatie voor werknemers van zorgverzekeraars op onvoorwaardelijk basis geschiedt. Het pensioenfonds zal daarom beide regelingen apart moeten administreren, hetgeen niet altijd mogelijk hoeft te zijn: “Dus het gaat wel wat complexer worden in de administratie, omdat [...] beide cao’s [niet] dezelfde afspraken hebben” (Interview, 6 juli 2013).

De discrepantie tussen de twee pensioenregelingen heeft ook gevolgen voor de governance binnen het bedrijfstakpensioenfonds. Het bedrijfspensioenfonds heeft een pensioenreglement, waarin de basisregeling beschreven wordt. Deze pensioenregeling wordt bepaald door de cao-partijen, die vertegenwoordigd zijn

binnen het pensioenfondsbestuur. Aangezien AllInsure geen deel uitmaakt van dit cao-overleg, hebben werkgever noch werknemers zeggenschap over reglementswijzigingen. Een voorbeeld hiervan is het verhogen van de pensioenleeftijd van 55 naar 60 jaar, een recentelijke beslissing van het pensioenfondsbestuur. Deze situatie roept de vraag op of de centrale ondernemingsraad van AllInsure veranderingen aan het pensioenreglement tevens moet goedkeuren:

Wij zijn er nog niet helemaal over uit wat de precisie van de medezeggenschap van [AllInsure] is. Daar zijn we nog naar op zoek. We proberen wel zo veel mogelijk aan te haken bij het beleid van [het bedrijfstakpensioenfonds]. Dat we niet voor elke wijziging naar ons eigen medezeggenschapsorgaan hoeven. Dus daar moeten wij nog een modus vinden hoe we die samenwerking goed gaan krijgen (Interview, 6 juli 2013).

Het oplossen van mogelijke conflicten vereist dus doorgaand overleg tussen de werkgever en het bedrijfstakpensioenfonds enerzijds en tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan anderzijds.

Bij AgriFood hebben de stakeholders een creatieve oplossing gevonden voor het verlies van zeggenschap door de overgang naar een verzekeraar. De stakeholders hebben hier een nieuw bestuursorgaan, de pensioenuitvoeringscommissie (PUC), opgericht, dat verantwoordelijk is voor de indexatiebeslissingen. De PUC bestaat uit negen leden: zowel de werkgever, de werknemers als de gepensioneerden hebben elk drie vertegenwoordigers. De PUC beheert het indexatiefonds, gefinancierd uit de pensioenpremies en overwaarde uit het voorzieningendepot. Terwijl de werkgever een instemmingsrecht heeft over het voorzieningendepot, heeft de PUC volledige controle over het beleggen van het vermogen in het indexatiedepot en is het verantwoordelijk voor het indexatiebeleid. De gesprekspartner stelt: “Het is niet de werkgever, het is niet [de verzekeraar], maar het is de pensioenuitvoeringscommissie die daarover wikt en beschikt” (Interview, 22 juli 2013). Zodra het indexatiedepot een bepaald vermogen bereikt, besluit de PUC of er indexatie van de pensioenen kan worden toegepast. Elk jaar moet de PUC verantwoording afleggen ten aanzien van de werkgever, de werknemers en de vereniging van gepensioneerden.¹⁷

De pensioenuitvoeringscommissie biedt een tripartiete oplossing voor de belangenconflicten tussen de verschillende partijen aan de pensioenregeling. Zo zullen gepensioneerden eerder indexatie willen, terwijl jonge deelnemers liever willen opbouwen. In de PUC worden deze belangen tegen elkaar afgewogen. Zo stelt de gesprekspartner: “We hadden meteen uit kunnen gaan delen, want er was geld. Alleen dat vond de PUC geen verstandig besluit. Dus eerst proberen we structureel een indexatiebeleid te formuleren. Onder bepaalde voorwaarden, ook weer met dekkingsgraden, dan pas gaan wij uitkeren” (Interview, 22 juli 2013).

¹⁷ De PUC ziet ook toe op het voorzieningendepot. Echter, hier heeft de werkgever een instemmingsrecht. Zo stelt de gesprekspartner: “Uiteindelijk is het wel zo dat de werkgever de premies moet betalen. Kijk als, stel dat de PUC zou zeggen: “in dat grote depot gaan wij heel risicovol beleggen”. Dan zou de werkgever kunnen zeggen: “sorry, maar dat is me iets te link en de garantiepremie die wij moeten betalen aan [de verzekeraar], die gaat skyhigh omhoog. Daar ben ik tegen.” Dus daar hebben we een instemmingsrecht” (Interview, 22 juli 2013).

Daarnaast schermde de PUC het kapitaal ook af van de verzekeraar: “Eens in het toeslagendepot, blijft in het toeslagendepot. Het kan niet zo zijn dat [de verzekeraar] zegt, het is wat tegengevallen dit jaar, laten we maar weer even een stukje terugvloeien. Nee, alles wat in het toeslagendepot zit, dat blijft er zitten.” Volgens de gesprekspartner is de PUC dan ook een “aardige test case voor evenwichtige belangenbehartiging” (Interview, 22 juli 2013).

PublicCorp toont aan dat het wisselen van pensioenuitvoerder ook kan bijdragen aan het doorbreken van een impasse in het arbeidsvoorwaardenoverleg. Bij PublicCorp trachtte de werkgever al een aantal jaar om de onvoorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling te vervangen door een voorwaardelijk geïndexeerde regeling. De geïndexeerde middelloonregeling was het resultaat cao-onderhandelingen in 2005, waarbij de toenmalige eindloonregeling werd vervangen. De kosten van de pensioenregeling bleven echter erg hoog: de gesprekspartner schat een premie van tussen de 30% en 40%. De werkgever wilde graag naar een voorwaardelijk geïndexeerd pensioen, maar onderhandelingen tussen de cao-partijen liepen spaak. Pas bij de overgang naar het verplichte bedrijfstakpensioenfonds, dat wel een voorwaardelijk geïndexeerde regeling had, werd deze wens gerealiseerd. De gesprekspartner stelt:

Dus de overstap naar [het verplichte bedrijfstakpensioenfonds] heeft voor de cao-partijen ook mogelijk gemaakt iets wat ze [...] binnen het raamwerk van de bestaande cao niet zouden hebben kunnen realiseren [of] veel moeilijker zouden kunnen realiseren. Namelijk de overstap maken van die te dure, geïndexeerde middelloonregeling naar een normale middelloonregeling (Interview, 3 juni 2013).

Na de overstap naar het verplichte bedrijfstakpensioenfonds daalde de premie naar 25%. Volgens de gesprekspartner zijn de lagere kosten een belangrijke reden waarom deelnemers relatief weinig weerstand hadden tegen de nieuwe pensioenuitvoerder:

Het is gewoon een hele normale, goede pensioenregeling. En dat je daar als werknemer een premie voor betaald, die veel lager ligt dan bij het huidige pensioenfonds, is voor medewerkers natuurlijk ook mooi meegenomen. Gewoon, dus ook iets waar ze zich niet actief tegen willen verzetten (Interview, 3 juni 2013).

Desondanks hebben werkgever en deelnemers in de huidige situatie wel minder invloed over de pensioenregeling. Hierover zegt de gesprekspartner: “We hebben wel een grote mond. Professioneel gewoon, kunnen we onze stem heel goed laten horen. Maar we realiseren ons natuurlijk dat we onderdeel uitmaken van een veel groter geheel” (Interview, 3 juni 2013).

Concluderend kan gesteld worden dat alle drie institutionele domeinen de keuzes van werkgevers met betrekking tot pensioen beïnvloeden, maar elk op een andere manier. Regulering door de overheid bepaalt met name of een werkgever zijn pensioenfonds zal liquideren, terwijl de markt voor aanvullende pensioenen en het arbeidsvoorwaardenoverleg de verdere besluiten van werkgevers beïnvloeden. Daarnaast hebben de drie institutionele domeinen verschillende effecten op kleine en grote werkgevers. Vooral kleine werkgevers zullen moeite hebben om kosten te verlagen en strengere overheidseisen bij te benen. Ze hebben ook minder onderhandelingsmacht dan grotere werkgevers tegenover pensioenuitvoerders en stakeholders. Ook de drie cases besproken in dit paper verschillen sterk op deze aspecten. In het volgende hoofdstuk wordt besproken hoe zij de overgang naar een nieuwe pensioenuitvoerder hebben ervaren.

7 Naar een nieuwe pensioenuitvoerder - ervaringen van werkgevers

Hoewel de drie werkgevers – AgriFood, AllInsure en PublicCorp - sterk van elkaar verschillen qua bedrijfsactiviteiten en omvang, hebben zij ook enkele zaken met elkaar gemeen. Allereerst was de beslissing om van pensioenuitvoerder te veranderen in alle gevallen gemotiveerd door de wens van de werkgever om de pensioenregeling meer “op afstand te zetten”. Zowel de hoge uitvoeringskosten als de toenemende complexiteit van pensioenadministratie werden genoemd door de gesprekspartners als belangrijke redenen om een nieuwe uitvoerder te zoeken. Ook waren bij alle drie werkgevers de stakeholders actief in het besluitvormingsproces. AgriFood had de meeste stakeholder betrokkenheid dankzij de oprichting van twee werkgroepen waarin ondernemingsraadsleden en gepensioneerdvertegenwoordigers zitting in hadden. Ook bij PublicCorp werden stakeholders betrokken bij de onderhandelingen met de nieuwe pensioenuitvoerder. Tenslotte valt op dat alle werkgevers een sterke preferentie voor een bepaald type pensioenuitvoerder hadden. Zo prefereerde AgriFood een verzekeraar, terwijl PublicCorp juist grote bezwaren tegen verzekeraars had vanwege negatieve ervaringen uit het verleden.¹⁸

Pensioenuitvoerders brengen dan ook verschillende voor- en nadelen met zich mee. Bedrijfstakingpensioenfonds hebben een geprivilegieerde positie in het Nederlandse pensioenstelsel. De verplichtstelling zorgt ervoor dat bedrijfstakingpensioenfonds een groot deelnemersbestand hebben, dat schaalvoordelen mogelijk maakt. Schaalvoordelen hebben een positief effect op de administratiekosten, waardoor pensioenfonds vaak goedkoper zijn dan verzekeraars.¹⁹ Ook hebben zij baat bij de classificatie van pensioenfonds als sociale in plaats van financiële instellingen.²⁰ Zo is het pensioenfonds toegestaan om een lagere nominale rente te hanteren dan verzekeraars en worden er lagere solvabiliteitseisen aan hen gesteld.²¹ Desalniettemin worden de meeste geliquideerde pensioenfonds opgevolgd door een verzekeraar (DNB

18 De gesprekspartner zegt hierover: “De aanleiding was de abominabel slechte staat van de rechtstreekse verzekering bij een aantal verzekeringsmaatschappijen. De jaarlijkse opgaves, ja, die waren altijd minstens twee jaar te laat en bovendien waren die kwalitatief ver beneden de maat. Die waren zonder een duidelijke toelichting absoluut niet begrijpelijk voor de deelnemers” (Interview, 3 juni 2013).

19 Het kostenverschil is het duidelijkst als we pensioenfonds vergelijken met de administratiekosten van individuele pensioencontracten door verzekeraars (Bikker en De Dreu 2006). Minder duidelijk is hoe verzekeraars vergelijken bij de administratie van collectieve regelingen, omdat deze veelal niet te onderscheiden van de kosten van individuele regelingen in de gegevens van verzekeraars. Salverda constateert dat de administratiekosten van verzekeraars bijna tien keer zo hoog zijn dan die van pensioenfonds (2005: 26).

20 Zo kan een werkgever met een jong werknemersbestand beboet worden, als hij weggaat bij een bedrijfstakingpensioenfonds. De redenering achter deze boete is dat de werkgever de intergenerationele solidariteit binnen het bedrijfstakingpensioenfonds onder druk zet door te vertrekken.

21 De solvabiliteitseisen gesteld aan verzekeraars staan in de Wet op het Financieel Toezicht en het Europese Solvency II. Verzekeraars moeten zorgen dat alle verplichtingen gedekt worden door het belegd vermogen. Daarnaast moeten zij extra kapitaal beschikbaar hebben om potentiële verliezen te dekken, bijvoorbeeld in de vorm van een garantiefonds.

2014c). Verzekeraars bieden een aantal voordelen voor werkgevers: de premiehoogte is van tevoren bekend en ligt vast, terwijl pensioenen moeilijk worden gekort. Ook voeren verzekeraars vaker DC-regelingen uit dan pensioenfondsen.

Hoewel de meeste pensioenregelingen in Nederland op DB-basis worden gefinancierd, tellen DC-regelingen voor ongeveer 10% van de pensioencontracten. Terwijl in 2012 slechts 5,3% van alle uitgevoerde pensioenregelingen bij bedrijfstakpensioenfondsen DC-regelingen waren, viel meer dan de helft (55,7%) van de pensioenregelingen bij verzekeraars in deze categorie (DNB 2014a). Beursgenoteerde bedrijven prefereren veelal DC-regelingen, omdat internationale boekhoudregels voorschrijven dat ze hun DB-verplichtingen rapporteren. Zo werd bij AgriFood in 2005 de toenmalige eindloonregeling vervangen door een beschikbare premieregeling. Zowel de betaalbaarheid van de pensioenregeling als de beursnotering van het bedrijf speelde hierbij een rol. De werkgever wilde de pensioenregeling graag van de balans houden en daarmee samenhangende fluctuaties voorkomen. Om werknemers te compenseren voor het risicodragerschap heeft de werkgever de eerste paar jaar een hoger premiepercentage betaald (Interview, 22 juli 2013).

Toch hebben verzekeraars ook enkele nadelen. Zo bieden verzekeraars geen pensioenregelingen met onvoorwaardelijke indexatie aan, tenzij de werkgever hiervoor betaalt. Deze financiële last is afwezig bij een bedrijfstakpensioenfonds, waar het fonds zelf verantwoordelijk is voor het bekostigen van de indexatie – hoewel onvoorwaardelijke indexatie in toenemende mate ook bij de bedrijfstakpensioenfondsen een zeldzaamheid aan te worden is. Ook verliezen werknemers hun vertegenwoordiging in een deelnemersraad of bestuur, als overgegaan wordt van een pensioenfonds naar een verzekeraar. Hoewel de centrale ondernemingsraad vervolgens een instemmingsrecht krijgt over de inhoud van de pensioenregeling, blijft er toch een belangrijke beperking: omdat het fondsbestuur het beleggingsbeleid vaststelt, kan de centrale ondernemingsraad hier niets over zeggen. Werknemers zullen dan ook iets van hun invloed over hun pensioen verliezen.

Ondanks deze nadelen geeft AgriFood een overwegend positieve evaluatie van de overstap naar de verzekeraar. Het wegnemen van het risico op kortingen wordt genoemd als een belangrijk voordeel van de verzekeraar. De gesprekspartner stelt: “Het enige risico dat wij hebben, is als [de verzekeraar] omvalt. Dan hebben wij een probleem” (Interview, 22 juli 2013). Ook verwacht de werkgever dat de mogelijkheid tot indexatie groter is bij de verzekeraar dan bij het ondernemingspensioenfonds. Toch zitten er ook nadelen verbonden aan de keuze voor een verzekeraar, aldus de gesprekspartner. Zo is er minder direct contact tussen de deelnemer en de pensioenuitvoerder. De werkgever heeft dat geprobeerd te ondervangen door het

oprichten van een pensioenbureau, dat werknemers bijstaat met informatie over hun pensioenregeling, en het geven van voorlichten door middel van *roadshows*, nieuwsbrieven, intranetsites etc.

De overgang van het eigen ondernemingspensioenfonds naar een verzekeraar is voor AgriFood een kostbare aangelegenheid geweest. Zo moest de werkgever financiële toezeggingen doen om de stakeholders ervan te overtuigen dat de overstap naar een verzekeraar wenselijk was. Hierdoor is de premie voor de werkgever een stuk hoger komen te liggen. Ook bleek het niet mogelijk om alle beleggingen van het pensioenfonds over te dragen aan de verzekeraar; deze waren niet voldoende liquide. De werkgever heeft deze beleggingen toen over moeten nemen, omdat de overgang toch mogelijk te maken. De gesprekspartner nuanceert dan ook het gemak van de verzekeraar:

Maar inderdaad, het idee dat je met een verzekerde regeling van alle ellende af bent, en dat geen belasting meer voor je werknemers hebt, die dus in een bestuur zitten of nu in de PUC zitten, dat werkt niet helemaal zo. Dat is niet helemaal uitgekomen. Nee (Interview, 22 juli 2013).

AllInsure richtte in eerste instantie een eigen ondernemingspensioenfonds op om meer te leren over de pensioenmarkt. Het ondernemingspensioenfonds was geen regelrecht succes. De meeste regionale organisaties namen een afwachtende houding aan. Naast de centrale organisatie sloten slechts drie van de 21 regionale organisaties zich aan. Hierdoor bleef het ondernemingspensioenfonds kleinschalig en dus kostbaar. Tenslotte veranderden ook AllInsure's plannen om uit te breiden binnen de pensioenmarkt. In 2003 werd de divisie levensverzekeringen verkocht aan een andere verzekeraar. Het behouden van het ondernemingspensioenfonds om ervaring met pensioenadministratie op te doen bleek niet meer relevant: "Dus vervolgens is toen gezegd, [...] kunnen wij ons eigen OPF nog wel in de lucht houden of zouden wij aansluiting moeten zoeken bij een bestaand fonds?" De werkgever koos voor deze laatste optie en op 1 januari 2006 werd het ondernemingspensioenfonds geliquideerd (Interview, 6 juli 2013).

Ook bij de selectie van een nieuwe uitvoerder speelden bedrijf-strategische overwegingen een belangrijke rol. Vanaf midden jaren 2000 wilde AllInsure haar activiteiten binnen de divisie zorgverzekeringen uitbreiden. De werkgever had al een kleine zorgverzekeringstak, maar hoopte deze verder te ontwikkelen. De onderneming beoogde daarom een fusie met een grotere zorgverzekeraar. De medewerkers van de divisie zorgverzekeringen hadden al een pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds in deze sector. In anticipatie op de voorgenomen fusie besloot de werkgever ook de pensioenregeling voor haar overige

medewerkers onder te brengen bij dit bedrijfstakpensioenfonds. Volgens de gesprekspartner was de keuze voor deze uitvoerder dan ook een logische conclusie, die volgde uit de toekomstplannen van de werkgever.

Bij PublicCorp nam het pensioenfondsbestuur het voortouw in de selectie van een nieuwe pensioen-uitvoerder, maar andere stakeholders waren ook nauw betrokken bij het proces. De deelnemersraad, het verantwoordingsorgaan en de vereniging van gepensioneerden werden allen geïnformeerd. Een vertegenwoordiger van de werkgever en een vertegenwoordiger van de vakbond waren aanwezig bij de gesprekken met de bedrijfstakpensioenfonds. Toen het bedrijfstakpensioenfonds positief reageerde op het plan voor een fusie, werd het voorstel gepresenteerd aan de sociale partners. Alle partijen stemden snel toe. Een voordeel van de wisseling was een substantiële afname in de premie van ongeveer 10 procentpunten, omdat de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds minder genereus was en daardoor goedkoper. De verminderde generositeit van de regeling was ook een probleem: om werknemers en gepensioneerden te compenseren voor geanticiperde verliezen, werd de overwaarde uit het geliquideerde fonds verdeeld onder de deelnemers (Interview, 3 juni 2013).

Ook de gesprekspartner bij PublicCorp was uiteindelijk tevreden over de overstap naar het verplichte bedrijfstakpensioenfonds. Toch ervoer de gesprekspartner de transitie naar een nieuwe pensioenuitvoerder als een uitermate complexe situatie. Die complexiteit kwam met name voort uit het feit dat bestaande pensioenrechten vertaald moesten worden naar een nieuwe pensioenregeling, die van het verplichte bedrijfstakpensioenfonds: “Men verloor geen waarde van de rechten, maar de rechten werden wel anders vormgegeven” (Interview, 3 juni 2013). De nieuwe regeling was op een aantal punten minder genereus dan de bestaande pensioenregeling, bijvoorbeeld op het gebied van het nabestaandenpensioen. Ook werd het vroegpensioen binnen de huidige regeling gefinancierd op basis van *defined contribution*, terwijl de nieuwe regeling deze mogelijkheid niet kende. Om deelnemers te compenseren voor deze verschillen hebben zij een deel van de overwaarde van het fonds meegekregen als extra pensioenrechten:

We hadden bij de inkoop dus een stuk extra kapitaal over en uiteraard hebben we dat moeten verdelen over alle deelnemers, die eigenaar zijn in feite van het fonds. Het geld is er van en voor de deelnemers. Het was natuurlijk ook, omdat de [nieuwe] regeling op onderdelen wat minder [...] goed was dan onze eigen [oude] regeling (Interview, 3 juni 2013).

Ook telde volgens de gesprekspartner mee dat de nieuwe pensioenuitvoerder naar alle waarschijnlijkheid de pensioenen in de toekomst zou moeten korten.

Daarnaast had de oude pensioenuitvoerder veel maatwerk geboden, iets dat niet meer mogelijk bleek bij het veel grotere bedrijfstakpensioenfonds. Dit maatwerk was ontstaan, omdat de pensioenuitvoerder was voortgekomen uit een situatie, waarbij meerdere verzekeraars pensioen hadden uitgevoerd voor de werkgever. “Als klein pensioenfonds hadden we ook de mogelijkheid om juist bij die specifieke oude rechten, die niet meer pasten in ons pensioenreglement, om toch, daarvoor uitzondering te maken, maatwerk als het ware te bieden” (Interview, 3 juni 2013). Deze uitzonderingen moesten vertaald worden naar nieuwe rechten in de pensioenregeling van het verplichte bedrijfstakpensioenfonds. Ook hier is een deel van de overwaarde van het fonds besteed aan het faciliteren van deze overgang.

Uit de case studies komt naar voren dat de overgang naar een nieuwe pensioenuitvoerder gepaard gaat met moeilijke vraagstukken: hoe worden oude pensioenrechten naar een nieuwe regeling vertaald? Hoe is inspraak voor werkgever en werknemers geregeld? Welke kosten zijn er aan dit overgangsproces verbonden? Voor de werkgevers besproken in dit paper waren de antwoorden op deze vragen nog niet duidelijk, toen zij besloten om een nieuwe pensioenuitvoerder te kiezen. De meeste problemen deden zich gaandeweg het overgangsproces voor en werden ad hoc opgelost. Ook de oplossingen waar uiteindelijk voor gekozen werd, waren vaak niet van tevoren bepaald door wet- of regelgeving of praktijken bij andere werkgevers, maar werden door de betrokken stakeholders zelf bedacht en voorgedragen. Hoewel de werkgevers op gelijke wijze reageerden op hun institutionele omgeving, was de uitkomst van het transitieproces bij elk bedrijf uniek.

8 Conclusie

Sinds midden jaren '90 is het aantal pensioenfondsen in Nederland aanzienlijk afgenomen: van meer dan 1000 fondsen in 1995 tot minder dan 400 fondsen vandaag de dag. Deze concentratie van het Nederlandse pensioenlandschap is opmerkelijk, omdat pensioenstelsels vaak als bijzonder robuuste instituties worden voorgesteld, die eerder neigen naar inertie dan naar verandering. Een nadere blik toont echter dat de afname van het aantal fondsen voornamelijk heeft plaatsgevonden bij de ondernemingspensioenfondsen in plaats van de bedrijfstakpensioenfondsen of de beroepspensioenfondsen. Het huidige paper heeft getracht deze ontwikkeling te verklaren. Er is betoogd dat de afname van het aantal ondernemingspensioenfondsen een reflectie is van veranderende werkgeversvoorkeuren met betrekking tot pensioen. Deze veranderende voorkeuren worden op hun beurt geweten aan de institutionele context van de Nederlandse tweede pijler. Specifieke aandacht is gegeven aan de rol van overheidsregulering en –toezicht, de markt in aanvullende pensioenen en het collectieve overleg met vakbonden of ondernemingsraden.

In dit paper is de overheidsregulering geïdentificeerd als belangrijkste factor in de afname van het aantal ondernemingspensioenfondsen in Nederland. DNB moedigt Nederlandse fondsen al enige jaren aan om de administratie en vermogensbeheerkosten te verminderen. De druk om hogere kostenefficiëntie te realiseren heeft ertoe geleid dat pensioenfondsen in toenemende mate schaalvoordelen nastreven. Immers, zodra het aantal deelnemers toeneemt, zullen de (administratie-)kosten afnemen. Het zijn met name de kleinere fondsen – waar veel ondernemingspensioenfondsen toe behoren – die dergelijke schaalvoordelen niet kunnen realiseren en daarom geliquideerd zijn. DNB heeft daarnaast ook deskundigheidseisen voor pensioenfondsbestuurders verstrekt. Wederom is dat met name voor kleinere fondsen een probleem. Vaak zijn dit ondernemingspensioenfondsen, waar werkgevers verantwoordelijk zijn voor het rekruteren van nieuwe bestuurders. Daarom zijn veel werkgevers niet meer bereid of in staat om de eigen pensioenregeling uit te voeren, zoals de case PublicCorp aantoont.

Terwijl overheidsregulering voornamelijk van invloed is op het besluit om een pensioenfonds te liquideren, zijn markfactoren en de invloed van werknemers van belang bij de selectie van de pensioenuitvoerder en de hoogte van de transactiekosten. In recente jaren is er meer productdifferentiatie op het gebied van de aanvullende pensioenen gekomen, waardoor werkgevers meer keuze hebben gekregen. Daarnaast zijn pensioenuitvoerders bereid gebleken om individuele aanpassingen aan collectieve regelingen te maken om zo werkgevers te overtuigen zich bij hen aan te sluiten. Werknemersvertegenwoordigers spelen ook een

belangrijke rol. Zo heeft de deelnemersraad van een pensioenfonds instemmingsrecht bij de liquidatie van het fonds en een adviesrecht bij voorgestelde wijzigingen in de pensioenregeling. Als een regeling wordt uitgevoerd door een verzekeraar is de werkgever verplicht om instemming van de centrale ondernemingsraad te vragen alvorens de regeling in te voeren, te wijzigen of te beëindigen. Werknemersvertegenwoordigers kunnen transactiekosten doen verhogen als zij financiële compensatie voor mogelijke verliezen opeisen, die voortvloeien uit de wisseling van pensioenuitvoerders.

Verschillende institutionele dynamieken hebben dus vat op de Nederlandse tweede pijler. Terwijl toenemende regeldruk lijkt te wijzen op een homogenisering van het Nederlandse pensioenlandschap, naar een klein aantal zeer grote pensioenfondsen, werken de andere twee institutionele factoren eerder diversiteit in de hand. In de competitieve omgeving van de pensioenmarkt vechten pensioenfondsen en verzekeraars voor de klandizie van Nederlandse werkgevers, een lucratieve business van meer dan €1000 miljard (2013). In plaats een enkele pensioenregeling uit te voeren, doen pensioenuitvoerders nu aan productdifferentiatie en maken zij concessies aan individuele werkgevers. Ook het arbeidsvoorwaardenoverleg heeft de aanwezige werkgeverskeuzes beïnvloed. Centrale ondernemingsraden en gepensioneerdverenigingen beschermen de rechten van huidige en gepensioneerde werknemers en eisen financiële compensatie bij wijzigingen in de regeling. Desalniettemin toont de casus van AgriFood aan dat stakeholders ook creatieve oplossingen voor complexe problemen kunnen aandragen, in dit geval het oprichten van een nieuw bestuursorgaan om verdelingsconflicten over indexatie op te lossen.

De mogelijke gevolgen van deze veranderingen voor de Nederlandse tweede pijler zijn substantieel. Het is hier betoogd, dat de toenemende liquidaties van ondernemingspensioenfondsen kan leiden tot meer institutionele diversiteit binnen het pensioenstelsel. Deze diversiteit wordt niet alleen veroorzaakt door het maatwerk aangeboden door marktactoren die hun activiteiten willen uitbreiden of meer schaalvoordelen willen realiseren, maar ook door de noodzaak tot afstemming tussen een bestaande pensioenregeling en de regeling zoals uitgevoerd door het nieuwe pensioenfonds of verzekeraar. Daarnaast kan het verlies aan inspraakmogelijkheden voor werknemers de legitimiteit van het pensioenstelsel verder onder de druk zetten na de slechte financiële prestaties van de Nederlandse pensioenfondsen de afgelopen jaren. Op de korte termijn kan een verdere concentratie van het Nederlandse pensioenlandschap dan ook leiden tot aanzienlijke governanceproblemen.

Verdere concentratie kan ook resulteren in een hybridisering van de tweede pijler. In tegenstelling tot de beleidsdoeleinden van DNB zijn veel kleine werkgevers overgestapt naar een verzekeraar, terwijl de grotere werkgevers gekozen hebben voor bedrijfstakpensioenfondsen. Verzekeraars stellen kleine werkgevers in staat om hun eigen pensioenproducten te kiezen en bieden meer stabiliteit in de premiestelling. Aan de andere kant zijn verzekeraars ook duurder dan pensioenfondsen en bieden ze minder vaak DB-regelingen aan. Werknemers in kleine bedrijven kunnen daardoor duurdere en risicovollere pensioenregelingen krijgen dan werknemers bij grotere ondernemingen. Grote werkgevers, daarentegen, kunnen de nadelen van bedrijfstakpensioenfondsen (zoals premieverhogingen) makkelijker compenseren door meer invloed op het pensioenfondsbestuur ten gevolge van hun omvang.

Dit paper heeft getracht een bijdrage te leveren aan institutionele analyses van Europese pensioenstelsels. Het heeft daarom de institutionele processen binnen de Nederlandse tweede pijler onderzocht door het systeem van overheidsanalyse, de markt voor aanvullende pensioenen en het arbeidsvoorwaardenoverleg aan nadere analyse te onderwerpen. De huidige studie bevestigt het endogene karakter van werkgeverspreferenties. In Nederland worden werkgevers duidelijk beïnvloed door de institutionele context van de verplichtstelling, zelfs wanneer zij vrij zijn om hun eigen pensioenuitvoerder te kiezen. Echter, dit paper maakt een aanvullende kwalificatie door ook te specificeren *hoe* en *wanneer* verschillende institutionele processen werkgeverskeuzes beïnvloeden. Daarnaast toont het paper aan dat institutionele context verschillende gevolgen heeft voor kleine en grote werkgevers. In tegenstelling tot de beleidsdoeleinden van DNB is het daarom onwaarschijnlijk dat de afname van het aantal pensioenfondsen zal leiden tot een vermindering van institutionele complexiteit in de Nederlandse tweede pijler.

Bibliografie

- Anderson, K. 2011, "The Netherlands: Adapting a Multi-Pillar Pension System to Demographic and Economic Change," pp. 292-317 in B. Ebbinghaus (red.), *The Varieties of Pension Governance: Pension Privatization in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Arza, C. 2008, "The Limits of Pension Privatization: Lessons from Argentine Experience", *World Development*, Vol. 36, No. 12: 2696-2712.
- Autoriteit Financiële Markten 2011, *Kosten Pensioenfondsen Verdienen Meer Aandacht*, Amsterdam: Autoriteit Financiële Markten.
- Benders, J, L. Delsen en J. Smits 2006, "Bikes Versus Lease Cars. The Adaptation, Design, and Use of Cafeteria Systems in the Netherlands," *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 17, No. 6: 115-1128.
- Bikker, J. 2013, "De Kostenefficiëntie van Pensioenfondsen," *Tijdschrift voor PensioenVraagstukken*, No. 4: 15 -24.
- Bikker, J. en J. De Dreu 2006, "Uitvoeringskosten van pensioenverstrekkers", pp. 69-96 in F. van der Lecq en O. Steenbeek (red.), *Kosten en Baten van Collectieve Pensioensystemen*, Dordrecht: Kluwer.
- Bode, I. 2007, "From the Citizen's Wage to Self-Made Pensions?: The Changing Culture of Old Age Provision in Canada and Germany", *Current Sociology*, Vol. 55, No. 5:696-717.
- Bonoli, G. en B. Palier 2007, "When Past Reform Opens New Opportunities: Comparing Old-Age Insurance Reforms in Bismarckian Welfare States," *Social Policy & Administration*, Vol. 41, No. 6: 555-573.
- Bridgen, P. en Meyer, T. 2005, When do benevolent capitalists change their mind? Explaining the retrenchment of defined-benefit pensions in Britain, *Social Policy & Administration*, Vol. 39, No. 7: 764-785.
- Bridgen, P. en T. Meyer 2009, "The Politics of Occupational Pension Reform in Britain and the Netherlands: The Power of Market Discipline in Liberal and Corporatist Regimes," *West European Politics*, Vol. 32, No. 3: 586-610.
- Centraal Bureau voor de Statistiek 2014, "Werkloze en werkzame beroepsbevolking per maand", *Enquête Beroepsbevolking*, statline.cbs.nl, laatst bekeken 30 januari 2014.
- De Deken, J. 2013, "Towards an Index of Private Pension Provision", *Journal of European Social Policy*, Vol. 23, No. 3: 270-286.
- De Mooij, M., A. Dill, M. Geerdinck, en E. Vieveen 2012, *Witte Vlek op Pensioengebied 2010*, Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- De Nederlandsche Bank 2014a, "Toezichtgegevens Pensioenfondsen", *DNB Statistics*, www.statistics.dnb.nl (laatst bekeken 30 januari 2014).
- De Nederlandsche Bank 2014b, "Nieuwsbrief Pensioenen Januari 2014", www.dnb.nl (laatst bekeken 17 september 2014);
- De Nederlandsche Bank 2014c, "DNB laat fondsen nadenken over de toekomstbestendigheid van hun bedrijfsmodel," www.dnb.nl (laatst bekeken 17 september 2014).
- De Vries, I. en B. Detmar 2006, *Evaluatie Vrijstellingsbeleid Wet BPF 2000*, Amsterdam: Dijk12 Beleidsonderzoek.
- Ebbinghaus, B. (red.) 2011, *The Varieties of Pension Governance: Pension Privatization in Europe*, Oxford, Oxford University Press.

- Gotink, E. 2010, “De Nederlandsche Bank Wil 500 Fondsen Minder,” *Nederlands Pensioen- en Beleggingsnieuws*, April 26, <http://www.npn-online.com/Governance/Deskundigheid/De-Nederlandsche-Bank-wil-500-fondsen-minder> (laatst bekeken 30 januari 30 2014).
- Hinrichs, K. 2004, “Active Citizens and Retirement Planning: Enlarging Freedom of Choice in the Course of Pension Reforms in Nordic Countries and Germany”, *ZeS-Abriedspapier* 11/2004.
- Mabbett, D. 2012, “The Ghost in the Machine: Pension Risks and Regulatory Responses in the United States and the United Kingdom”, *Politics & Society*, Vol. 40, No. 1: 107-129.
- Myles, J. en P. Pierson 2001, “The Comparative Political Economy of Pension Reform”, pp. 305-355 in P. Pierson (red.), *The New Politics of the Welfare State*, Oxford: Oxford University Press.
- Natali, D. en M. Rhodes 2008, “The ‘New Politics’ of Pension Reforms in Continental Europe,” pp. 25-46 in C. Arza and M. Rhodes (red.), *Pension Reform in Europe. Politics, Policies and Outcomes*, London: Routledge.
- OECD 2013, *Pension Markets in Focus 2013*, Paris: OECD.
- Palier, B. 2007, “Tracking the Evolution of a Single Instrument Can Reveal Profound Changes: The Case of Funded Pensions in France,” *Governance*, Vol. 20, No. 1: 85-107.
- Pensioen- en Verzekeringskamer 1996, “Niet-Financiële Gegevens Pensioenfondsen. Stand van Zaken Eind 1995,” *Pensioenmonitor*, Apeldoorn: Stichting Pensioen- en Verzekeringskamer.
- Pensioenfonds Grafische Bedrijven 2013, “Twee Zetels in Bestuur voor Gepensioneerden,” <http://www.pensioenfondspgb.nl/Nieuws/Paginas/Twee-zetels-in-bestuur-voor-gepensioneerden.aspx> (laatst bekeken 3 maart 2014).
- Preesman, L. 2013, DNB: 20 procent van de fondsen heft zich op, *IPE Nederland*, nederland.ipe.com/nederland. (Laatst bekeken 9 March 2014.)
- Price Waterhouse Coopers 2007, “Kosten en Baten van Ondernemingspensioenfondsen,” 7 november.
- Salverda, W. 2007, “Population Ageing in the Netherlands: Demographic and Financial Arguments for a Balanced Approach,” *ALIAS Working Paper 07-48*, Amsterdam: Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies.
- Schludi, M. 2005, *The Reform of Bismarckian Pension Systems. A Comparison of Pension Politics in Austria, France, Germany, Italy and Sweden*, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Trampusch, C. 2013, Employers and collectively negotiated occupational pensions in Sweden, Denmark and Norway: Promoters, vacillators, and adversaries, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 19, No. 1: 37-53.
- Trappenburg, N. 2014, “Boetes Dreigen Voor Veel Pensioenfondsen,” *Het Financieele Dagblad*, 9 januari.

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.

- 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 - M^a 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 Ruitenbergh 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 Ruitenbergh
- 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 Tjinders, 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 Tjinders, 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 Tjinders, 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 Tjinders, 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 Tjinders, 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 Tjinders, 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 Tjinders
- 09-85 [Multinationals versus domestic firms: Wages, working hours and industrial relations](#)
2009 - Kea Tjinders and Maarten van Klaveren
- 09-84 [Working time flexibility components of companies in Europe](#)
2009 - Heejung Chung and Kea Tjinders
- 09-83 [An overview of women's work and employment in Brazil](#)
Decisions for Life Country Report
2009 - Maarten van Klaveren, Kea Tjinders, 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 Tjinders, 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 Tjinders, 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 - Aliko 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 [Parallele 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 - Ruĝa 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 Tjildens & 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 [Employment protection in dutch collective labour agreements](#)
April 2007 - Trudie Schils
- 07-54 [Temporary agency work in the Netherlands](#)
February 2007 - Kea Tjildens, 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 Blázquez 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 secretaresses 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 AWWN-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 Gërzhani
- 03-12 [Politico-economic institutions and the informal sector in Albania](#)
May 2003 - Klarita Gërzhani
- 03-11 [Tax evasion and the source of income: An experimental study in Albania and the Netherlands](#)
May 2003 - Klarita Gërzhani
- 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 Gërkhani

- 03-07 Teleworking policies of organisations- The Dutch experience
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 european 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