



Netspar

Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Gelijke rechten, maar geen gelijke pensioenen: de gender gap in Nederlandse tweedepijlerpensioenen

Suzanne Kali

Jim Been

Marika Knoef

Albert van Marwijk Kooy

DESIGN PAPER 178

NETSPAR INDUSTRY SERIES

DESIGN PAPERS zijn onderdeel van de **refereed Industry Paper Series**, dat wil zeggen beoordeeld en geacordeerd door de Netspar Editorial Board. Ze bediscussieren het ontwerp van (een component van) een pensioensysteem of -product, analyseren de doelstelling en bieden mogelijkheden voor het verbeteren van de doeltreffendheid ervan. Dit type paper is toegankelijk geschreven voor specialisten uit de sector, verantwoordelijk voor het ontwerpen van de besproken component. Design Papers bevatten een sectie waarin de auteurs naar aanleiding van de analyse hun eigen mening geven. Design Papers worden ter bespreking gepresenteerd bij Netspar evenementen, waarbij de panelleden bestaan uit vertegenwoordigers van academici en partners uit de sector, samen met internationale wetenschappers. Netspar Design Papers worden beoordeeld door de Netspar Editorial Board alvorens tot publicatie wordt overgegaan.

Colofon

Netspar Design Paper 178, september 2021

Editorial Board

Rob Alessie – Rijksuniversiteit Groningen
Mark-Jan Boes – VU Amsterdam
Paul Elenbaas – Nationale Nederlanden
Arjen Hussem – PGGM
Bert Kramer – Rijksuniversiteit Groningen & Ortec Finance
Fieke van der Lecq (voorzitter) – VU Amsterdam
Raymond Montizaan – Universiteit Maastricht
Alwin Oerlemans – APG
Martijn Rijnhart – AEGON
Maarten van Rooij – De Nederlandsche Bank
Peter Schotman – Universiteit Maastricht
Koen Vaassen – Achmea
Peter Wijn – APG
Jeroen Wirschell – PGGM
Tim van de Zandt – MN
Marianne Zweers – a.s.r.

Ontwerp

B-more Design

Vormgeving

Bladvulling, Tilburg

Redactie

Jolanda van den Braak, Nijmegen
Netspar

Design Papers is een uitgave van Netspar. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s).

INHOUD

<i>Samenvatting</i>	4
<i>Abstract</i>	5
1. <i>Inleiding</i>	6
2. <i>De Nederlandse gender pension gap in het heden en de toekomst</i>	9
3. <i>Juridische context gender pension gap</i>	19
4. <i>Juridische oplossingsrichtingen</i>	24
5. <i>Conclusies en afsluiting</i>	43

Dankwoord

De auteurs danken Alfred Slager en Bram Stegeman voor een inspirerend gesprek over de gender pension gap, en deelnemers aan de Netspar werkgroep van november 2020 en twee anonieme Netspar referees voor opmerkingen en suggesties bij dit onderzoek.

Affiliaties

Suzanne Kali – Universiteit Leiden

Jim Been – Universiteit Leiden

Marika Knoef – Universiteit Leiden

Albert van Marwijk Kooy – Universiteit Leiden

Samenvatting

Nederland heeft de grootste gender pension gap van de EU. Dat wordt met name veroorzaakt door een verschil tussen mannen en vrouwen in de opbouw van arbeidsvoorwaardelijk pensioen. De lagere pensioenopbouw door vrouwen lijkt met name voort te vloeien uit het feit dat vrouwen gemiddeld minder uren werken dan mannen. Ook zijn er sectorspecifieke verschillen in pensioenopbouw: in typische vrouwensectoren zijn pensioenregelingen minder genereus dan in typische mannensectoren. Door toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen wordt de gender pension gap in de toekomst kleiner. Maar, zelfs als de afname van de gender pension gap in de toekomst gelijk is aan de afgelopen jaren, duurt het lang voordat het gat gedicht is.

Er zijn meerdere juridische oplossingsmogelijkheden. In de eerste plaats: ongelijke behandeling waarbij vrouwen worden bevoordeeld om de gender pension gap te verkleinen. De proportionaliteit die is vereist om een dergelijke maatregel toelaatbaar te achten in het licht van Europees gelijkebehandelingsrecht moet dan aanwezig zijn. Hier doet zich meteen ook de *bottleneck* voor: die kans lijkt zeer klein.

Een andere mogelijkheid is de verruiming van verlofmogelijkheden voor vaders en ouders, zodat moeders minder door zorgtaken worden gehinderd om te werken. Het verruimen van de mogelijkheden voor thuiswerken kan tot hetzelfde resultaat leiden. Deze invalshoek lijkt aanzienlijk kansrijker dan een systeem van ongelijke pensioenopbouw waarin vrouwen worden gecompenseerd en pakt tevens de oorzaak van de gender pension gap aan.

De sleutel tot verkleining van de gender pension gap kan ook liggen in vergroting van pensioenopbouw buiten de arbeid om. De pensioensector kan mogelijk een bijdrage leveren aan het reduceren van de gender pension gap door nog betere pensioencommunicatie. Wanneer moeders die overwegen om minder te gaan werken, makkelijk kunnen vaststellen wat dit in euro's betekent voor hun latere pensioeninkomen, kunnen zij dit meewegen in hun beslissing.

Abstract

The Netherlands has the largest gender pension gap in the EU. This is mainly caused by a difference between men and women in the accrual of occupational pensions. The lower pension accrual by women seems to be mainly due to the fact that on average women work fewer hours than men. There are also sector-specific differences in pension accrual: in typical women's sectors, pension plans are less generous than in typical men's sectors. Increased participation by women on the labor market will diminish the gap in the future. However, even if that decrease takes place at the current speed it will take years to bridge the gap. There are several legal solutions. The first might be unequal treatment that leads to more pension accrual by women in order to narrow the gender pension gap. Such a measure would only be permissible under European equal treatment law if the required proportionality is present. This appears to be a serious issue, blocking this approach. Another option is to broaden leave options for fathers and parents, such that mothers are less hindered to work by caring responsibilities. Creating a statutory right to work at home may lead to the same result. An approach along these lines clearly appears more tenable than a system of unequal pension accrual compensating women for their lesser participation. A key to narrowing the gender pension gap may also lie in increasing pension accrual outside of work. The pensions industry may contribute to reducing the gender pension gap through even better pension communication. If and when women who consider working less can easily determine the euro for euro consequences for their pension income they can take that aspect into account in their decision.

1. Inleiding

Het Nederlandse pensioenstelsel wordt internationaal geroemd vanwege het verplichte werk-gerelateerde aanvullend pensioen dat samen met de AOW zorgt voor een toereikend ouderdomspensioen.¹ De AOW dient Nederlandse huishoudens te beschermen tegen armoede, waar het arbeidsvoorwaardelijk aanvullend pensioen grotendeels dient te zorgen voor een niet al te grote val in levensstandaard na pensionering.² Er is echter een groot verschil in het totaal beschikbare ouderdomspensioen tussen Nederlandse mannen en vrouwen.

De problematiek van de gender pension gap heeft de aandacht van de Europese Commissie, onder meer in het kader van implementatie van de *European Pillar on Social Rights*. De Commissie legt nadruk op gelijke kansen tussen mannen en vrouwen op het gebied van pensioen en geeft aan: '*equal rules might not be enough*'. Nederland scoort internationaal slecht op de gender pension gap gemeten aan de hand van de optelling van eerstelijner- en tweedelijnerpensioenen. Sterker nog: Nederland heeft anno 2016 na Cyprus de grootste gender pension gap van de EU, te weten 45,4 procent (EC, 2018),³ zie Figuur 1.

Figuur 1 laat tevens zien dat waar deze gap daalt in andere landen, het verschil tussen mannen en vrouwen in het voorafgaande decennium in Nederland nagenoeg hetzelfde is gebleven.

Deze uitkomsten staan in schril contrast met de doorgaans geroemde internationale positie van het Nederlandse pensioenstelsel. Er wordt regelmatig gesproken over de gender pay gap in Nederland, maar de verschillen tussen mannen en vrouwen reiken verder dan het verschil in loon alleen, bijvoorbeeld in pensioen. De gender pension gap is onderbelicht, terwijl het sociaal belang van adequate pensioenvoorzieningen groot is.⁴ Bovendien blijkt dat vrouwen meer onbetaald (huishoudelijk) werk verrichten dan mannen, waarvoor zij geen inkomen en geen pensioen

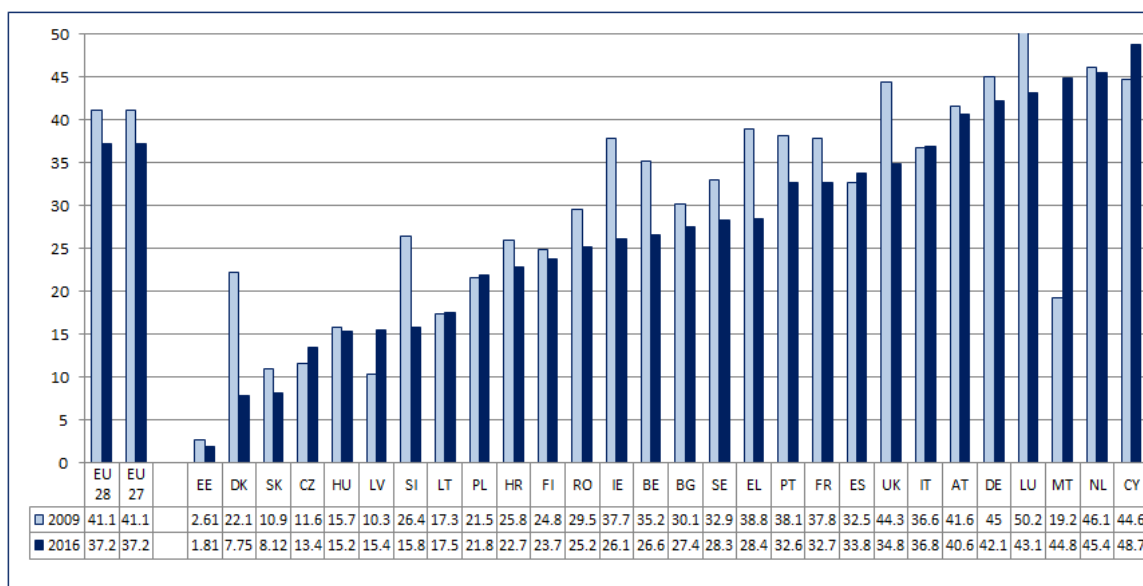
1 Mercer Global Pension Index 2018. <https://www.mercer.nl/newsroom/melbourne-mercerglobal-pension-index.html>.

2 Knoef, M., J. Been, R. Alessie, K. Caminada, K. Goudswaard and A. Kalwij (2016), 'Measuring retirement savings adequacy; developing a multi-pillar approach in the Netherlands', *Journal of Pension Economics and Finance*, 15 (1): 55-89.

3 Europese Commissie (2018). *The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU*.

4 Dit grote sociale belang voor de maatschappij woog mee bij het aannemen van Nederlandse wetgeving om de binding aan voorzieningen voor arbeidsvoorwaardelijk pensioen te stroomlijnen en organiseren. Zie onder meer E. Lutjens, *De Wet Bpf: 50 jaar verplichte bedrijfspensioenfondsen*, Deventer: Kluwer 1999, p. 14 - 15. Overigens betrof dat het belang van pensioenvoorzieningen in het algemeen en niet specifiek sluiting van de gender pension gap.

Figuur 1. Gender pension gap (eerste + tweede pijler) in internationaal perspectief



ontvangen.⁵ Wij zien hierin aanleiding om verder onderzoek te doen naar de gender pension gap in Nederland.

In deze multidisciplinaire bijdrage⁶ analyseren we eerst de gender pension gap onder de huidige ouderen. Op deze manier proberen wij een antwoord te vinden op de vraag waarom Nederland internationaal slecht scoort op de gender pension gap. Vervolgens onderzoeken we de pensioenopbouw van jongere generaties mannen en vrouwen om te analyseren hoe groot het probleem daar is en of dit probleem zich vanzelf oplost. Wij concentreren ons op het ouderdomspensioen. Door te focussen op de genderverschillen in persoonlijke opbouw van het ouderdomspensioen proberen we recht te doen aan het idee dat iedereen, man of vrouw, zelf recht heeft op een goede inkomensvoorziening voor de oude dag. Wij kijken dus niet naar de effecten van het mogelijk samenvoegen van vermogen en inkomen van partners in de uitkeringsfase en niet naar de effecten van (bijzonder) nabestaandenpensioen.

Om de analyse verder af te bakenen ligt onze focus met betrekking tot de arbeidsmarkt met name op de gevolgen van arbeidsmarktverschillen voor pensioenopbouw die een discrepantie veroorzaken tussen mannen en vrouwen. Zoals we zullen laten zien, zijn deze discrepanties deels een gevolg van sectorspecifieke verschillen rondom de opbouw van het arbeidsvoorwaardelijk pensioen.

5 Zie <https://digitaal.scp.nl/eenweekinkkaart2/zorg-voor-het-huishouden-en-anderen/>.

6 Voor verwijzingen naar bronnen gebruiken we in beginsel het bij juristen gebruikelijke systeem.

Vervolgens staan de juridische mogelijkheden om de gender pension gap te bestrijden centraal. Wij laten daarbij levenskeuzes (zoals de keuze om uit overtuiging niet te werken om voor kinderen te zorgen) die lastig met wetgeving te beïnvloeden zijn buiten beschouwing. Om juridische oplossingsrichtingen te kunnen identificeren, bespreken wij eerst kort het wettelijk kader bij toegang tot de arbeid en bij pensioenopbouw gedurende de loopbaan. Daarna verkennen wij juridische oplossingsrichtingen die kunnen bijdragen aan het verkleinen van de gender pension gap. Daarbij richten wij ons op het ouderdomspensioen uit de tweede pijler. Wij ronden af met enkele slotbeschouwingen en suggesties voor verder onderzoek.

Wij doen een belangrijke constatering vooraf. Gemiddeld genomen ontvangen vrouwen langere tijd een ouderdomspensioenuitkering dan mannen, omdat zij een – aanmerkelijk – hogere levensverwachting hebben.⁷ Ouderdomspensioen dient in Nederland nu eenmaal levenslang betaald te worden.⁸ In de ogen van sommigen relativeert dat gegeven het belang van het gender pension gap wellicht. Die langere levensverwachting verhoogt het besteedbare inkomen op dagelijkse basis echter niet. Wij laten het langlevenvoordeel van vrouwen in deze studie verder buiten beschouwing.

Tot slot: wij gebruiken hierna veelvuldig de term pensioen en daarvan afgeleide termen, zoals pensioeninkomen. Daarmee is steeds het arbeidsvoorwaardelijke ouderdomspensioen bedoeld, tenzij anders aangegeven.

7 Zie voor de huidige levensverwachting CBS Statline, 'Levensverwachting; geslacht, leeftijd (per jaar en periode van vijf jaren)', te vinden via <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/37360ned>.

8 Aldus expliciet artikel 15 PW en artikel 7 AOW.

2. De Nederlandse gender pension gap in het heden en de toekomst

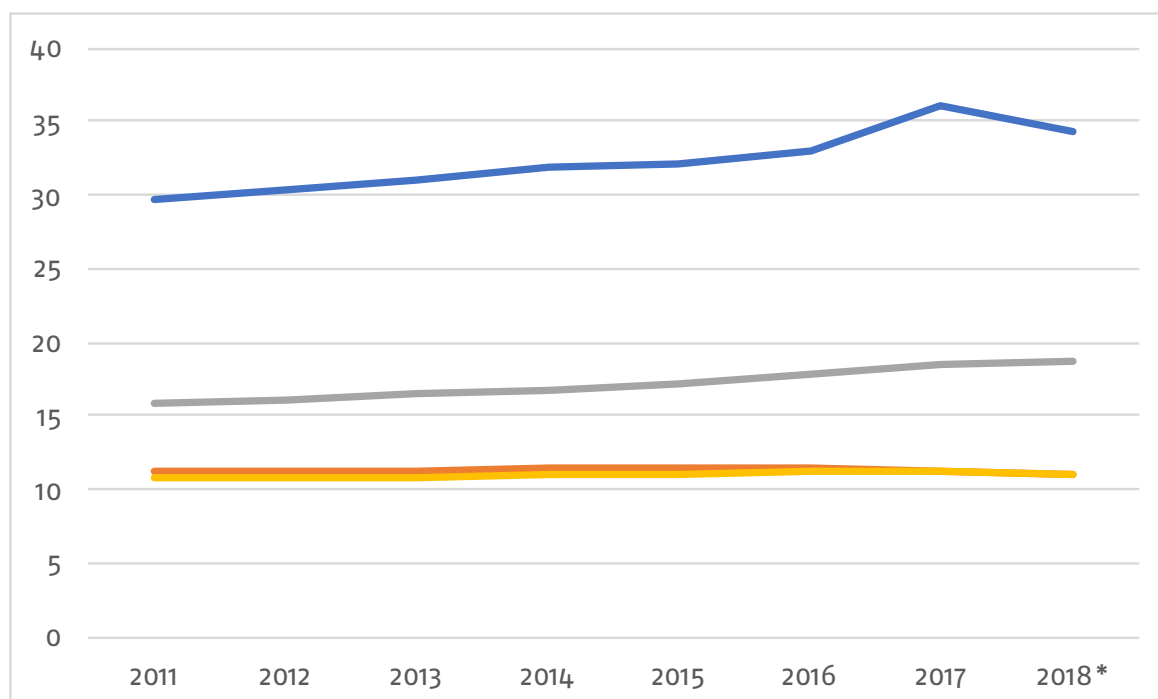
In dit hoofdstuk geven we cijfermatig inzicht in de pensioenverschillen tussen mannen en vrouwen. Eerst behandelen we de *gap* in het inkomen van gepensioneerde mannen en vrouwen in Nederland. Dit pensioengat is grotendeels veroorzaakt door regels en omstandigheden uit het verleden. Vervolgens gaan we in op de ontwikkeling van de gender pension gap naar de toekomst toe (paragraaf 2.2), waarna we in 2.3 conclusies trekken.

2.1 Gap in het inkomen van gepensioneerde mannen en vrouwen

De uitkomst van EC (2018)⁹ is gebaseerd op het huidige pensioeninkomen van gepensioneerden. In Figuur 2 splitsen we met CBS-data de gemeten gender pension gap uit naar pensioeninkomen uit AOW en arbeidsvoorwaardelijk pensioen in Nederland.

In Figuur 2 tonen we de totale absolute inkomens uit eerstelijner- en tweedelijnerpensioen tijdens pensionering voor mannen en vrouwen en het inkomen

Figuur 2. Totaal inkomen (eerste + tweede pijler) tijdens pensionering voor mannen (blauw) en vrouwen (grijs) en inkomen uit publiek pensioen voor mannen (oranje) en vrouwen (geel) – (x 1.000 euro)



9 Europese Commissie (2018). *The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU*.

ontvangen uit de publieke AOW (eerste pijler). Voor vrouwen bestaat het totale pensioeninkomen voor gemiddeld meer dan 60 procent uit AOW. Voor mannen is dat slechts ongeveer een derde van het pensioeninkomen. Voor zowel mannen als vrouwen lijkt het belang van AOW in het totale pensioeninkomen over tijd af te nemen. Dit is in lijn met Knoef et al.¹⁰ Vooral onder mannen wordt het totale pensioeninkomen sterk beïnvloed door het arbeidsvoorwaardelijk pensioen. Bij vrouwen is dit belang groeiende, maar het groeit niet harder dan onder mannen. Figuur 2 laat daarmee zien dat de gender pension gap, zoals berekend door EC (2018), met name een gevolg is van verschillen in het inkomen uit arbeidsvoorwaardelijk pensioen. Dit resultaat is logisch te verklaren: de AOW is een gelijke volksverzekering voor mannen en vrouwen, waarbij verschillen in opbouw terug te brengen zijn tot het aantal jaren dat men woonachtig is in Nederland.¹¹

Omstandigheden en regels uit het verleden hebben bijgedragen aan deze gender pension gap. Een voorbeeld is het arbeidsverbod voor gehuwde vrouwen, dat er in het verleden toe leidde dat vrouwen in bepaalde beroepen ontslag kregen wanneer zij trouwden.¹² Tevens is het juridisch kader omtrent de gelijke behandeling van mannen/vrouwen en deeltijders al geruime tijd in ontwikkeling.¹³ Dit betekent dat de gender pension gap bij oudere cohorten, met name bij hen die nu al pensioengerechtigd zijn of daar tegenaan zitten, deels veroorzaakt is door het ontbreken van adequate gelijke behandelingsregels in het verleden.

2.2 De ontwikkeling van gender pension gap naar de toekomst toe

Om inzicht te krijgen in de ontwikkeling van de gender pension gap naar de toekomst toe onderzoeken we eerst de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie, deeltijdwerk en lonen (2.2.1). Vervolgens vergelijken we de generositeit van pensioenregelingen in sectoren waar vooral mannen of juist vrouwen werkzaam zijn (2.2.2). Tot slot, in 2.2.3, laten we de ontwikkeling van de pensioenopbouw zien.

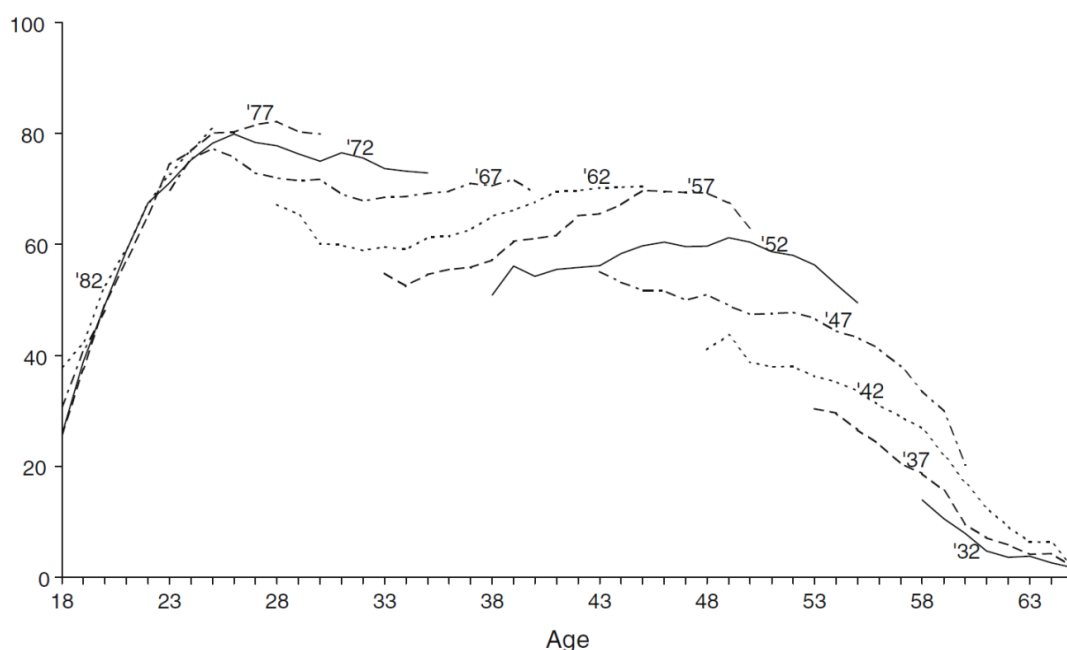
10 Knoef, M., J. Been, R. Alessie, K. Caminada, K. Goudswaard and A. Kalwij (2016), 'Measuring retirement savings adequacy; developing a multi-pillar approach in the Netherlands', *Journal of Pension Economics and Finance*, 15 (1): 55–89.

11 Zie voor een nuancering op dit algemene uitgangspunt artikel 6 Algemene Ouderdomswet.

12 Zie Handelingen Tweede Kamer 1954–1955, p. 3000s e.v. en Carla van Baalen, 'De politiek en de rechtsgelijkheid van vrouwen op het gebied van arbeid', in: Katholieke Universiteit Nijmegen, *Politieke Opstellen 18*, Nijmegen: Centrum voor Parlementaire Geschiedenis 1998.

13 Zie paragraaf 3 hierna.

*Figuur 3. Arbeidsparticipatie van vrouwen (in % op de verticale as) over de levenscyclus (in leeftijd op de horizontale as) voor verschillende generaties**



* Bron: Euwals, R., Knoef, M., Van Vuuren, D. (2011) The trend in female labour force participation: what can be expected for the future? *Empirical Economics*, 40, 729-753.

2.2.1 Ontwikkeling arbeidsparticipatie, deeltijdwerk en lonen

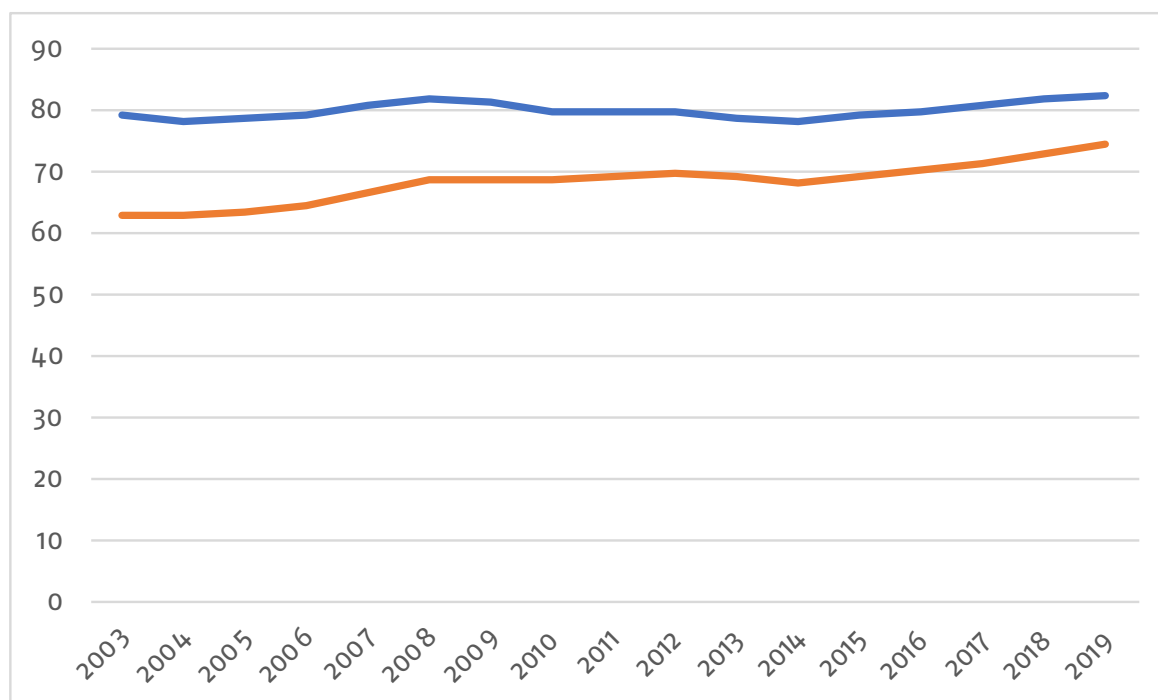
Figuur 3 laat zien dat jongere generaties vrouwen substantieel meer participeren op de Nederlandse arbeidsmarkt dan oudere generaties vrouwen. Dit roept de vraag op of de gender pension gap niet vanzelf verdwijnt.

In lijn met figuur 3 zien we in figuur 4 dat het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen afgenomen is. Het was ongeveer 15 procentpunten in 2003 en is ongeveer 8 procentpunten in 2019: een daling van bijna 50 procent.

Hoewel de arbeidsparticipatie van vrouwen aanzienlijk is toegenomen, werken veel vrouwen in deeltijd. Ongelijke behandeling van deeltijdwerk is sinds 1996 wettelijk verboden,¹⁴ maar deeltijders bouwen minder pensioen op omdat ze simpelweg minder uren werken. Figuur 5 laat zien dat het gemiddeld aantal uren dat vrouwen werken (conditioneel op het feit dat ze werken) nauwelijks is veranderd tussen generaties. Alleen onder jonge vrouwen tot 25 jaar zien we een toename tussen generaties (daar liggen de lijnen van jongere generaties boven de lijnen van oudere generaties).

14 Dit verbod is opgenomen in artikel 7:648 BW. Merk op dat bij de franchise in de tweede pijler rekening gehouden wordt met de deeltijdfactor. Dit geldt niet voor de fiscale jaarruimte waar zzp'ers gebruik van kunnen maken. Daar zijn deeltijders dus in het nadeel.

Figuur 4. Netto-arbeidsparticipatie (% , 15-65) van mannen (blauw) en vrouwen (oranje)



Rabate en Rellstab (2021)¹⁵ laten zien dat het inkomen van vrouwen aanzienlijk daalt na de geboorte van het eerste kind (de *child penalty*) en dat dit in Nederland vooral gedreven wordt door een daling in het aantal gewerkte uren van vrouwen. De *child penalty* is zeer beperkt onder mannen. Interessant is dat onder mannen deeltijdwerk wel toeneemt. CBS-data laten een toename zien van ongeveer 7 procentpunten in deeltijdwerk van 2003 tot en met 2019 onder mannen (bijna 40 procent).

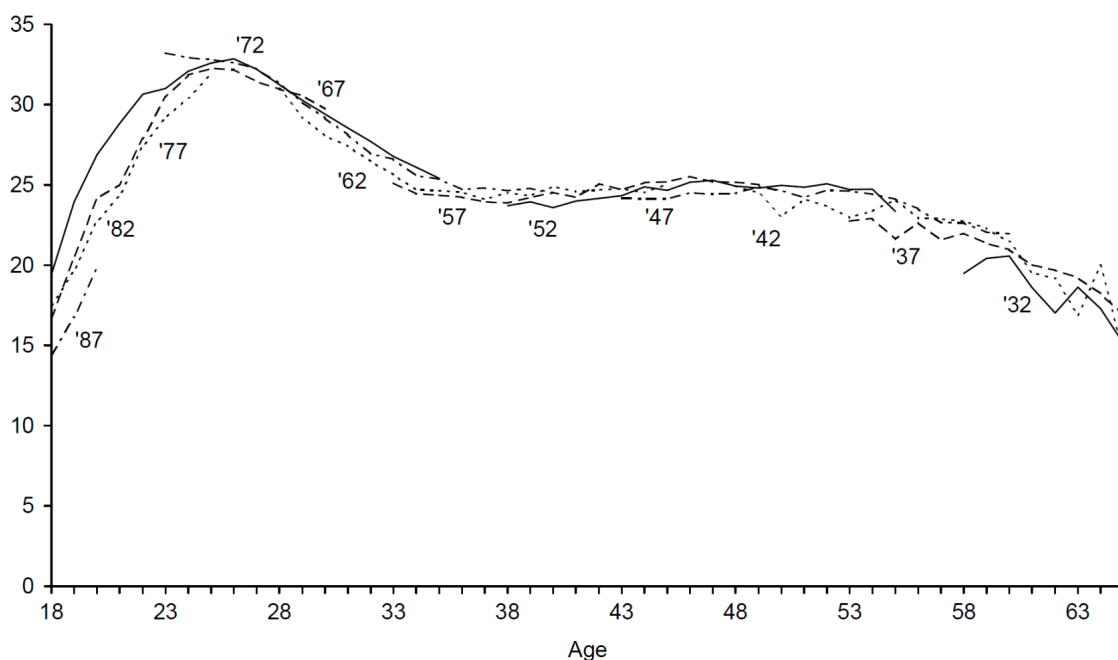
Verschillen kunnen onder andere te maken hebben met verschillen in zorgtaken die mannen en vrouwen op zich nemen. SCP (2019)¹⁶ laat zien dat vrouwen sinds 2016 nog altijd meer uren besteden aan het huishouden dan mannen (36% meer) en zorgtaken (zorg voor kinderen: 48%, informele zorg: 33%), vooral onder lageropgeleiden. Het SCP benadrukt dat deze verschillen zelfs onder jongere generaties nog groot zijn. Onderzoek van het CBS laat bovendien zien dat jongere generaties aangeven bij zorgtaken een grotere rol voor vrouwen te zien dan voor mannen.¹⁷ Daarmee is de

15 Rabate en Rellstab (2021), The child penalty in the Netherlands and its determinants, CPB discussion paper.

16 Zie <https://digitaal.scp.nl/eenweekinkkaart2/zorg-voor-het-huishouden-en-anderen/>.

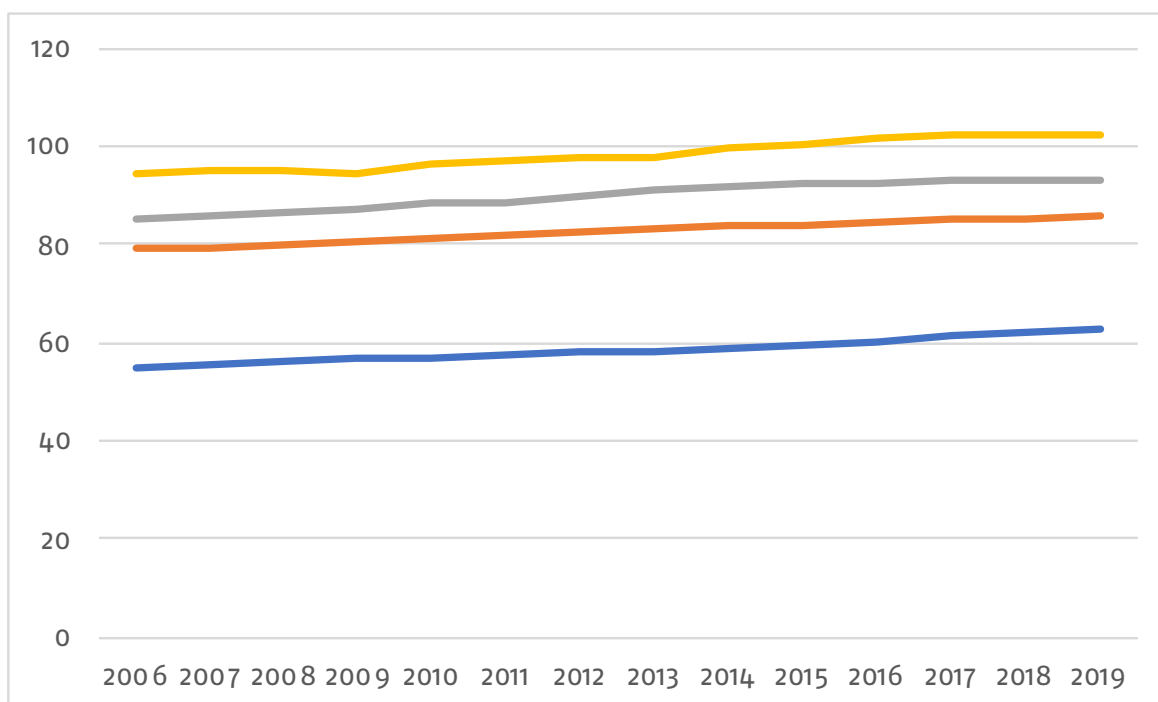
17 Rianne Kloosterman, Linda Moonen, 'Opvattingen van jongeren over de taakverdeling tussen man en vrouw', CBS Sociaaleconomische trends 2016, 03, te vinden via <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2016/21/opvattingen-jongeren-taakverdeling-mannen-en-vrouwen>.

Figuur 5. Gemiddeld aantal uren werk over de levenscyclus voor verschillende generaties vrouwen



Bron: Bosch, Deelen en Euwals (2010). Is Part-time Employment Here to Stay? Working Hours of Dutch Women over Successive Generations. Labour 24(1).

Figuur 6. Loon vrouwen als percentage van loon mannen (gemiddeld brutojaarloon – blauw / gemiddeld bruto-uurloon – oranje / mediaan bruto-uurloon – grijs / mediaan netto-uurloon – geel)



verwachting dat deze verschillen voorlopig blijven doorwerken in de pensioenopbouw van mannen en vrouwen.

Tot slot zien we in Figuur 6 loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Uit Figuur 6 blijkt dat het verschil in loon tussen mannen en vrouwen vooral sterk bepaald wordt door het aantal uren dat men werkt. Hoewel we grote verschillen tussen vrouwen en mannen vinden wat betreft participatie en gewerkte uren, zijn de loonverschillen tussen doorsnee mannen en vrouwen grotendeels verdwenen wanneer er gecorrigeerd wordt voor deze arbeidsparticipatie.¹⁸ Vanaf 2015 is het mediane netto-uurloon van vrouwen zelfs hoger dan dat van mannen. De loonverschillen zijn dus afgenomen over tijd. Voor de pensioenopbouw is naast het aantal uren werk het brutoloon van belang. Daarvoor zien we in 2019 een verschil van zo'n 10 procent, dat zal doorwerken in de gender pension gap wanneer deze generatie met pensioen gaat. Internationaal onderzoek vindt nog steeds een groeiend verschil in loon na de geboorte van een kind.¹⁹ In het pensioenakkoord is afgesproken dat de doorsneesystematiek wordt afgeschaft.

Daar vrouwen meestal een minder stijl loonprofiel hebben dan mannen is dit gunstig voor vrouwen. Aan de andere kant wordt pensioenopbouw aan het begin van de levensloop belangrijker. Een periode waarin vrouwen vaak parttime werken. Echter, zolang vrouwen in de tweede helft van het werkende leven parttime blijven werken (zoals we zien in figuur 5) pakt de afschaffing van de doorsneesystematiek niet onvoordelig uit voor vrouwen.

2.2.2 *Generositeit pensioenregelingen voor mannen en vrouwen*

Hoewel binnen een pensioenregeling verschillen tussen mannen en vrouwen zonder een rechtvaardigingsgrond verboden zijn (zie paragraaf 3), kunnen er wel verschillen bestaan in de generositeit van pensioenregelingen in sectoren waar vooral mannen of juist vrouwen werken. In de onderstaande analyse tonen we aan dat er een verschil is tussen de generositeit van opbouw tussen mannen en vrouwen in verschillende sectoren.

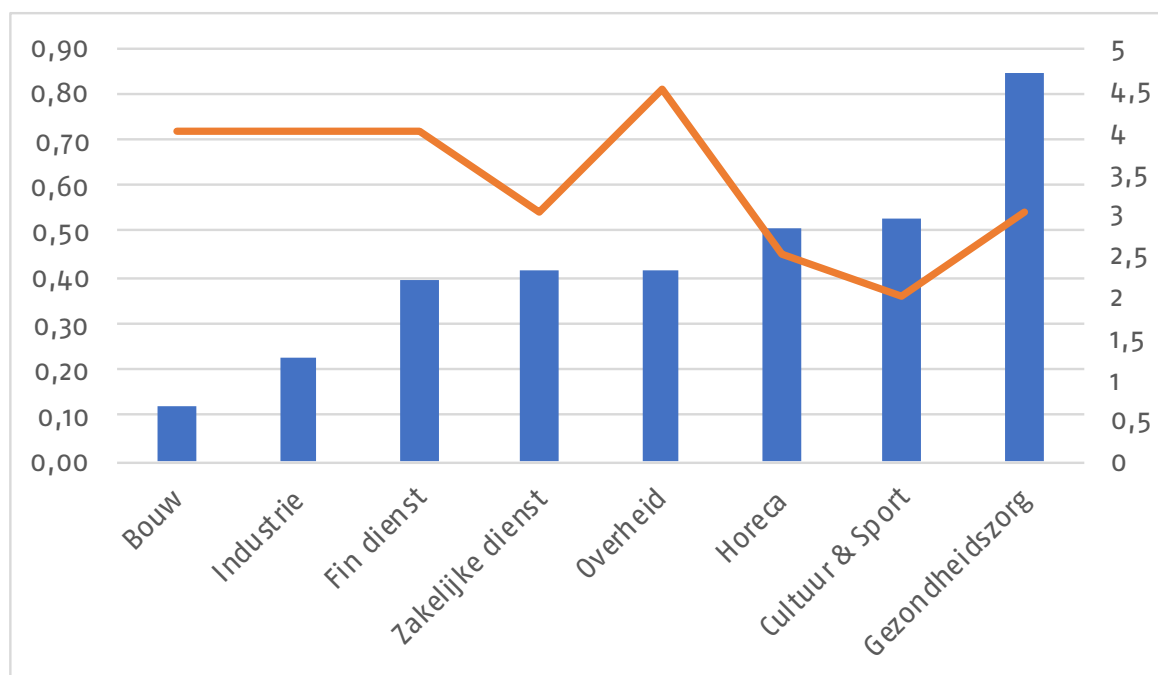
In Figuur 7 selecteren we een aantal typische mannensectoren (bouw, industrie), vrouwensectoren (gezondheidszorg) en gemengde sectoren. Middels DNB (2019)²⁰ kiezen we het grootste pensioenfonds voor de desbetreffende sector en rapporteren de score voor generositeit, gemeten middels de TPRA-rating Regelingen van The Pension

18 CBS (2020) Gender pay gap still narrowing.

19 Kleven, H, Landais, C., Posch, J. Steinhauer, J. en Zweimuller, J. (2019) Child penalties across countries: Evidence and explanations. NBER Working Paper Series, No. 25524.

20 DNB (2019). Register van pensioenfondsen.

Figuur 7. Fractie vrouwen per sector (linker verticale as, blauw) en TPRA-rating (rechter verticale as, oranje) (2019)



Rating Agency.²¹ Deze ratings geven een compact en objectief oordeel over specifieke onderdelen van het aangeboden pensioen of de uitvoering die aan die pensioenregeling gegeven wordt. Dit oordeel en onderliggende gegevens worden op onafhankelijke wijze door TPRA verzameld en ter validatie voorgelegd aan de uitvoerende pensioenfondsen. Meer specifiek is de TPRA-rating een kwaliteitsoordeel en ranglijst van 199 actieve Nederlandse pensioenregelingen. Deze is gebaseerd op een verzameling scores op alle hoofdonderdelen van een pensioenregeling en op meer dan 60 verschillende eigenschappen.²² Een belangrijk onderdeel dat geëvalueerd wordt, is de generositeit van de opbouw van het arbeidsvoorwaardelijk ouderdomspensioen.

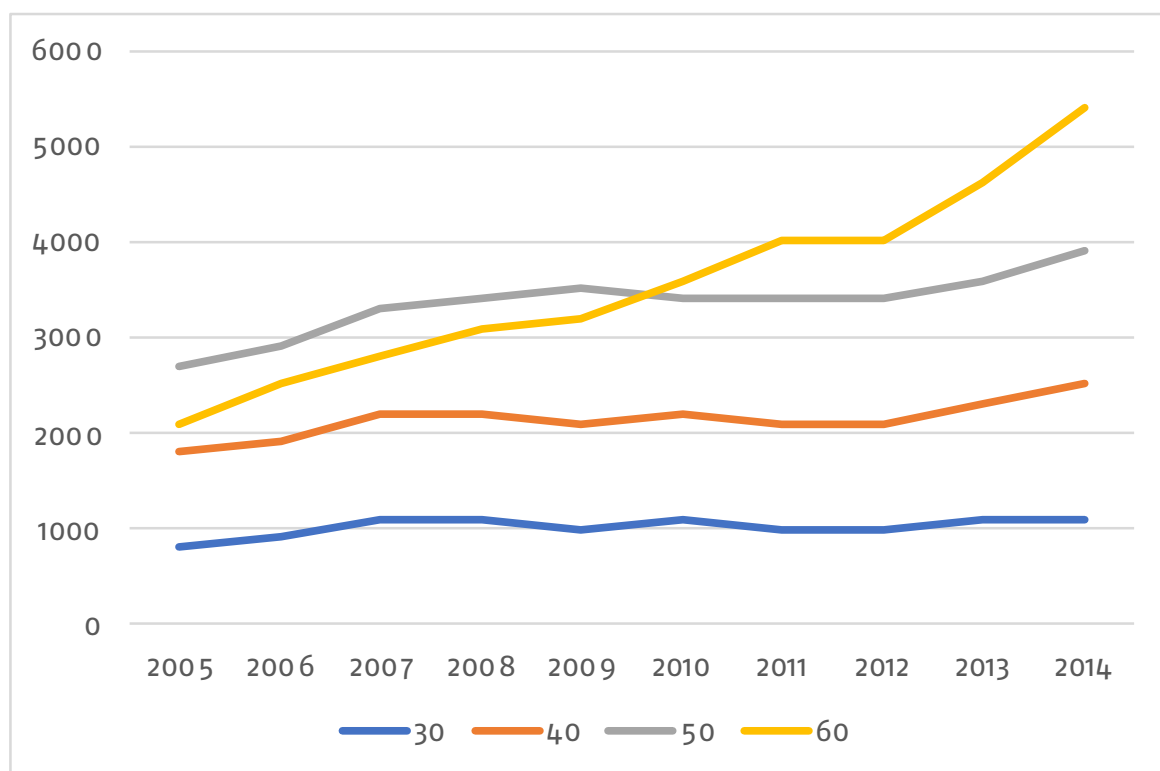
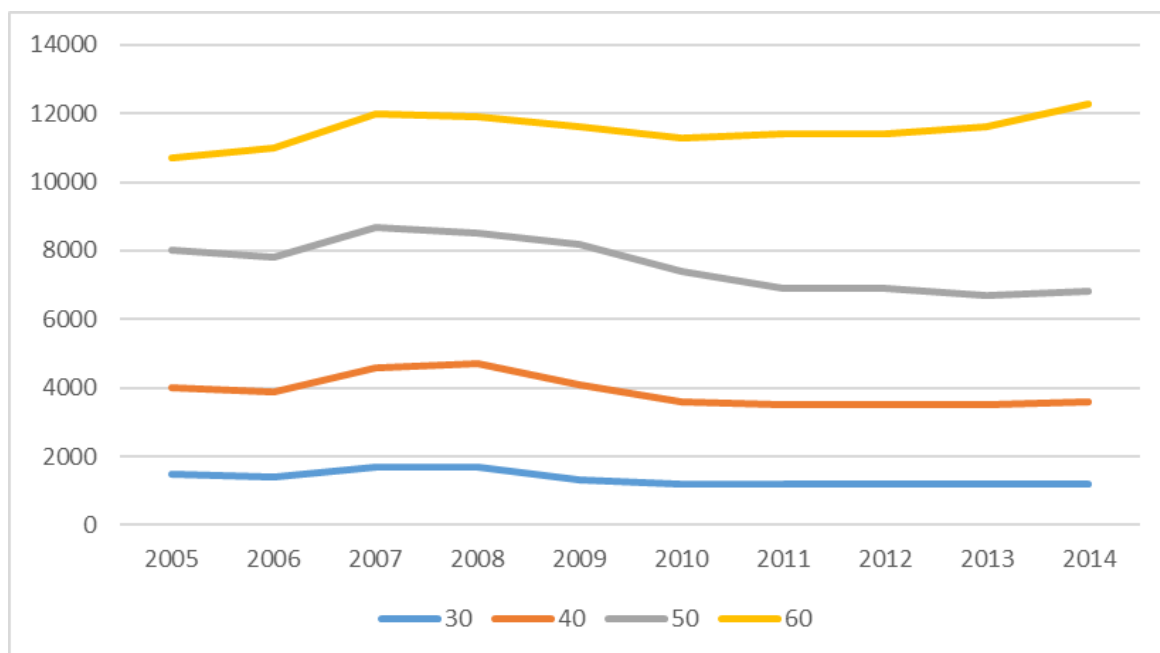
Uit een cross-sectorale vergelijking van de TPRA-rating Regelingen blijkt dat typische mannensectoren doorgaans een hogere TPRA-rating hebben dan typische vrouwensectoren. Dit wordt bevestigd met een regressieanalyse. Een lineaire regressie op basis van de gegevens in Figuur 7 laat zien dat een 1 procentpunt groter aandeel vrouwen in een sector significant geassocieerd is met een 0,02 lagere TPRA-rating

²¹ TPRA is opgericht door medewerkers en oud-medewerkers van MoneyView. MoneyView verzamelt al meer dan twintig jaar informatie over financiële retailproducten en maakt deze beschikbaar en toepasbaar voor aanbieders, adviseurs en consumenten.

Bron: <https://www.tpra.nl/ratings>.

²² Categorieën zijn onder andere een beoordeling van ouderdomspensioen, partnerpensioen, wezenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen, flexibiliteit, vrijwillige aanvullingen, indexaties, en financiering.

Figuur 8. Pensioenopbouw in de tweede pijler van mannen (boven) en vrouwen (onder) voor verschillende leeftijden tussen 2005 en 2014



Bron: CBS Statline.

op een schaal van 0-5. Rekening houdend met deze niet-continue schaal laat een *ordered probit*-schatting zien dat deze negatieve relatie zich vooral voordoet bij de hogere ratings: een 1 procentpunt groter aandeel vrouwen in een sector is significant geassocieerd met een 0,5 procentpunt lagere kans om een TPRA-rating van 5 te hebben in een sector. De negatieve relatie met het aandeel vrouwen in een sector is niet significant voor de TPRA-rating.

De vraag is waarom in typische vrouwensectoren een minder genereuze pensioenopbouw bestaat. Deze vraag is lastig te beantwoorden omdat pensioenregelingen veelal via collectief overleg tot stand komen. Wel is een feit dat de pensioenopbouw duurder is in sectoren waar relatief veel vrouwen werken vanwege de hogere levensverwachting van vrouwen. Dit zou een reden kunnen zijn voor de lagere generositeit van pensioenen in sectoren waar relatief veel vrouwen werkzaam zijn.

2.2.3 *Ontwikkeling pensioenopbouw mannen en vrouwen*

De arbeidsparticipatie, het aantal uren werk, loon (2.2.1) en de generositeit van pensioenregelingen (2.2.2) bepalen samen de pensioenopbouw van mannen en vrouwen.

Figuur 8 presenteert de pensioenopbouw voor mannen en vrouwen van verschillende leeftijden over de jaren. Het opgebouwde pensioen van vrouwen ligt aanzienlijk lager dan voor mannen (zie de verticale as). Onder 30-, 40- en 50-jarige mannen zien we dat het opgebouwde pensioen iets gedaald is tussen 2005 en 2014. Dat betekent dat jongere generaties mannen iets minder hebben opgebouwd. Dat komt bijvoorbeeld door versoberingen van de pensioenopbouw en/of toegenomen deeltijdwerk onder jonge mannen, zoals we zagen in paragraaf 2.2.1. Het opgebouwde pensioen op 60-jarige leeftijd is toegenomen. Voor vrouwen is deze toename echter een stuk groter dan voor mannen. Een 60-jarige vrouw in 2014 heeft tweeënhalf keer meer opgebouwd dan een 60-jarige vrouw in 2005. Dit komt doordat jongere generaties vrouwen meer hebben gewerkt tegen hogere lonen dan oudere generaties vrouwen (zoals we zagen in paragraaf 2.2.1). Bij leeftijden 30, 40 en 50 jaar zien we ook dat jongere generaties vrouwen meer pensioen hebben opgebouwd dan vorige generaties vrouwen, maar de groei is een stuk kleiner. Dit is in lijn met de bevindingen in paragraaf 2.2.1, dat generatie-effecten afnemen. Wanneer we de groei in de pensioenopbouw van 60-jarige vrouwen doortrekken, duurt het nog zo'n twintig jaar voordat het niveau van de mannen bereikt wordt. Daarbij gaan we ervan uit dat de pensioenopbouw van mannen op hetzelfde niveau blijft en dat de pensioenopbouw van vrouwen in de toekomst even hard stijgt als tussen 2005 en 2014. Echter, kijkend naar de analyse in paragraaf 2.2.1 is het waarschijnlijk dat de groei onder vrouwen

afvlakt, omdat de verschillen in de arbeidsparticipatie tussen generaties kleiner zijn worden. De gender pension gap is dan over twintig jaar nog niet opgelost.

2.3 Tussenconclusie

Ondanks een opwaartse trend van arbeidsparticipatie van vrouwen en een steeds hoger aantal hoogopgeleide vrouwen, is het onwaarschijnlijk dat deze ontwikkelingen ervoor zorgen dat de gender pension gap gesloten wordt in de nabije toekomst, zolang vrouwen gemiddeld genomen niet evenveel uren werken als mannen. Dit heeft gedeeltelijk te maken met door huidige generaties reeds opgelopen achterstanden (in het verleden hebben vrouwen minder pensioen opgebouwd dan mannen) en gedeeltelijk met pensioenopbouw in de toekomst. Het is lastig reeds opgelopen achterstanden te corrigeren.

Dit voorjaar is een OESO-rapport²³ verschenen met enkele beleidsaanbevelingen om de pensioenopbouw van vrouwen te vergroten. Met het oog op de hierboven besproken Nederlandse situatie zijn de volgende aanbevelingen van de OESO van belang voor Nederland:

- vergroten van de mogelijkheden om pensioen op te bouwen in sectoren met veel vrouwen
- stimuleren van arbeidsparticipatie, onder meer via communicatie gericht op vrouwen
- financiële educatie gericht op vrouwen
- pensioenopbouw bij informele zorg²⁴

Met betrekking tot communicatie en financiële educatie helpt het mogelijk als vrouwen die minder willen gaan werken makkelijk een beeld kunnen krijgen van wat dit betekent voor hun pensioenopbouw, zodat ze dit in hun afweging kunnen meenemen. Na afschaffing van de doorsneesystematiek wordt dit nog belangrijker. Verder zien we mogelijkheden om specifiek voor Nederland toekomstige pensioenopbouw via wet- en regelgeving zo te beïnvloeden, dat de gender pension gap wordt verkleind. Hierop gaan we vanaf het volgende hoofdstuk nader in.

23 Te vinden via https://read.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/towards-improved-retirement-savings-outcomes-for-women_f7b48808-en#page1.

24 Tevens adviseert de OESO pensioenopbouw bij zwangerschapsverlof. In Nederland loopt pensioenopbouw door bij zwangerschapsverlof. Echter, bij ouderschapsverlof hangt het er van af wat er afgesproken is.

3. Juridische context gender pension gap

Uit de voorgaande empirische analyse blijkt dat de gender pension gap vooral wordt veroorzaakt doordat vrouwen gemiddeld genomen minder uren werken dan mannen en hierdoor minder arbeidsvoorwaardelijk pensioen opbouwen. Ook ziet het er voorsnog niet naar uit dat de gender pension gap op natuurlijke wijze wordt gesloten. In deze paragraaf bezien wij de juridische context van het bestaan en voortbestaan van de gender pension gap in Nederland. Wij onderzoeken daartoe welke wet- en regelgeving met betrekking tot gelijke pensioenopbouw van toepassing is in de wervingsfase en gedurende de loopbaan.

3.1 Vooraf

Een belangrijke vaststelling vooraf is dat de te beschrijven juridische situatie – bijna vanzelfsprekend – niet altijd zo is geweest als nu het geval is. Zoals wij reeds aangaven heeft dit gevolgen gehad voor de pensioenopbouw bij oudere cohorten. Met name in de jaren tachtig en negentig is er een duidelijke ontwikkeling ten goede geweest: meer en betere regulering van gelijke behandeling. Ook in dit millennium zijn gelijkebehandelingsregels en de toepassing daarvan in (Europese) rechtspraak verder aangescherpt.

3.2 Wettelijk kader toegang tot de arbeid

3.2.1 Gelijke behandeling m/v in de wervingsfase

Gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij toegang tot de arbeid is zowel Europeesrechtelijk als naar Nederlands recht (dat in veel opzichten implementatie van Europees recht is) een al vele jaren bestaand fundamenteel vertrekpunt.²⁵ Artikel 1 sub a Richtlijn 2006/54/EG²⁶ bepaalt expliciet dat mannen en vrouwen gelijk moeten wor-

25 Voor een algemene inleidende beschouwing over het in Nederland toepasselijke recht aangaande gelijke behandeling man/vrouw in de arbeidsrelatie verwijzen wij naar G.J.J. Heerma van Voss, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel V. Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer 2020, Hoofdstuk 5 en met name par 5.2. Ook zeer nuttig in deze context is S.D. Burri, *Gelijke behandeling m/v*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2004, met name hoofdstuk 6. Zie wat in het bijzonder de arbeidsvoorwaarde pensioen betreft E. Lutjens, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel XI. Pensioen*, – Deventer: Wolters Kluwer 2019, Hoofdstuk 10 en met name paragraaf 10.2, en M. Heemskerk, *Pensioenrecht*, Den Haag: BJU 2020, Hoofdstuk 14 en met name paragraaf 14.10.

26 Net als de voorloper daarvan in de eerdere Richtlijn.

den behandeld bij de toegang tot het arbeidsproces. Artikel 3 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (Wgb), dat onderscheid tussen mannen en vrouwen verbiedt bij de aanbidding van een betrekking, bij de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking of bij arbeidsbemiddeling, bevestigt dit. Ook artikel 7:646 lid 1 BW verbiedt het maken van onderscheid bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Rechtvaardiging van onderscheid is niet mogelijk, afgezien van enkele in de wet specifiek genoemde gevallen.²⁷ Verwijzend naar de in paragraaf 2 genoemde oorzaken van de gender pension gap betekent dit dat het niet is toegestaan om vrouwen minder snel dan mannen een (fulltime of parttime) baan aan te bieden op basis van hun geslacht. De gelijkebehandelingswetgeving brengt tegenwoordig²⁸ dan ook mee dat de gender pension gap niet zou moeten kunnen ontstaan door discriminatie in de wervingsfase.

3.2.2 Handhaving van het verbod op discriminatie

Dat discriminatie in de wervingsfase verboden is, betekent niet dat het niet voorkomt. Deze discriminatie kan een bijdrage geleverd hebben en leveren aan het ontstaan van de gender pension gap als vrouwen i) een lagere functie (met minder doorgroei-mogelijkheden), ii) een functie met een kleiner aantal uren (leidend tot een lagere pensioenopbouw) en/of iii) een lager salaris (met een lagere pensioengrondslag als gevolg) krijgen aangeboden dan mannen. Dat kan bewust gebeuren, maar ook het gevolg zijn van onbewuste vooroordelen. In beide gevallen kan het lastig zijn discriminatie aan te tonen. Dit bemoeilijkt de handhaving van het verbod op discriminatie. Als sprake is van discriminatie kan de benadeelde sollicitant een geding aanhangig maken bij de burgerlijke rechter of bij het College voor de Rechten van de Mens.²⁹ Beide mogelijkheden hebben echter hun praktische bezwaren, zoals de bekendheid met de optie om een procedure te starten, de tijd en kosten die met een procedure gemoeid zijn en de bewijslast. Gezien deze praktische obstakels is het goed voorstelbaar dat de benadeelde sollicitant liever elders solliciteert dan een procedure

27 In paragraaf 4 komen wij hierop terug.

28 In het verleden is dit, zoals gezegd, niet altijd zo geweest. Zie onder meer Carla van Baalen, 'De politiek en de rechtsgelijkheid van vrouwen op het gebied van arbeid', in: Katholieke Universiteit Nijmegen, *Politieke Opstellen 18*, Nijmegen: Centrum voor Parlementaire Geschiedenis 1998, p. 100 e.v.

29 Bij het College resulteert weliswaar een niet afdwingbaar oordeel, vgl Wet van 24 november 2011, houdende de oprichting van het College voor de rechten van de mens (Wet College voor de rechten van de mens). Maar het College, wat de onderhavige materie betreft opvolger van de Commissie gelijke behandeling, heeft het nodige gezag.

te starten. Het onderliggende probleem (het voortbestaan van discriminatie die instandhouding van de gender pension gap stimuleert) blijft dan bestaan.

Hoewel de bewijslast in een discriminatiezaak een drempel kan vormen voor het starten van een procedure, zijn er al wettelijke maatregelen genomen om deze last te verlichten. Artikel 7:646 lid 12 BW bepaalt namelijk dat als een benadeelde sollicitant aannemelijk kan maken dat sprake is van discriminatie, de werkgever zal moeten bewijzen dat dit niet het geval is. Wetgeving komt de sollicitant dus al tegemoet. Voor zover wij kunnen beoordelen zijn er niet veel meer juridische mogelijkheden om de handhaving van het discriminatieverbod te verbeteren om de gender pension gap te sluiten. Voorlichting over de mogelijkheid bij discriminatie een procedure te starten, het vergroten van bewustwording over vooroordelen bij werkgevers en het verbeteren van toegang tot de rechtspraak zijn wel mogelijkheden om de bestaande gelijke-behandelingswetgeving effectiever te maken.

3.2.3 Keuze voor arbeid in een bepaalde sector

In paragraaf 2.2.2 bleek dat pensioenregelingen in typische vrouwensectoren doorgaans minder genereus zijn dan die in mannensectoren. De gender pension gap kan dan ook verkleind worden als meer vrouwen in typische mannensectoren gaan werken en omgekeerd. De keuze voor een sector kan beïnvloed worden door vooroordelen of aannames in de samenleving over de vraag welk beroep geschikt is voor mannen dan wel vrouwen. Is sprake van discriminatie in de wervingsfase, dan geldt het onder 3.2.2 besproken kader. Impliciete vooroordelen en aannames in de samenleving die de arbeidskeuze van een vrouw beïnvloeden lenen zich echter niet goed voor een juridische oplossing. Artikel 19 lid 3 Grondwet erkent het recht op vrije arbeidskeuze. Daar mag in uitzonderlijke gevallen bij wet van worden afgeweken, zo blijkt uit hetzelfde artikel, maar het sluiten van de gender pension gap zal daarvoor een onvoldoende zwaarwegend belang zijn. In beginsel zal de keuze van vrouwen om vaker dan nu in andere sectoren te gaan werken dan ook moeten voortvloeien uit hun vrije wil. Niet wetgeving, maar maatschappelijke voorlichting³⁰ lijkt de aangewezen methode om denkbeelden hierover te veranderen. Als de arbeidskeuze van vrouwen niet verandert, is het aanpassen van de generositeit van de pensioenen in typische vrouwensectoren een andere optie. Dit kan voortvloeien uit meer ambitieuze collectieve onderhandelingen en een hogere waardering van functies en beroepen in die sectoren.

30 Zoals gesuggereerd in het SER Advies 19/12, 'Diversiteit in de top: Tijd voor versnelling: Deel I Samenvatting & Visie raad op gender- en culturele diversiteit' van september 2019, p. 31, waarin wordt gesproken over het verband tussen deeltijdwerk en het niet bereiken van managementfuncties.

3.3 Wettelijk kader pensioenopbouw gedurende de arbeid

De gender pension gap kan ontstaan in de wervingsfase, maar ook worden veroorzaakt door feitelijke ontwikkelingen gedurende de loopbaan die invloed hebben op het pensioengevende inkomen. Tijdens de loopbaan beïnvloeden het aantal gewerkte uren, promotiekansen en (de autonome groei van) het salaris de pensioenopbouw. Groeit de pensioenopbouw van vrouwen in deze periode minder hard dan die van mannen, dan ontstaat een gender pension gap.

Sommige factoren die vroeger een rol speelden bij de verminderde pensioenopbouw van vrouwen gedurende de loopbaan zijn nu niet langer relevant. Zo is het arbeidsverbod voor gehuwde vrouwen, zoals besproken in paragraaf 2.1, niet meer van kracht.³¹ De omgekeerde situatie is nu van toepassing: ontslag van een vrouw omdat zij trouwt is verboden op grond van gelijkebehandelingswetgeving. Uit Richtlijn 2006/54/EG, de Wgb en artikel 7:646 BW blijkt dat mannen en vrouwen niet alleen tijdens de wervingsfase, maar ook tijdens de loopbaan gelijk moeten worden behandeld. Zoals uit paragraaf 3 van de Wgb blijkt geldt dit mede voor de arbeidsvoorwaarde pensioen. In het arrest *Barber*³² van het Europees Hof van Justitie is in 1990 al vastgesteld dat arbeidsvoorwaardelijk pensioen onder het begrip beloning valt en daarmee binnen het Europeesrechtelijke discriminatieverbod op het gebied van beloning. Een verschil in pensioenopbouw mag dus niet worden gebaseerd op geslacht.³³ Gelijke behandeling bij de arbeid hoort dan ook te leiden tot gelijke pensioenopbouw, mits mannen en vrouwen evenveel uren werken. Immers, de Pensioenwet maakt wat pensioenopbouw betreft geen verschil op basis van het geslacht van de deelnemer.³⁴

31 Zie Handelingen Tweede Kamer 1954–1955, p. 3000s e.v. en Carla van Baalen, 'De politiek en de rechtsgelijkheid van vrouwen op het gebied van arbeid', in: Katholieke Universiteit Nijmegen, *Politieke Opstellen 18*, Nijmegen: Centrum voor Parlementaire Geschiedenis 1998. Met het stoppen met werken door gehuwde vrouwen werd in het verleden ook wel rekening gehouden door voor vrouwelijke werknemers de aanvangsleeftijd voor pensioenopbouw hoger te maken dan voor mannen. Zie E.J. Offerhaus, *Bedrijfspensioenfondsen*, diss. Groningen, Rotterdam: Van Veen & Scheffers 1953, p. 25 – 26.

32 HvJ EG 17 mei 1990, NJ 1992, 436 (*Barber*). Vanzelfsprekend is dit niet het enige arrest dat relevant is geweest voor de ontwikkeling van gelijke behandeling op het gebied van pensioen. Andere relevante jurisprudentie betreft onder meer HvJ EG 11 november 1997, zaak C-409/95 (*Marschall*) en HvJ EG 8 april 1976, zaak C-43/75 (*Defrenne*). Zie voor meer overzicht van de ontwikkeling van Europees gelijkebehandelingsrecht S.D. Burri, *Gelijke behandeling m/v*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2004, p. 10 e.v.

33 Zie ook E. Lutjens, *De Wet Bpf: 50 jaar verplichte bedrijfspensioenfondsen*, Deventer: Kluwer 1999, p. 192 – 193.

34 De Wet BPF 2000 doet daaraan niet toe of af; die regelt slechts de verplichtstelling van deelneming.

Zoals uit onze analyse in paragraaf 2 blijkt, is van een gelijk aantal gewerkte uren echter geen sprake. Bovendien kan gedurende de loopbaan (ondanks het discriminatieverbod) in de praktijk ongelijke behandeling voorkomen die weerslag heeft op de pensioenopbouw. Zoals onder meer in het arrest *Marschal*³⁵ van het Europees Hof van Justitie werd geconstateerd, bestond in 1997 van oudsher de neiging om mannelijke kandidaten bij bevordering voorrang te geven boven vrouwelijke kandidaten, zelfs bij gelijke geschiktheid. Dit was het gevolg van – onder meer – vooroordelen en stereotiepe ideeën over de rol en de capaciteiten van vrouwen bij de arbeid. Het is zeker denkbaar dat deze denkbelden ook tegenwoordig nog meespelen bij het carrièreverloop van vrouwen. Een gebrek aan kansen gedurende de loopbaan kan bovendien samenhangen met discriminatie bij het wervingsbeleid. Dat is bijvoorbeeld het geval als een vrouw wordt overgeslagen voor een promotie omdat zij parttime werkt ten faveure van een man die fulltime werkt. Zoals reeds aangegeven in paragraaf 3.2.2 kunnen praktische obstakels de daadwerkelijke handhaving van het discriminatieverbod belemmeren en lijkt een juridische oplossing voor deze belemmeringen niet goed haalbaar. Mogelijk is *pay transparency* – het bewerkstelligen dat salarisgegevens toegankelijk zijn voor de werknemer die zich gediscrimineerd voelt – op deze conclusie een uitzondering.³⁶

3.4 Tussenconclusie

Europeesrechtelijke en Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving schrijft voor dat mannen en vrouwen bij de werving en gedurende de loopbaan gelijk worden behandeld. Zo mag geen onderscheid worden gemaakt bij arbeidsvoorwaarden, waaronder bij de arbeidsvoorwaarde pensioen. Het betreft hier dwingendrechtelijke voorschriften die ertoe leiden dat de gender pension gap niet zou mogen ontstaan door discriminatie. Rechtvaardiging van onderscheid ten nadele van vrouwen is in beginsel niet mogelijk, behoudens wettelijke uitzonderingen. Dat betekent echter niet dat de gender pension gap niet in de wervingsfase en/of gedurende de loopbaan kan ontstaan. Handhaving van het discriminatieverbod is bovendien niet eenvoudig. Discriminatie (bewust en onbewust) en sectorspecifieke verschillen in pensioenregelingen (zie paragraaf 2.2) kunnen bijdragen aan een gender pension gap.

35 HvJ EG 11 november 1997, zaak C-409/95 (*Marschal*), r.o. 29.

36 Vergelijk voor Europese en Nederlandse initiatieven op dit gebied A.G. Veldman, "Is de gender pay gap te slechten met juridische middelen? Nieuwe wetgevingsinitiatieven op het gebied van pay transparency", *TRA* 2020/80.

4. Juridische oplossingsrichtingen

Hoe kunnen we toekomstige pensioenopbouw zo beïnvloeden dat de gender pension gap wordt verkleind? Wij kijken naar mogelijkheden om de gender pension gap te verkleinen en de rol die veranderingen in wet- en regelgeving rondom pensioenen kunnen spelen.

4.1 Inleiding

In deze paragraaf verkennen wij mogelijkheden om via juridische maatregelen de gender pension gap te verkleinen. Daarbij gaan wij, zoals eerder genoemd, uit van het beleidsdoel de gender pension gap naar de toekomst toe verder te verkleinen.

De gender pension gap ontstaat door verschillen in pensioenopbouw gedurende de wervingsfase en de loopbaan en niet door wettelijk onderscheid in het pensioenrecht zelf. Daarom richten wij in de komende deelparagrafen onze aandacht op juridische maatregelen die ervoor kunnen zorgen dat vrouwen meer pensioen opbouwen. Denkbaar wijzigingen van het arbeidsrecht (en daarmee samenhangend bepalingen over gelijke behandeling en pensioenopbouw) zijn daarom de kern van ons onderzoek naar juridische oplossingsrichtingen. Wij maken daarbinnen een onderscheid in twee categorieën oplossingsrichtingen: verkleining van de gender pension gap door:

1. ongelijke behandeling bij arbeid en pensioen (bevoordeling van vrouwen)
2. het treffen van regelingen zodat vrouwen minder door zorgtaken worden gehinderd om pensioen op te bouwen.

Wij kijken daarbij naar het aanpassen van de wettelijke systematiek. Maatregelen die zijn gelegen in de meer praktische zaken zoals handhaving van het huidige wettelijke systeem (bijvoorbeeld het verlagen van griffiegelden) en subsidieregelingen (bijvoorbeeld het goedkoper maken van kinderopvang) laten wij buiten beschouwing.

4.2 Verhoging pensioenopbouw door ongelijke behandeling

4.2.1 Vooraf

In deze deelparagraaf concentreren wij ons op de mogelijkheden om via ongelijke behandeling (de bevoordeling van vrouwen) een verkleining van de gender pension gap te bewerkstelligen. Wij bespreken eerst twee mogelijkheden om vrouwen in de wervingsfase te bevoordelen om zo de gender pension gap te verkleinen. Daarna doen wij hetzelfde voor de periode van pensioenopbouw tijdens de loopbaan. De

gekozen maatregelen sluiten aan bij reeds bestaande wetgeving. Zoals uit paragraaf 3 blijkt, bestaat er immers reeds een wettelijk kader dat bepaalt dat mannen en vrouwen gelijk moeten worden behandeld. Het bestaande systeem hoeft niet noodzakelijk te worden gewijzigd: er kunnen in theorie extra bepalingen worden toegevoegd om ervoor te zorgen dat vrouwen ook in de praktijk gelijke kansen krijgen als mannen. Na bespreking van de mogelijkheden toetsen wij de juridische haalbaarheid hiervan.

4.2.2 *Wervingsfase: verruimen mogelijkheden positieve discriminatie*

In beginsel moeten mannen en vrouwen bij de arbeid gelijk worden behandeld. Dat neemt volgens artikel 157 lid 4 VWEU echter niet weg dat *'een lidstaat, om volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven in de praktijk te verzekeren, maatregelen handhaaft of aanneemt waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren.'* Dit wordt ook wel aangeduid als positieve discriminatie. Het bevoordelen van vrouwen via positieve discriminatie in de wervingsfase kan bijdrage aan verkleining van de gender pension gap. Het is in sommige gevallen toegestaan in de wervingsfase een voorkeursbeleid te voeren, waardoor een bepaalde groep sollicitanten (zoals vrouwen) eerder kan worden aangenomen. Daaraan zijn Europeesrechtelijk wel voorwaarden³⁷ gesteld: het moet gaan om een ondervertegenwoordigde groep en er moet sprake zijn van gelijke geschiktheid tussen de sollicitant die wordt aangenomen via het voorkeursbeleid en de sollicitant die anders zou zijn aangenomen.

Deze mogelijkheid tot positieve discriminatie kan de arbeidsdeelname van vrouwen dus bevorderen, maar een verdere toename hierin zou kunnen worden bewerkstelligd als de voorwaarden voor positieve discriminatie worden versoepeld. Denk bijvoorbeeld aan de situatie dat ook bij ongelijke geschiktheid de voorkeur mag worden gegeven aan een vrouwelijke sollicitant. In het geval dat de daardoor extra werkzame vrouwen ook arbeidsvoorwaardelijk pensioen krijgen (en dat is bij werknemers meestal zo) kan dit bijdragen aan verkleining van de gender pension gap.

Vanzelfsprekend is het van belang te controleren hoe een dergelijke verruiming van de mogelijkheden tot positieve discriminatie zich verhoudt tot (Europese) wet- en regelgeving. En daar doemt direct een groot probleem op. Direct onderscheid op

37 Dit blijkt uit jurisprudentie van het Hof van Justitie, waaronder de zaken HvJEG 17 oktober 1995, zaak C-450/93, NJ 1996, 507 (*Kalanke*), HvJEG 11 november 1997, zaak C-409/95, NJ 1998, 808 (*Marschal*), HvJEG 28 maart 2000, zaak C-158/97, NJ 2000, 532 (*Badeck*) en HvJEG 6 juli 2000, zaak C-407/98, NJ 2001, 28 (*Abrahamsson*).

grond van geslacht bij de werving is alleen toegestaan in gevallen waarin dat wettelijk is bepaald (artikel 3 lid 2 Wgb) en kan anders mogelijk gerechtvaardigd worden op grond van artikel 5 lid 1 Wgb.³⁸ Het gemaakte onderscheid moet dan tot doel hebben vrouwen in een bevoorrechte positie te plaatsen om daarmee nadelen op te heffen of te verminderen (in dit geval de gender pension gap) en in redelijke verhouding staan tot het beoogde doel.

Ook Europese jurisprudentie laat zien dat er een balans moet worden gevonden en dat het niet snel toegestaan is de mogelijkheden tot positieve discriminatie te verruimen. EU-recht staat in beginsel toe dat maatregelen worden genomen die beogen te bevorderen dat mannen en vrouwen gelijke kansen krijgen bij de arbeid.³⁹ Uit het arrest *Kalanke*⁴⁰ blijkt echter dat een bepaling die ondervertegenwoordigde vrouwelijke kandidaten met gelijke kwalificaties als hun mannelijke medekandidaten automatisch voorrang geeft bij bevordering, verboden onderscheid op grond van geslacht maakt. De toegestane maatregelen zijn dus bepaald niet onbeperkt. In *Marschall*⁴¹ werd hieraan toegevoegd dat het noodzakelijk is dat een rechtsregel die positieve discriminatie behelst ruimte biedt voor individuele afwegingen. In *Abrahamsson*⁴² was sprake van een nationale regeling die bepaalde dat ook bij ongelijke geschiktheid voorrang gegeven wordt aan vrouwen, mits deze over voldoende kwalificaties beschikken voor de functie. Een dergelijke regeling is volgens het Hof van Justitie niet in lijn met het Europees recht en hoe dan ook onevenredig ten opzichte van het nagestreefde doel.

Toegepast op verruiming van de mogelijkheden tot positieve discriminatie om de gender pension gap te verkleinen betekent het bovenstaande het volgende: aan het vereiste doel om verruiming van de mogelijkheden tot positieve discriminatie te kunnen overwegen, kan ons inziens worden voldaan nu wordt getracht de gender pension gap te verkleinen. Er zal echter niet snel sprake zijn van de vereiste proportionaliteit. In de aangepaste rechtsregel mag in ieder geval geen sprake zijn van automatische bevordering van vrouwen; het moet mogelijk blijven individuele afwegingen te maken. Dat sluit al veel mogelijke aanpassingen uit. Een andere belangrijke kanttekening hierbij betreft het feit dat, zelfs als een maatregel aan deze vereisten voldoet, deze (slechts) individuele vrouwen bevoordeelt. Er kunnen vraagtekens

38 Zie tevens artikel 7:646 lid 4 BW.

39 Zie hiervoor naast artikel 157 lid 4 VWEU ook het oude artikel 1 lid 4 Richtlijn 76/207/EEG en het huidige artikel 3 Kaderrichtlijn 2006/54/EG.

40 HvJ 17 oktober 1995, zaak C-450/93 (*Kalanke*), r.o. 16.

41 HvJ EG 11 november 1997, zaak C-409/95 (*Marschall*).

42 HvJEG 6 juli 2000, zaak C-407/98, NJ 2001, 28 (*Abrahamsson*), r.o. 45.

worden gezet bij de effectiviteit van een dergelijke vergaande ongelijke behandeling als middel om de gender pension gap te verkleinen, hetgeen invloed zal hebben op de uitkomst van de proportionaliteitstoets.

4.2.3 *Wervingsfase: gebruik vrouwenquota*

Een andere mogelijkheid om de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen betreft het instellen van vrouwenquota. In paragraaf 2 constateren wij dat deeltijdfuncties momenteel met name worden vervuld door vrouwen en dat topfuncties (met bijbehorend salaris) overwegend door mannen worden uitgevoerd.⁴³ Bij een vrouwenquotum dat kan helpen om de gender pension gap te sluiten kan dan ook onder meer gedacht worden aan een quotum op het gebied van aannamebeleid en functieniveau (bijvoorbeeld: tenminste 25 procent van de medewerkers in leidinggevende functies is vrouw) of op het gebied van de deeltijdfactor (zoals: tenminste 25 procent van de voltijd medewerkers is vrouw). Internationaal onderzoek heeft een positief effect laten zien van vrouwenquota op het aantal werkzame vrouwen in hoge functies.⁴⁴ Vrouwen die meer uren werken en/of meer salaris ontvangen, bouwen meer pensioen op. Dit draagt bij aan het verkleinen van de gender pension gap.

Bij een vrouwenquotum zijn zowel een algemene landelijke bepaling als maatwerk op decentraal niveau denkbaar. Naast administratieve lasten en praktische moeilijkheden bij het vaststellen van dergelijke quota leidt ook hier de juridische toets echter tot problemen. Een vrouwenquotum behelst namelijk direct onderscheid op grond van geslacht; dit kan weliswaar toegestaan zijn, maar moet dan wel

43 Zie onder meer het Richtlijnvoorstel inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen, COM(2012) 614. De Tweede Kamer heeft inmiddels ingestemd met wetgeving over een quotum om meer diversiteit in de top van het bedrijfsleven te bewerkstelligen. Zie <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2021/02/11/tweede-kamer-stemt-in-met-wetsvoorstel-diversiteit-in-de-top-van-het-bedrijfsleven> en voor meer achtergrond Kamerstukken II 2020/21, 35 628, nr. 3 en SER Advies 19/12, 'Diversiteit in de top: Tijd voor versnelling' van september 2019.

44 Waaronder Maria De Paola, Vincenzo Scoppa, Rosetta Lombardo, 'Can gender quotas break down negative stereotypes? Evidence from changes in electoral rules', *Journal of Public Economics*, Volume 94, Issues 5–6, June 2010, p. 344–353, Timothy Besley, Olle Folke, Torsten Persson, Johanna Rickne, 'Gender Quotas and the Crisis of the Mediocre Man: Theory and Evidence from Sweden', *American Economic Review*, vol. 107, nr. 8, aug 2017 (pp. 2204–42) en Guillaume Beauraina, David Masclat, 'Does affirmative action reduce gender discrimination and enhance efficiency? New experimental evidence', *European Economic Review*, Volume 90, November 2016, p. 350–362. Zie voor een analyse van vrouwenquota in andere landen onder meer SER Advies 19/12, 'Diversiteit in de top: Tijd voor versnelling: Deel II Analyse' van september 2019, p. 159 e.v.

worden gerechtvaardigd op grond van artikel 5 lid 1 WGB. Dezelfde jurisprudentie die genoemd werd in paragraaf 4.2.2 speelt een rol om te bepalen of het vrouwenquotum een toelaatbaar middel is om te helpen de gender pension gap te dichten. Er moet sprake zijn van een ondervertegenwoordigde groep en van gelijke geschiktheid met de man die anders zou worden aangenomen, er mag geen sprake zijn van een automatische bevordering van vrouwen en er moet maatwerk mogelijk zijn. Deze voorwaarden kwamen ook aan bod in een voorstel voor een Europese Richtlijn met betrekking tot de verbetering van de man-vrouwverhouding in de top van besturen.⁴⁵

Op de arbeidsmarkt als geheel vormen vrouwen inderdaad een ondervertegenwoordigde groep, gezien vanuit het perspectief van de gender pension gap. Dat kan op sectorniveau echter anders liggen. Er zijn immers, zoals wij in paragraaf 2.2.2 reeds noemden, ook sectoren waarin bij uitstek vrouwen werkzaam zijn. Dat creëert de enigszins merkwaardige situatie dat er bij een landelijke regeling om de gender pension gap te sluiten een quotum zou worden ingesteld dat mede geldt voor sectoren waar reeds voldoende vrouwen werkzaam zijn. De noodzaak tot maatwerk is dan ook evident. Daarnaast kan worden gevraagd hoe groot de bijdrage is die een vrouwenquotum kan leveren aan het sluiten van de gender pension gap. Deze maatregel zal vermoedelijk slechts beperkte groepen kunnen bevoordelen, maar wel vergaand direct onderscheid naar geslacht inhouden. De wetgever noemt al dat een diversiteitsquotum een 'zwaar en uitzonderlijk middel'⁴⁶ is en dat betekent dat dit alleen bij uitzondering gerechtvaardigd zal zijn. Van een dergelijke situatie lijkt geen sprake; de bijdrage van een quotum aan het dichten van de gender pension gap zal beperkt zijn.

Dit draagt eraan bij dat het invoeren van een vrouwenquotum als middel om de gender pension gap te dichten al op voorhand nauwelijks haalbaar lijkt wegens het ontbreken van de vereiste proportionaliteit. Om de exacte effecten van een vrouwenquotum op de gender pension gap nader te beoordelen, kan het effect van vrouwenquota en het effect van een bepaald percentage vrouwen binnen een bepaald functietype nader worden bestudeerd in vervolgonderzoek.

45 Richtlijnvoorstel inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen, COM (2012) 614, p. 7.

46 Kamerstukken II 2020/21, 35 628, nr. 3, p. 9.

4.2.4 Tijdens dienstverband: onderscheid naar geslacht bij opbouw pensioen

4.2.4.1 Technische mogelijkheden

Naast ongelijke behandeling in de wervingsfase zijn er kansen om de gender pension gap tegen te gaan gedurende de loopbaan. Onze analyse in paragraaf 2 concludeert dat de gender pension gap grotendeels het gevolg is van een verschil in opbouw van arbeidsvoorwaardelijk ouderdomspensioen. Om tot mogelijke oplossingen te komen analyseren we structuur van de opbouw in het arbeidsvoorwaardelijk pensioen. Hieronder de formule die gehanteerd wordt voor de opbouw van het arbeidsvoorwaardelijk pensioen, uitgaande van een uitkeringsovereenkomst:

met

$$opbouw = (inkomen - (franchise * dtf)) * a * dtf$$

$$inkomen = weken * loon * uren$$

$$dtf = \frac{weken * uren}{weken * 40}$$

Hierbij worden de *franchise* en het opbouwpercentage *a* bepaald door sociale partners. De *franchise* en het opbouwpercentage mogen momenteel maximaal respectievelijk de jaarlijkse AOW en 1,875 procent zijn. DNB (2019)⁴⁷ laat zien dat er heterogeniteit is in deze parameters per pensioenfondsen en dat lang niet alle pensioenregelingen kiezen voor het maximum.

Als we de mogelijkheden a) dat vrouwen meer gaan werken (deeltijdfactor *dtf* omhoog) en b) van een loonstijging (*inkomen* omhoog) buiten beschouwing laten voor een grotere opbouw van het arbeidsvoorwaardelijk pensioen,⁴⁸ dan zijn er twee opties om te differentiëren tussen mannen en vrouwen: de *franchise* en het *opbouwpercentage*. Om vrouwen meer pensioen op te laten bouwen bij eenzelfde deeltijdfactor en inkomen kan de *franchise* voor vrouwen verlaagd worden en/of het *opbouwpercentage* verhoogd. Een voorbeeld van dat laatste is als voor elke euro aan pensioenpremie een man een pensioenopbouw van *x* procent ontvangt en een vrouw een pensioenopbouw van 1,5 maal *x* procent.

Op basis van de ontwikkelingen als gevolg van het Pensioenakkoord in 2019⁴⁹ gaat de gangbare vorm van de pensioenovereenkomst zeer waarschijnlijk veranderen. In

47 DNB (2019). Register van pensioenfondsen.

48 De overige juridische oplossingsrichtingen gaan wel in op het creëren van mogelijkheden om vrouwen meer uren te laten werken en/of een hoger salaris te laten verdienen.

49 Zie met name de Kamerbrief 'Principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel' van 5 juni 2019, de 'Hoofdlijnennotitie Pensioenakkoord', bijlage bij de Kamerbrief 'Aanbieding documenten uitwerking pensioenakkoord' van minister Koolmees, 22 juni 2020 en het wetsvoorstel Toekomst pensioenen.

plaats van een uitkeringsovereenkomst wordt dit de premieovereenkomst. Vergelijkbare maatregelen als zojuist omschreven met betrekking tot de bestaande uitkeringsovereenkomsten zijn uiteraard ook mogelijk bij premieovereenkomsten. In dat geval wordt bij het ambitieniveau en de verdeling van de beleggingsresultaten onderscheid gemaakt naar gender. De navolgende analyse is dan in beginsel dienovereenkomstig van toepassing.

4.2.4.2 Gelijkebehandelingsaspecten ongelijke pensioenopbouw

Het voor vrouwen verlagen van de franchise of het verhogen van het *opbouwpercentage a* kan een passend middel zijn om de gender pension gap te verkleinen. Dit compenseert immers (deels) voor het feit dat vrouwen doorgaans over minder uren salaris opbouwen dan mannen. Deze maatregelen kunnen wettelijk worden gefaciliteerd, bijvoorbeeld via fiscaal beleid. Dat betekent dan wel dat de Nederlandse wetgever bij dit beleid direct onderscheid maakt op grond van geslacht en dat zal deze niet snel doen. Dit is, zoals in eerdere paragrafen uitgelegd, bovendien alleen toegestaan als daarvoor een rechtvaardiging aanwezig is. Een aandachtspunt bij de benodigde proportionaliteit is dat het generieke maatregelen betreft, terwijl niet alle vrouwen daadwerkelijk te maken krijgen met een gender pension gap. Dat betekent dat deze maatregelen in individuele gevallen tot disproportioneel hoge pensioenresultaten kunnen leiden, hetgeen de aanwezigheid van de benodigde proportionaliteit nog onwaarschijnlijker maakt.

Zou deze weg desondanks ingeslagen worden, dan kan daarom overwogen worden de hogere pensioenopbouw voor vrouwen afhankelijk te maken van het uiteindelijk behaalde pensioenresultaat. Als het eindresultaat boven een bepaalde drempel komt, kan in dat geval worden geconcludeerd dat de extra rechten voor de betreffende vrouw niet nodig zijn en komt het 'bonusdeel' te vervallen of wordt dit verminderd. Dat kan averechts werken ten opzichte van het doel vrouwen te stimuleren zo veel mogelijk te werken. Als vrouwen weten dat zij boven een bepaalde drempel geen extra pensioenaanspraken krijgen, kan het voor hen lonend zijn niet hun volle arbeidspotentieel te benutten. Wel zou een dergelijke voorwaardelijkheid kunnen bijdragen aan de proportionaliteitstoets die nodig is voor een rechtvaardiging van het gemaakte onderscheid. Er wordt immers een minder ingrijpend onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen als de bevoordeling alleen optreedt in gevallen waarin dat echt noodzakelijk is voor het sluiten van de gender pension gap.

Desalniettemin is onze inschatting dat zelfs bij het gebruik van voorwaardelijke pensioenrechten geen sprake zal zijn van een redelijke verhouding tussen het

gebruikte middel en het beoogde doel nu sprake is van vergaand onderscheid op grond van geslacht.⁵⁰

4.3 Aanpakken verminderde arbeidsdeelname als gevolg van zorgtaken⁵¹

4.3.1 *Zorgtaken als belemmering voor (fulltime) werk*

De gender pension gap blijkt in grote mate te worden veroorzaakt doordat vrouwen minder uren werken dan mannen. De in paragraaf 4.2 besproken oplossingsrichtingen neerkomend op ongelijke behandeling (bevoordeling van vrouwen) lossen deze oorzaak van de gender pension gap niet op. Bovendien lijken die oplossingsrichtingen niet haalbaar, gezien het vergaande (directe) onderscheid dat wordt gemaakt naar geslacht. Tevens blijkt dat het aantal door vrouwen gewerkte uren afneemt rond de leeftijd waarop vrouwen kinderen krijgen (zie paragraaf 2). De zorg voor kinderen komt nog steeds in overwegende mate voor rekening van vrouwen.⁵² Pogingen om mannen aan te moedigen een evenredig deel van de gezinstaken op zich te nemen zijn nog onvoldoende effectief gebleken.⁵³ Dit kan vrouwen nu en in de toekomst belemmeren om meer uren te werken en indirect ook invloed hebben op promotiekansen en salaris (en samenhangend: het opgebouwde pensioen). Dat is niet alleen een Nederlands probleem, maar speelt vanouds ook in andere Europese landen.⁵⁴ De lage participatiegraad op de arbeidsmarkt van vrouwen met kinderen in verhouding tot vrouwen zonder kinderen staat al geruime tijd in de Europese belangstelling.⁵⁵ De Europese Unie heeft expliciet tot doel gesteld dat de arbeidsparticipatie van vrouwen

50 In HvJ EU 12 december 2019, C-450/18, ECLI:EU:C:2019:1075 (Instituto Nacional) bevestigt het Hof dit beeld, althans voor eerste pijlerpensioenen. Zie daarover M. Kullmann, Verkleinen genderkloof m/v bij overheidspensioenen *TRA 2020/38*.

51 Voor de goede orde zij genoteerd dat Paragraaf 4.3 deels is gebaseerd op bevindingen neergelegd in de masterscriptie Europees recht van S. Kali, getiteld "Omgangsrecht en verlof: een stimulans voor een evenwichtigere verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen?".

52 Zie paragraaf 2 en Overweging 10 Richtlijn 2019/1158/EU. Omwille van de omvang van dit paper laten wij andere zorgtaken buiten beschouwing.

53 Overweging 12 van de Herzene Raamovereenkomst inzake Ouderschapsverlof, bijlage bij Richtlijn 2010/18/EU.

54 Overweging 11 Richtlijn 2019/1158/EU, overweging 12 van de Herzene Raamovereenkomst inzake Ouderschapsverlof, bijlage bij Richtlijn 2010/18/EU en J.W. Duyvendak, M.M.J. Stavenuiter, *Working fathers, caring men: reconciliation of working life and family life*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: 2004, p. 7 en 133 – 135.

55 Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's: Een beter evenwicht tussen werk en privéleven: meer steun voor het combineren van beroep, privéleven en gezinsleven, Brussel, 3 oktober 2008, COM (2008) 635 definitief, p. 3.

wordt verhoogd en dat zorgtaken tussen mannen en vrouwen worden verdeeld.⁵⁶ Daarvoor is het echter wel nodig dat mannen meer zorgtaken gaan verrichten, zodat vrouwen in de gelegenheid worden gesteld meer te werken.⁵⁷

Minder werken om voor kinderen te zorgen is in zekere mate een levenskeuze, maar die keuze kan wel door wetgeving worden beïnvloed. Als door wetgeving drempels om meer te gaan werken voor vrouwen worden weggenomen, kan dit leiden tot een verkleining van de gender pension gap. Dit zou bovendien kunnen bijdragen aan een structurelere oplossing van de gender pension gap door de onderliggende oorzaak te adresseren.

Deze mogelijkheden komen op ons dan ook meer realistisch over dan de onder 4.2 genoemde mogelijkheden tot bevoordeling van vrouwen via ongelijke behandeling om de gender pension gap te sluiten. In deze deelparagraaf richten wij onze aandacht met name op verlof voor (nieuwe) ouders en bespreken wij de mogelijkheid ouders vaker te laten thuiswerken. Ook gaan wij in op de mogelijkheid om ouders die zorgtaken verrichten extra pensioen te laten opbouwen zonder dat zij arbeid verrichten.

4.3.2 *Verlof rondom de geboorte*

Aan het begin van het ouderschap bestaat er voor ouders recht op verlof. Als mannen toegang hebben tot verlof om bij hun kind te zijn en dit verlof ook opnemen, kan de drempel voor moeders worden verlaagd om (meer) te gaan werken. Een eerste soort verlof betreft het verlof in de kraamtijd. In de periode aansluitend op de geboorte van het kind heeft de moeder recht op bevallingsverlof.⁵⁸ Dit recht is niet alleen op nationaal niveau, maar ook Europeesrechtelijk onderkend.⁵⁹ Het betaald verlof voor fulltime werkende nieuwe vaders is per 1 januari 2019 uitgebreid van twee dagen naar een week. Sinds 1 juli 2020 bestaat er bovendien een recht op vijf weken aanvullend

56 Zie overweging 8 van Richtlijn 2010/18/EU (de Herziene Ouderschapsverlofrichtlijn) en Resolution of the Council and of the Ministers for Employment and Social Policy, meeting within the Council, on the balanced participation of women and men in family and working life, 29 June 2000, 2000/C 218/02, onder 2 a.

57 J.W. Duyvendak, M.M.J. Stavenuiter, *Working fathers, caring men: reconciliation of working life and family life*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: 2004, p. 7 en 133 – 135 en Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's: Een beter evenwicht tussen werk en privéleven: meer steun voor het combineren van beroep, privéleven en gezinsleven, Brussel, 3 oktober 2008, COM (2008) 635 definitief, p. 10.

58 Artikel 3:1 Wet arbeid en zorg.

59 De basis hiervoor is te vinden in Richtlijn 92/85/EEG.

geboorteverlof zonder behoud van loon.⁶⁰ Het recht op vaderschapsverlof heeft, nadat de invulling hiervan lange tijd aan de Lidstaten werd overgelaten, sinds 2019 ook een expliciete minimumbasis in het EU-recht.⁶¹ Artikel 15 en 16 van Kaderrichtlijn 2006/54/EG bepalen verder dat het opnemen van bevallingsverlof en vaderschapsverlof geen negatieve gevolgen mag hebben voor de loopbaan van de ouders.

Het bevallingsverlof heeft voor vrouwen niet alleen het doel de vrouw in staat te stellen bij haar kind te zijn en daarmee een band op te bouwen,⁶² maar dient ook als rustperiode voor fysiek herstel. Als de vader in deze periode ook verlof kan opnemen, betekent dit dus nog niet dat de moeder sneller weer aan het werk kan. Echter, de nieuwe vader vanaf het begin bij de zorgtaken betrekken zou wel een positief signaal kunnen geven en hem kunnen motiveren om ook later een deel van de zorgtaken op zich te nemen.⁶³ In dat licht kan uitbreiding van het geboorteverlof voor vaders een positief effect hebben op het verkleinen van de gender pension gap. Daarnaast zijn er aanwijzingen dat het opnemen van verlof door ouders de band met de arbeidsmarkt verzwakt.⁶⁴ Dit kan ertoe leiden dat een ouder na afloop van het verlof niet terugkeert op de arbeidsmarkt of voor een geringer aantal uren. Met het oog op de gender pension gap is dit problematisch als alleen vrouwen kort na de geboorte verlof opnemen en er dus meer afstand tussen hen en de arbeidsmarkt ontstaat dan voor vaders. Dat vaders hun volledige vaderschapsverlof opnemen is niet vanzelfsprekend. Behalve dat zij hiervoor eerst op de hoogte moeten zijn van het recht op vaderschapsverlof kunnen maatschappelijke opvattingen het voor vaders ook moeilijker maken om verlof

60 Parttime werkende vaders hebben recht op verlof naar rato, dit betreft momenteel eenmaal de wekelijkse arbeidsduur voor het reguliere geboorteverlof en vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur voor het aanvullend geboorteverlof. De grondslag hiervoor is de Wet invoering extra geboorteverlof. Zie voor de duur van het geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof artikel 4:2 jo. 4:2a Wet arbeid en zorg.

61 Artikel 4 Richtlijn 2019/1158/EU.

62 Zie onder meer HvJ 30 juni 1998, zaak C-394/96 (*Brown tegen Rentokil*), HvJ 8 november 1990, zaak C-177/88 (*Dekker*), HvJ 8 november 1990, zaak C-179/88 (*Hertz*), HvJ 14 juli 1994, zaak C-32/93 (*Webb tegen EMO Air Cargo*), r.o. 20, HvJ 5 mei 1994, zaak C-421/92 (*Habermann-Beltermann v. Arbeiterwohlfahrt*), HvJ 3 februari 2000, C-207/98, (*Mahlburg*) en HvJ 30 april 1998, C-136/95, (*Thibault*), r.o. 25.

63 Dit is mede de motivering geweest achter voorstellen om het vaderschapsverlof uit te breiden. Zie onder meer het persbericht 'Groenlinks breidt vaderschapsverlof uit' van 26 februari 2011, te vinden via <https://groenlinks.nl/nieuws/groenlinks-breidt-vaderschapsverlof-uit#:~:text=Tweede%20Kamerlid%20Ineke%20van%20Gent,bij%20de%20Raad%20van%20State>.

64 Jan Dirk Vlasblom, Janneke Plantenga, Career effects of taking up parental leave. Evidence from a Dutch University, *Discussion paper series, Tjalling C. Koopmans Research Institute*, p. 5.

op te nemen.⁶⁵ Het verrichten van zorgtaken geniet maatschappelijk gezien een lager aanzien dan het verrichten van betaalde arbeid⁶⁶ en zoals in paragraaf 2 aangegeven worden zorgtaken toch nog vaak gezien als (voornamelijk) de taak van de vrouw. Wettelijke en financiële voorzieningen kunnen een bijdrage leveren om vaders te stimuleren om ook verlof op te nemen. Als vaderschapsverlof wordt doorbetaald maken vaders er namelijk vaker gebruik van.⁶⁷ Als gevolg van artikel 4 Richtlijn 2019/1158/EU hebben vaders recht op ten minste tien werkdagen aan betaald geboorteverlof. Tijdens het geboorteverlof betaalt de werkgever het loon door en bij het aanvullend geboorteverlof verstrekt het UWV een uitkering.⁶⁸ De tien werkdagen die in de EU-richtlijn worden genoemd zijn een minimum. Er kan worden besloten ter verkleining van de gender pension gap langer doorbetaald vaderschapsverlof toe te kennen en/of de uitkering tijdens het aanvullend geboorteverlof te verhogen. Deze is namelijk niet volledig dekkend ten aanzien van het inkomensverlies dat vaders in deze periode lijden.

Resumerend: het vergroten van de mogelijkheden tot doorbetaald geboorteverlof heeft weliswaar niet direct consequenties voor de pensioenopbouw van vrouwen, maar kan wel stimulerend werken om traditionele rolpatronen te doorbreken en uiteindelijk de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen.⁶⁹

65 Maria do Rosário Palma Ramalho, *Reconciling Family and Professional Life and the Gender Equality Principle in Employment*, *European Gender Equality Law Review*, p. 9–10 en Sandra Fredman, for: European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit EMPL/G/2, Theme Equality, Action against Discrimination: Legal Questions, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, *Making Equality Effective: The role of proactive measures*, 2009, p. 48.

66 J.W. Duyvendak, M.M.J. Stavenuiter, *Working fathers, caring men: reconciliation of working life and family life*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: 2004, p. 7 en 133 – 135 en Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's: Een beter evenwicht tussen werk en privéleven: meer steun voor het combineren van beroep, privéleven en gezinsleven, Brussel, 3 oktober 2008, COM (2008) 635 definitief, p. 7.

67 Sandra Fredman, for: European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit EMPL/G/2, Theme Equality, Action against Discrimination: Legal Questions, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, *Making Equality Effective: The role of proactive measures*, 2009, p. 46 – 47.

68 Artikel 4:2b Wet arbeid en zorg.

69 Zie hierover ook het SER Advies 19/12, 'Diversiteit in de top: Tijd voor versnelling: Deel I Samenvatting & Visie raad op gender- en culturele diversiteit' van september 2019, p. 36 – 37. Zie voor meer achtergrond ook het SER Advies 16/01, 'Gelijk goed van start: Visie op het toekomstige stelsel van voorzieningen voor jonge kinderen' van januari 2016.

4.3.3 Ouderschapsverlof

Naast verlof in de kraamtijd hebben de ouders van jonge kinderen ook recht op ouderschapsverlof. Naar huidig recht hebben beide ouders recht op een half jaar onbetaald ouderschapsverlof.⁷⁰ Dit kan voltijds of in deeltijd worden opgenomen. Per 2 augustus 2022 zullen de eerste negen weken van het ouderschapsverlof bovendien worden doorbetaald.⁷¹ Als de vader gebruikmaakt van de mogelijkheid tot ouderschapsverlof en een periode (of in deeltijd) voor het kind zorgt, kan de moeder in staat worden gesteld in deze periode te werken. Dit is anders dan bij een uitbreiding van het vaderschapsverlof, in welke periode de moeder wegens fysiek herstel nog niet meteen aan het werk kan. Het meer werken door een jonge moeder kan een positief effect hebben op haar pensioenopbouw door het aantal gewerkte uren, maar ook door vergroting van haar kansen op promotie en een hoger salaris.⁷²

Het opnemen van ouderschapsverlof door vaders is echter niet evident. Van oudsher nemen vaders gemiddeld korter ouderschapsverlof op dan moeders.⁷³ Er is onderzoek gedaan naar het verband tussen doorbetaling van ouderschapsverlof en de mate waarin ouders hiervan gebruikmaken. Daaruit blijkt een positief verband tussen het doorbetalen van het verlof en het daadwerkelijk gebruikmaken hiervan door ouders.⁷⁴ Vaders die in sectoren werken waar ouderschapsverlof vaker wordt doorbetaald, zoals

70 Artikel 6:2 lid 1 Wet arbeid en zorg. Het wettelijke recht geldt voor onbetaald verlof, er kan wel tussen werkgever en werknemer of bij CAO worden afgesproken dat er toch doorbetaling plaatsvindt.

71 Zie het nieuwsbericht van de Rijksoverheid, 'Ouderschapsverlof deels betaald vanaf augustus 2022', 20 april 2021, te vinden via <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2021/04/20/ouderschapsverlof-deels-betaald-vanaf-augustus-2022>.

72 Zie ook het SER Advies 19/12, 'Diversiteit in de top: Tijd voor versnelling: Deel I Samenvatting & Visie raad op gender- en culturele diversiteit' van september 2019, p. 31, waarin wordt gesproken over het verband tussen deeltijdwerk en het niet bereiken van topfuncties.

73 Zie onder meer CBS, Vooral hoogopgeleide, voltijds werkende vrouw neemt ouderschapsverlof op, Webmagazine, 4 april 2011, 9:30 uur, te vinden op <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/inkomen-bestedingen/publicaties/artikelen/archief/2011/2011-3366-wm.htm>, Janneke Plantenga & Chantal Remery, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE); the national experts and co-authors: Danièle Meulders ... [et al.], *Reconciliation of work and private life : a comparative review of thirty European countries*, p. vi-vii en Marion van den Brakel, Wil Portegijs, Brigitte Hermans (red.), *Emancipatiemonitor 2020*, Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) 2020, p. 78, digitaal toegankelijk via <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020/assets/pdf/emancipatiemonitor2020.pdf>.

74 Janneke Plantenga & Chantal Remery, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE) ; the national experts and co-authors: Danièle Meulders ... [et al.], *Reconciliation of work and private life : a comparative review of thirty European countries*, p. 28.

bij de (semi-)overheid en in de zorg, nemen vaker ouderschapsverlof op dan vaders die werken in andere sectoren.⁷⁵ Met andere woorden: het doorbetalen van ouderschapsverlof verlaagt de drempel voor ouders om dit daadwerkelijk op te nemen. Bovendien kan het (langer) doorbetalen van ouderschapsverlof nog een ander positief effect hebben. Het is namelijk zo dat het inkomen van de vader vaak hoger is dan dat van de moeder. Als de vader onbetaald ouderschapsverlof opneemt, valt een relatief groter deel van het inkomen weg dan wanneer de moeder ouderschapsverlof opneemt. De huidige regeling van (grotendeels) onbetaald ouderschapsverlof kan dan ook stimuleren dat juist vrouwen het verlof opnemen en mannen niet, om zo het gezinsinkomen zo min mogelijk te laten terugvallen.⁷⁶ Wordt het verlof doorbetaald, dan kan het aantrekkelijker worden om de zorgtaken meer tussen de ouders te verdelen. Bovendien kan de doorbetaling van ouderschapsverlof ervoor zorgen dat het voor ouders met een lager inkomen überhaupt betaalbaar wordt verlof op te nemen, waar dat nu mogelijk nog niet het geval is.⁷⁷

Een belangrijke kanttekening is wel dat niet het volledige loon wordt doorbetaald tijdens betaald ouderschapsverlof. Ouders krijgen op grond van de relevante wetgeving na de invoering van de negen weken aan betaald ouderschapsverlof slechts een uitkering ter hoogte van 50 procent van hun dagloon tot 50 procent van het maximum dagloon.⁷⁸ Uitgaande van de wens de gender pension gap te sluiten, is het de overweging waard om deze uitkering te verhogen en/of de duur hiervan te verlengen.

De (langere) doorbetaling van loon tijdens ouderschapsverlof neemt niet alle obstakels weg voor mannen om ouderschapsverlof op te nemen. Hierbij spelen

75 Jannes de Vries, Francis van der Mooren, Inkomen en de combinatie van arbeid en zorg, CBS Sociaaleconomische trends, 1e kwartaal 2011, te vinden via <https://www.cbs.nl/-/media/imported/documents/2011/12/2011-k1-v4-p45-art.pdf?la=nl-nl>, p. 47.

76 Janneke Plantenga & Chantal Remery, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE) ; the national experts and co-authors: Danièle Meulders ... [et al.], *Reconciliation of work and private life : a comparative review of thirty European countries*, p. 28.

77 Zie ook Jannes de Vries, Francis van der Mooren, Inkomen en de combinatie van arbeid en zorg, CBS Sociaaleconomische trends, 1e kwartaal 2011, te vinden via <https://www.cbs.nl/-/media/imported/documents/2011/12/2011-k1-v4-p45-art.pdf?la=nl-nl>, p. 45, waaruit blijkt dat vrouwen met een hoger inkomen vaker ouderschapsverlof opnemen dan vrouwen met een lager inkomen.

78 Tenzij anders afgesproken tussen werknemer en werkgever. Zie het nieuwsbericht van de Rijksoverheid, 'Ouderschapsverlof deels betaald vanaf augustus 2022', 20 april 2021, te vinden via <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2021/04/20/ouderschapsverlof-deels-betaald-vanaf-augustus-2022>.

immers niet alleen financiële motieven, maar ook andere zaken een rol.⁷⁹ Dit betreft, net als hiervoor genoemd bij het verlof rondom de geboorte, onder meer de bekendheid met de mogelijkheid tot opname van verlof en maatschappelijke opvattingen. Het is echter wel mogelijk om ouders met wettelijke bepalingen een duwtje in de goede richting te geven en ervoor te zorgen dat het niet hoofdzakelijk (of zelfs uitsluitend) de moeder is die het ouderschapsverlof opneemt. Een deel van het ouderschapsverlof kan voor de ene ouder worden gereserveerd, een ander deel voor de andere ouder. Een dergelijke bepaling kan genderneutraal worden opgesteld, maar in de praktijk komt dit er bij een gezin met een vader en een moeder op neer dat een deel van het verlof voor de vader is gereserveerd.

Dit is in Nederland *de facto* al gebeurd door niet te bepalen dat het mogelijk is ouderschapsverlof aan de andere ouder over te dragen, zoals dit in andere landen soms wel het geval is. Deze vormgeving van Nederlands ouderschapsverlof kan stimuleren dat ook vaders ouderschapsverlof opnemen. Ook het EU-recht geeft het belang van deze niet-overdraagbaarheid aan door na Richtlijn 2010/18/EU, waarin was bepaald dat ten minste één maand van het ouderschapsverlof niet overdraagbaar is, nu in Richtlijn 2019/1158/EU te bepalen dat dit geldt voor twee maanden.⁸⁰ De achtergrond hiervan is volgens overweging 20 van Richtlijn 2019/1158/EU dat vaders veelal geen gebruikmaken van hun recht op ouderschapsverlof en dit recht overdragen aan de moeder. Het niet-overdraagbaar maken van een groter deel van het ouderschapsverlof is bedoeld om vaders te stimuleren hiervan gebruik te maken, mede om de re-integratie van moeders op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken.

Nederland gaat op het punt van de niet-overdraagbaarheid van verlof momenteel reeds verder dan de minimumvereisten van het EU-recht. Bij uitbreiding van het (betaald) ouderschapsverlof zou het in het licht van het sluiten van de gender pension gap aan te raden zijn ook extra weken ouderschapsverlof niet-overdraagbaar te maken.

4.3.4 *Thuiswerken*

Thuiswerken is geen nieuw fenomeen, maar wordt door technologische ontwikkelingen wel op een steeds grotere schaal mogelijk. Door de coronacrisis heeft het

79 Zie ook Janneke Plantenga & Chantal Remery, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE) ; the national experts and co-authors: Danièle Meulders ... [et al.], *Reconciliation of work and private life : a comparative review of thirty European countries*, p. vi en 28 - 29.

80 Het betreft respectievelijk clause 2, lid 2, Herzienne Raamovereenkomst inzake Ouderschapsverlof, bijlage bij Richtlijn 2010/18/EU en artikel 5 lid 2 Richtlijn 2019/1158/EU.

thuiswerken in Nederland een vlucht genomen. Daarvoor was al wel zichtbaar dat vaders vaker thuiswerken dan mannen zonder (thuiswonende) kinderen.⁸¹

Met het oog op sluiting van de gender pension gap rijst de vraag of de fysieke aanwezigheid van thuiswerkende vaders kan bijdragen aan de verdeling van zorg tussen ouders, zodat de moeder ook (of: meer) kan werken. Een vader die thuiswerkt terwijl zijn kind ligt te slapen, maakt het niet nodig dat iemand anders (de vrouw?) op het kind let. Bovendien is er bij thuiswerken geen reistijd, waardoor de extra beschikbare tijd aangewend zou kunnen worden voor het verrichten van zorgtaken, die dan niet door een ander (de vrouw?) verricht hoeven te worden. Naast uitbreiding van verlofrechten waarbij vaders vrij zijn van werk zou een toename van het aantal (deels) thuiswerkende vaders dus kunnen leiden tot een meer evenwichtige verdeling van zorgtaken. Als dit de arbeidsdeelname van vrouwen bevordert en er in de betrokken sectoren sprake is van een pensioenregeling, dan draagt thuiswerken in positieve zin bij aan sluiting van de gender pension gap.

Uit onderzoek⁸² is gebleken dat vaders in Nederland gedurende de coronacrisis meer zorgtaken zijn gaan verrichten. Ook zijn er aanwijzingen dat dit in sterkere mate geldt voor thuiswerkende vaders dan voor niet thuiswerkende vaders.⁸³ Naarmate de crisis voortduurde nam het aantal vaders dat meer zorgtaken is gaan verrichten echter ook weer af.⁸⁴ Bovendien lijkt het erop dat het thuiswerken gedurende de lockdowns

81 CBS Statistische Trends, 27 maart 2019, <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2019/de-werk-privebalans-van-vaders-met-jonge-kinderen/6-thuiswerken>.

82 Dat neemt overigens niet weg dat moeders nog steeds de meeste zorgtaken verrichten. Zie Yerkes et al., COVID Gender (In)equality Survey Netherlands (COGIS-NL), Tweede policy brief over de periode juni 2020, te vinden via <https://www.uu.nl/sites/default/files/Policyletter%20COGIS%20juni%202020%20def.pdf>. Zie ook Marion van den Brakel, Wil Portegijs, Brigitte Hermans (red.), *Emancipatiemonitor 2020*, Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) 2020, p. 78, digitaal toegankelijk via <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020/assets/pdf/emancipatiemonitor2020.pdf> en Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM), 'Inventarisatie Nederlandse COVID-19 Onderzoeken: Preventie en Zorg & Brede Maatschappelijke vraagstukken: Rapportage nr 8', 5 november 2020, p. 95, te vinden via <https://www.rivm.nl/sites/default/files/2020-11/Inventarisatie%20Nederlandse%20COVID-19%20onderzoeken%2C%20rapportage%208.pdf>.

83 Mara Yerkes, Stefanie Andre, Chantal Remery, Roos Van der Zwan, 'Vaders gingen tijdens lockdown vaker voor hun kinderen zorgen', Sociale Vraagstukken 9 november 2020, te vinden via <https://www.socialevraagstukken.nl/vaders-gingen-tijdens-lockdown-vaker-voor-hun-kinderen-zorgen/>.

84 Yerkes et al., COVID Gender (In)equality Survey Netherlands (COGIS-NL), Derde policy brief over de periode november 2020, te vinden via <https://www.uu.nl/sites/default/files/COGIS%20NL%20Policy%20brief%20nr3.pdf>.

traditionele rolpatronen heeft versterkt, waarbij vrouwen geschikter worden geacht om zorgtaken te verrichten dan mannen.⁸⁵

Het is dus maar de vraag of meer thuiswerken door mannen het effect heeft dat zorgtaken evenwichtiger worden verdeeld. Wat uiteraard wel vaststaat, is dat als mannen geen mogelijkheid tot thuiswerken hebben, zij ook niet de optie hebben om thuiswerken en zorgen te combineren. Bovendien zou thuiswerken er ook zonder een meer evenwichtige verdeling van zorgtaken toe kunnen leiden dat de gender pension gap wordt verkleind. Als uit het genoemde voorbeeld niet de vader, maar de moeder thuiswerkt terwijl haar kind slaapt, kan zij betaalde arbeid (waarbij zij waarschijnlijk pensioenaanspraken opbouwt) en het verrichten van zorgtaken combineren. Dit kan de drempel voor moeders verlagen om (meer) te gaan werken.⁸⁶ Vooral vrouwen met jonge kinderen waarderen thuiswerken.⁸⁷ Er is in het licht van het verkleinen van de gender pension gap dus aanleiding om de (juridische) mogelijkheden tot thuiswerken door ouders nader te onderzoeken.

Meer thuiswerken kan op het niveau van werknemers en werkgevers (individueel of collectief) worden gestimuleerd, maar ook wettelijk worden gefaciliteerd. Op dit moment bestaat er geen hard recht op thuiswerken.⁸⁸ Wel geeft artikel 2 van de Wet flexibel werken werknemers het recht hun werkgever te verzoeken om aanpassing van de arbeidsplaats (waaronder thuiswerken), mits het dienstverband al ten minste een half jaar heeft geduurd. Uit het zesde lid van dit artikel blijkt echter dat de werkgever het verzoek weliswaar moet overwegen, maar niet verplicht is het toe te wijzen. Daarbij valt op dat de werkgever een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur of

85 Katia Begall, Ellen Verbakel, 'Thuiswerken versterkt opvattingen over traditionele rolpatronen', Sociale Vraagstukken 10 mei 2021, te vinden via <https://www.socialevraagstukken.nl/thuiswerken-versterkt-opvattingen-over-traditionele-rolpatronen/>.

86 Zie ook Marion van den Brakel, Wil Portegijs, Brigitte Hermans (red.), *Emancipatiemonitor 2020*, Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) 2020, p. 40, digitaal toegankelijk via <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020/assets/pdf/emancipatiemonitor2020.pdf>.

87 Mas en Pallais (2017), Valuing Alternative Work Arrangements. *American Economic Review*, 107(12): 3722–3759.

88 Zie hierover onder meer Rb. Gelderland, 16 juni 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:2954, r.o. 4.8. Het is mogelijk een wijziging van de arbeidsplaats te vorderen op grond van goed werkgeverschap, de zorgplicht van de werkgever of het door de werkgever in strijd handelen met de instructiebevoegdheid, maar dit zal niet zomaar worden toegewezen en kan dan ook niet als een algemeen recht op thuiswerken worden gezien. Zie ook Kamerstukken II 2020/21, 35714, nr.3, p. 6 en A.R. Houweling, 'Corona en arbeidsrecht: hoe NOW verder met loon en werkplek?!', *MvV* 2020, 9, p. 323. Daarnaast bestaat er een door Nederland geratificeerd Verdrag betreffende thuiswerk, gesloten te Genève op 20 juni 1996, maar ook hieraan kan geen recht op thuiswerken worden ontleend.

werktijd minder snel mag weigeren dan een verzoek tot thuiswerken. Volgens artikel 2 lid 5 Wet flexibel werken mag een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur of werktijd namelijk alleen geweigerd worden als sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen die zich tegen de aanpassing verzetten. Bij een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats geldt deze drempel voor de werkgever niet.

Het recente voorstel Wet werken waar je wilt⁸⁹ beoogt hier verandering in te brengen. Volgens de Memorie van Toelichting bij dit wetsvoorstel kan meer zeggenschap over de arbeidsplaats bij werknemers leiden tot een betere verdeling tussen werk en het privéleven en zou dit bovendien een emanciperend effect kunnen hebben.⁹⁰ Dit wetsvoorstel is vanuit de optiek van sluiting van de gender pension gap interessant omdat het tot meer mogelijkheden kan leiden om thuis te werken.

Naast het verzwaren van de toets die werkgevers moeten doorlopen als ze een verzoek tot thuiswerken willen afwijzen, zoals geopperd in het wetsvoorstel, zijn overigens ook andere aanpassingen aan de Wet flexibel werken denkbaar. Dat betreft onder meer het schrappen of verkorten van de minimumtermijn van een half jaar, zodat ook werknemers die nog niet lang bij hun werkgever werken een verzoek tot thuiswerken kunnen doen. Een andere mogelijkheid is het van toepassing verklaren van de Wet flexibel werken op kleine bedrijven; momenteel geldt er een minimumgrens van tien werknemers, zie artikel 2 lid 16 Wet flexibel werken.

Nader onderzoek naar de effecten van meer thuiswerken op de sluiting van de gender pension gap is bij overweging van deze maatregelen gewenst.

4.3.5 Pensioenopbouw buiten de arbeid

Het pensioen in de tweede pijler wordt opgebouwd door werknemers. Voor hen die geen werknemer meer zijn, kan via vrijwillige voortzetting soms ook pensioen worden opgebouwd. Dit is echter aan voorwaarden gebonden en bovendien moet de werknemer dan ook het werkgeversdeel van de premie betalen. Vrouwen die niet (of minder) werken zouden mogelijk hun pensioengat kunnen verkleinen als meer opties worden gecreëerd voor vrijwillige voortzetting. Tevens kunnen ze gebruikmaken van pensioenproducten in de derde pijler.

Daarnaast kan worden gedacht aan gratis pensioenopbouw voor vrouwen die niet werken omdat zij voor kinderen zorgen, zodat deze zorgtaken niet ten koste gaan van hun pensioen. Een parallel kan getrokken worden met het *NIC*-systeem in het Verenigd Koninkrijk. Daarbinnen bouwen bepaalde groepen personen die zorgtaken

89 Kamerstukken II 2020/21, 35714, nr.2.

90 Kamerstukken II 2020/21, 35714, nr.3, p. 3.

verrichten *credits* op om later in hun leven aanspraak te kunnen maken op staatspensioen.⁹¹ Een vergelijkbaar systeem kan in Nederland worden geïmplementeerd voor vrouwen die niet of minder werken omdat zij zorgtaken verrichten.

Drie belangrijke kanttekeningen daarbij zijn: 1) het hierboven gesignaleerde gelijke behandelingsprobleem dat zich hier dienovereenkomstig voor zal doen,⁹² 2) het financiële plaatje (wie gaat dat betalen?) en 3) het mogelijke signaal dat van een dergelijke maatregel uitgaat – het beeld kan worden gewekt dat vrouwen degenen zijn die zorgtaken horen te verrichten.

Het eerste en laatste bezwaar kan worden ondervangen door geslachtsneutraal credits te laten opbouwen door personen die zorgtaken verrichten. Dat betekent echter wel dat de maatregel een minder grote bijdrage kan leveren aan de verkleining van de gender pension gap omdat ook mannen dan aanspraak hebben op de credits en zij daarmee gemiddeld een (iets) hogere pensioenopbouw krijgen.

4.4 Tussenconclusie

De gender pension gap kan mogelijk verkleind worden door geen gelijke, maar juist ongelijke behandeling voor te schrijven. Die zou kunnen bestaan uit de bevoordeling van vrouwen in de wervingsfase of bij de pensioenopbouw gedurende de loopbaan. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat een dergelijke bevoordeling alleen mogelijk is als dit gerechtvaardigd kan worden in het licht van het Europees gelijkebehandelingsrecht. Dat laatste is echter onwaarschijnlijk nu het direct onderscheid betreft. In ieder geval wel toegestaan is het creëren van meer mogelijkheden tot verlof voor ouders in het algemeen, hetgeen ertoe kan bijdragen dat vrouwen meer toegang krijgen of nemen tot de arbeidsmarkt. De huidige mogelijkheden tot verlof voor jonge ouders kunnen hiertoe worden uitgebreid. Met name het ouderschapsverlof lijkt hiervoor geschikt omdat moeders bij die verlofvorm gedurende de periode dat hun partner met verlof is in de gelegenheid zijn om (extra) arbeid te verrichten. Een kanttekening is dat de huidige verlofmogelijkheden alleen gelden voor ouders met jonge kinderen. Het is dus niet gegeven dat een verhoogde arbeidsparticipatie van vrouwen door deze mogelijkheden ook op een later moment doorzet. Overweging 12 van Richtlijn 2019/1158/EU geeft bovendien terecht aan dat een gelijke verdeling van verlofopname tussen mannen en vrouwen ook afhankelijk is van andere passende

91 Zie <https://www.gov.uk/national-insurance-credits/eligibility> en Nabarro Pensions Team, *Pensions Law Handbook*, 13th edition, Haywards Heath/London: Bloomsbury Professional Ltd 2017, p. 147.

92 Zie HvJ EU 12 december 2019, C-450/18, ECLI:EU:C:2019:1075 (Instituto Nacional) met noot M. Kullmann, Verkleinen genderkloof m/v bij overheidspensioenen *TRA 2020/38*.

maatregelen, zoals het aanbieden van toegankelijke en betaalbare kinderopvang en voorzieningen voor langdurige zorg. Desalniettemin kan het uitbreiden van de wettelijke mogelijkheden ouders wel op het goede spoor zetten. Belangrijke elementen hierbij zijn de doorbetaling van het verlov, hetgeen praktische drempels wegneemt, en het niet-overdraagbaar zijn van het verlov. Dit laatste element voorkomt dat het juist de moeder is die verlov opneemt. Een andere juridische oplossingsrichting is het vergroten van de mogelijkheden om thuis te werken. Dit kan mannen in de gelegenheid stellen werk en zorg te combineren. Als zij hier gebruik van maken, worden vrouwen mogelijk minder door zorgtaken gehinderd om aan het werk te gaan. Ook als moeders meer of makkelijker thuis kunnen werken kan dat drempels wegnemen om pensioen op te bouwen. Tot slot is denkbaar dat ook buiten het arbeidsvoorwaardelijk pensioen mogelijkheden worden geopend voor pensioenopbouw voor mensen die zorgtaken verrichten.

5. Conclusies en afsluiting

5.1 Conclusies

De gender pension gap in Nederland is in de afgelopen twintig jaar weliswaar kleiner geworden, maar niet verdwenen. Europees gezien loopt Nederland nog steeds uit de pas en dat lijkt niet te eindigen zonder aanvullend beleid. Gelijkebehandelingsrecht zoals dat nu bestaat is onvoldoende om de gender pension gap te kunnen sluiten. Daarbij hoort een relativering. In absolute termen zijn Nederlandse pensioeninkomens hoger dan op veel plaatsen elders in de EU.⁹³ De impact van de gender pension gap op het al dan niet kunnen rondkomen van vrouwen is dus beperkter dan elders in de EU. Aan de verschillen als zodanig doet die constatering echter niet af.

De oorzaken van de gender pension gap zitten niet in het Nederlandse tweedepijlersysteem als zodanig.⁹⁴ Overheidsbeleid dat beperking van de gender pension gap op het oog heeft, moet zich niet richten op het bevoordelen van vrouwen bij de pensioenopbouw, aangezien dit waarschijnlijk stuit op onoverkomelijke gelijkebehandelingsproblemen. Meer kansen biedt het creëren van aanvullende mogelijkheden tot verlof voor ouders. Gevolg daarvan kan zijn dat vrouwen meer toegang hebben tot de arbeidsmarkt of afzien van uitstappen. De huidige verlofmogelijkheden voor jonge ouders kunnen hiertoe worden uitgebreid. Ook het creëren van meer mogelijkheden tot thuiswerken (of zelfs een recht hierop) kan bijdragen aan de vergroting van de arbeidsdeelname van vrouwen.

Een ander belangrijk aandachtspunt tot slot is het tegengaan van sectorspecifieke verschillen. We stelden vast dat in sectoren met veel vrouwen de pensioenopbouw relatief sober is, gemeten volgens de TPRA-rating. Hier is ruimte voor verbetering, ook al is pensioenopbouw relatief duur in sectoren met veel vrouwen omdat vrouwen relatief lang leven. Dit vraagt om aandacht van sociale partners.

5.2 De pensioensector

Oplossingen liggen niet primair bij de pensioensector. De sector zou echter kunnen investeren in (nog) meer deelnemercommunicatie over de gevolgen van keuzes op het gebied van arbeidsparticipatie voor pensioenopbouw. Pensioenuitvoerders kunnen zich bijvoorbeeld voornemen gestructureerder en (nog) zichtbaarder uit te dragen dat minder werken niet alleen directe inkomensgevolgen heeft, maar op termijn ook

93 OECD Pensions at a Glance 2019, Paris en OECD Pensions Outlook 2020, Paris.

94 Een fiscale kanttekening: de fiscale jaarruimte die zzp'ers kunnen gebruiken biedt deeltijders relatief weinig ruimte om fiscaal vriendelijk pensioen op te bouwen in vergelijking met voltijders. Vrouwen kunnen hier nadeel van ondervinden.

tot een lager pensioeninkomen leidt.⁹⁵ De WerkUrenBerekenaar⁹⁶ van het Nibud is een tool waarmee mensen kunnen zien wat er met hun huidige inkomen gebeurt wanneer zij minder willen gaan werken. De WerkUrenBerekenaar geeft aan dat er ook gevolgen zijn voor de pensioenopbouw, maar kan niet aangeven hoe groot dat bedrag is. Het kan helpen als mensen dit gevolg gemakkelijk kunnen opzoeken in een persoonlijke omgeving over pensioen, zodat zij een beslissing om minder te gaan werken weloverwogen kunnen nemen – en niet alleen kijken naar het huidige inkomen. De door ons bedoelde communicatie hoeft niet genderspecifiek te zijn. Steeds meer mannen werken immers in deeltijd. Wel kan er in de pensioencommunicatie richting vrouwen rekening mee gehouden worden dat vrouwen doorgaans onzekerder zijn over hun pensioenkennis dan mannen.⁹⁷

Onder het beoogde nieuwe pensioenstelsel, waarin immers wordt voorgesteld de doorsneesystematiek af te schaffen, wordt de communicatie over de gevolgen van deeltijdwerk rondom de geboorte van kinderen des te belangrijker, omdat pensioenopbouw in het begin van het werkende leven een groter gewicht krijgt.

Naast de hoogte van de pensioenopbouw, die leidt tot de gender pension gap, kan bij andere kenmerken van een pensioenregeling rekening gehouden worden met kenmerken van mannen en vrouwen.⁹⁸ Hierboven gaven we al aan dat vrouwen onzekerder zijn over hun pensioenkennis. Dit kan van invloed zijn op de wijze van communiceren en keuzebegeleiding. Ook verschillen in carrièreprofielen tussen mannen en vrouwen en verschillen in de pensioenleeftijd of behoefte aan deeltijdpensioen tussen mannen en vrouwen (bijvoorbeeld omdat in koppels mannen gemiddeld ouder zijn dan vrouwen en het voor veel mensen meerwaarde heeft om samen vrije tijd te genieten) beïnvloeden het gewenste beleggingsbeleid.

5.3 Nader onderzoek

Onze indruk is dat onze bevindingen redelijk in lijn zijn met de aanbevelingen van de OESO voor Nederland in het recente rapport *Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women*, te weten: ⁹⁹

95 Overigens zijn er enkele persoonlijke pensioenomgevingen die deze mogelijkheid al bieden.

96 <https://www.nibud.nl/beroepsmatig/werkurenberekenaar/#:~:text=De%20WerkUren%20Berekenaar%20maakt%20inzichtelijk%20wat,en%20het%20Nibud.>

97 Knoef, Been en Van Putten (2020), Pensioenbewustzijn verhogen met brieven en sociale media. Netspar Design Paper 147.

98 Zo gaf het beroepspensioenfonds voor de huisartsen aan te willen onderzoeken hoe zij haar regeling kan aanpassen aan de toestroom van vrouwen die in deeltijd werken (PensioenPro, 20 januari 2020).

99 Zie paragraaf 2.3, noot 29.

- vergroten van de mogelijkheden om pensioen op te bouwen in sectoren met veel vrouwen
- stimuleren van arbeidsparticipatie, onder meer met communicatie gericht op vrouwen
- financiële educatie gericht op vrouwen
- pensioenopbouw bij informele zorg

Dat zou nader onderzocht kunnen worden. Bij ons onderzoek signaleerden wij verder de volgende aandachtsgebieden voor eventueel verder onderzoek:

- In de context van het nieuwe pensioenstelsel is de gedachte geopperd om de AOW-franchise geheel te laten vervallen.¹⁰⁰ Afhankelijk van het draaien aan overige parameters voor pensioenopbouw (het opbouwpercentage) is een nivellerend effect tussen mensen met lage en hoge uurlonen denkbaar. Dat kan positief uitwerken voor vrouwen. Het afschaffen van de AOW-franchise heeft echter ook nadelen die afgezet moeten worden tegen de voordelen. En beter zou het zijn om de oorzaak aan te pakken, door meer gelijkheid te creëren in de (bruto-)uurlonen van mannen en vrouwen.
- De effecten van het instellen van bepaalde vrouwenquota op de gender pension gap verdienen nadere beoordeling, daaronder begrepen het effect van een bepaald percentage vrouwen binnen bepaald functietypes.
- Tot slot kan nader onderzoek bijdragen aan de vaststelling hoe een recht op thuiswerken het beste kan worden vormgegeven en welke bijdrage dit kan leveren aan de sluiting van de gender pension gap.

100 Zie bijvoorbeeld "Schaf franchise af in nieuwe stelsel" in PensioenPro 15 maart 2021.

OVERZICHT UITGAVEN IN DE DESIGN PAPER SERIE

- 1 Naar een nieuw pensioencontract (2011)
Lans Bovenberg en Casper van Ewijk
- 2 Langlevenrisico in collectieve pensioencontracten (2011)
Anja De Waegenaere, Alexander Paulis en Job Stigter
- 3 Bouwstenen voor nieuwe pensioencontracten en uitdagingen voor het toezicht daarop (2011)
Theo Nijman en Lans Bovenberg
- 4 European supervision of pension funds: purpose, scope and design (2011)
Niels Kortleve, Wilfried Mulder and Antoon Pelsser
- 5 Regulating pensions: Why the European Union matters (2011)
Ton van den Brink, Hans van Meerten and Sybe de Vries
- 6 The design of European supervision of pension funds (2012)
Dirk Broeders, Niels Kortleve, Antoon Pelsser and Jan-Willem Wijckmans
- 7 Hoe gevoelig is de uittredeleeftijd voor veranderingen in het pensioenstelsel? (2012)
Didier Fouarge, Andries de Grip en Raymond Montizaan
- 8 De inkomensverdeling en levensverwachting van ouderen (2012)
MARIKE KNOEF, ROB ALESSIE en ADRIAAN KALWIJ
- 9 Marktconsistente waardering van zachte pensioenrechten (2012)
Theo Nijman en Bas Werker
- 10 De RAM in het nieuwe pensioenakkoord (2012)
Frank de Jong en Peter Schotman
- 11 The longevity risk of the Dutch Actuarial Association's projection model (2012)
Frederik Peters, Wilma Nusselder and Johan Mackenbach
- 12 Het koppelen van pensioenleeftijd en pensioenaanspraken aan de levensverwachting (2012)
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg en Tim Boonen
- 13 Impliciete en expliciete leeftijdsdifferentiatie in pensioencontracten (2013)
Roel Mehlkopf, Jan Bonenkamp, Casper van Ewijk, Harry ter Rele en Ed Westerhout
- 14 Hoofdlijnen Pensioenakkoord, juridisch begrepen (2013)
Mark Heemskerk, Bas de Jong en René Maatman
- 15 Different people, different choices: The influence of visual stimuli in communication on pension choice (2013)
Elisabeth Brügggen, Ingrid Rohde and Mijke van den Broeke
- 16 Herverdeling door pensioenregelingen (2013)
Jan Bonenkamp, Wilma Nusselder, Johan Mackenbach, Frederik Peters en Harry ter Rele
- 17 Guarantees and habit formation in pension schemes: A critical analysis of the floor-leverage rule (2013)
Frank de Jong and Yang Zhou
- 18 The holistic balance sheet as a building block in pension fund supervision (2013)
Erwin Fransen, Niels Kortleve, Hans Schumacher, Hans Staring and Jan-Willem Wijckmans
- 19 Collective pension schemes and individual choice (2013)
Jules van Binsbergen, Dirk Broeders, Myrthe de Jong and Ralph Kojien
- 20 Building a distribution builder: Design considerations for financial investment and pension decisions (2013)
Bas Donkers, Carlos Lourenço, Daniel Goldstein and Benedict Dellaert

- 21 Escalerende garantietoezeggingen: een alternatief voor het StAr RAM-contract (2013)
Seraas van Bilsen, Roger Laeven en Theo Nijman
- 22 A reporting standard for defined contribution pension plans (2013)
Kees de Vaan, Daniele Fano, Herialt Mens and Giovanna Nicodano
- 23 Op naar actieve pensioenconsumenten: Inhoudelijke kenmerken en randvoorwaarden van effectieve pensioencommunicatie (2013)
Niels Kortleve, Guido Verbaal en Charlotte Kuiper
- 24 Naar een nieuw deelnemergericht UPO (2013)
Charlotte Kuiper, Arthur van Soest en Cees Dert
- 25 Measuring retirement savings adequacy; developing a multi-pillar approach in the Netherlands (2013)
Marieke Knoef, Jim Been, Rob Alessie, Koen Caminada, Kees Goudswaard, and Adriaan Kalwij
- 26 Illiquiditeit voor pensioenfondsen en verzekeraars: Rendement versus risico (2014)
Joost Driessen
- 27 De doorsneesystematiek in aanvullende pensioenregelingen: effecten, alternatieven en transitiepaden (2014)
Jan Bonenkamp, RYanne Cox en Marcel Lever
- 28 EIOPA: bevoegdheden en rechtsbescherming (2014)
Ivor Witte
- 29 Een institutionele beleggersblik op de Nederlandse woningmarkt (2013)
Dirk Brounen en Ronald Mahieu
- 30 Verzekeraar en het reële pensioencontract (2014)
Jolanda van den Brink, Erik Lutjens en Ivor Witte
- 31 Pensioen, consumptiebehoeften en ouderenzorg (2014)
Marieke Knoef, Arjen Hussem, Arjan Soede en Jochem de Bresser
- 32 Habit formation: implications for pension plans (2014)
Frank de Jong and Yang Zhou
- 33 Het Algemeen pensioenfonds en de taakafbakening (2014)
Ivor Witte
- 34 Intergenerational Risk Trading (2014)
Jijia Cui and Eduard Ponds
- 35 Beëindiging van de doorsneesystematiek: juridisch navigeren naar alternatieven (2015)
Dick Boeijen, Mark Heemskerk en René Maatman
- 36 Purchasing an annuity: now or later? The role of interest rates (2015)
Thijs Markwat, Roderick Molenaar and Juan Carlos Rodriguez
- 37 Entrepreneurs without wealth? An overview of their portfolio using different data sources for the Netherlands (2015)
Mauro Mastrogiacomo, Yue Li and Rik Dillingh
- 38 The psychology and economics of reverse mortgage attitudes. Evidence from the Netherlands (2015)
Rik Dillingh, Henriëtte Prast, Mariacristina Rossi and Cesira Urzì Brancati
- 39 Keuzevrijheid in de uittreedleeftijd (2015)
Arthur van Soest
- 40 Afschaffing doorsneesystematiek: verkenning van varianten (2015)
Jan Bonenkamp en Marcel Lever
- 41 Nederlandse pensioenopbouw in internationaal perspectief (2015)
Marieke Knoef, Kees Goudswaard, Jim Been en Koen Caminada
- 42 Intergenerationele risicodeling in collectieve en individuele pensioencontracten (2015)
Jan Bonenkamp, Peter Broer en Ed Westerhout
- 43 Inflation Experiences of Retirees (2015)
Adriaan Kalwij, Rob Alessie, Jonathan Gardner and Ashik Anwar Ali
- 44 Financial fairness and conditional indexation (2015)
Torsten Kleinow and Hans Schumacher
- 45 Lessons from the Swedish occupational pension system (2015)
Lans Bovenberg, RYanne Cox and Stefan Lundbergh

- 46 Heldere en harde pensioenrechten onder een PPR (2016)
Mark Heemskerk, René Maatman en Bas Werker
- 47 Segmentation of pension plan participants: Identifying dimensions of heterogeneity (2016)
Wiebke Eberhardt, Elisabeth Brüggem, Thomas Post and Chantal Hoet
- 48 How do people spend their time before and after retirement? (2016)
Johannes Binswanger
- 49 Naar een nieuwe aanpak voor risicoprofiel-meting voor deelnemers in pensioenregelingen (2016)
Benedict Dellaert, Bas Donkers, Marc Turlings, Tom Steenkamp en Ed Vermeulen
- 50 Individueel defined contribution in de uitkeringsfase (2016)
Tom Steenkamp
- 51 Wat vinden en verwachten Nederlanders van het pensioen? (2016)
Arthur van Soest
- 52 Do life expectancy projections need to account for the impact of smoking? (2016)
Frederik Peters, Johan Mackenbach en Wilma Nusselder
- 53 Effecten van gelaagdheid in pensioen-documenten: een gebruikersstudie (2016)
Louise Nell, Leo Lentz en Henk Pander Maat
- 54 Term Structures with Converging Forward Rates (2016)
Michel Vellekoop and Jan de Kort
- 55 Participation and choice in funded pension plans (2016)
Manuel García-Huitrón and Eduard Ponds
- 56 Interest rate models for pension and insurance regulation (2016)
Dirk Broeders, Frank de Jong and Peter Schotman
- 57 An evaluation of the nFTK (2016)
Lei Shu, Bertrand Melenberg and Hans Schumacher
- 58 Pensioenen en inkomensongelijkheid onder ouderen in Europa (2016)
Koen Caminada, Kees Goudswaard, Jim Been en Marike Knoef
- 59 Towards a practical and scientifically sound tool for measuring time and risk preferences in pension savings decisions (2016)
Jan Potters, Arno Riedl and Paul Smeets
- 60 Save more or retire later? Retirement planning heterogeneity and perceptions of savings adequacy and income constraints (2016)
Ron van Schie, Benedict Dellaert and Bas Donkers
- 61 Uitstroom van oudere werknemers bij overheid en onderwijs. Selectie uit de poort (2016)
Frank Cörvers en Janneke Wilschut
- 62 Pension risk preferences. A personalized elicitation method and its impact on asset allocation (2016)
Gosse Alserda, Benedict Dellaert, Laurens Swinkels and Fieke van der Lecq
- 63 Market-consistent valuation of pension liabilities (2016)
Antoon Pelsser, Ahmad Salahnejhad and Ramon van den Akker
- 64 Will we repay our debts before retirement? Or did we already, but nobody noticed? (2016)
Mauro Mastrogiacomio
- 65 Effectieve ondersteuning van zelfmanagement voor de consument (2016)
Peter Lapperre, Alwin Oerlemans en Benedict Dellaert
- 66 Risk sharing rules for longevity risk: impact and wealth transfers (2017)
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg and Thijs Markwat
- 67 Heterogeniteit in doorsneeproblematiek. Hoe pakt de transitie naar degressieve opbouw uit voor verschillende pensioenfondsen? (2017)
Loes Frehen, Wouter van Wel, Casper van Ewijk, Johan Bonekamp, Joost van Valkengoed en Dick Boeijen
- 68 De toereikendheid van pensioenopbouw na de crisis en pensioenhervormingen (2017)
Marike Knoef, Jim Been, Koen Caminada, Kees Goudswaard en Jason Rhuggenaath

- 69 De combinatie van betaald en onbetaald werk in de jaren voor pensioen (2017)
Marleen Damman en Hanna van Solinge
- 70 Default life-cycles for retirement savings (2017)
Anna Grebenchtchikova, Roderick Molenaar, Peter Schotman en Bas Werker
- 71 Welke keuzemogelijkheden zijn wenselijk vanuit het perspectief van de deelnemer? (2017)
Casper van Ewijk, Roel Mehlkopf, Sara van den Bleeken en Chantal Hoet
- 72 Activating pension plan participants: investment and assurance frames (2017)
Wiebke Eberhardt, Elisabeth Brüggén, Thomas Post en Chantal Hoet
- 73 Zerotopia – bounded and unbounded pension adventures (2017)
Samuel Sender
- 74 Keuzemogelijkheden en maatwerk binnen pensioenregelingen (2017)
Saskia Bakels, Agnes Joseph, Niels Kortleve en Theo Nijman
- 75 Polderen over het pensioenstelsel. Het debat tussen de sociale partners en de overheid over de oudedagvoorzieningen in Nederland, 1945–2000 (2017)
Paul Brusse
- 76 Van uitkeringsovereenkomst naar PPR (2017)
Mark Heemskerk, Kees Kamminga, René Maatman en Bas Werker
- 77 Pensioenresultaat bij degressieve opbouw en progressieve premie (2017)
Marcel Lever en Sander Muns
- 78 Bestedingsbehoeften bij een afnemende gezondheid na pensionering (2017)
Lieke Kools en Marike Knoef
- 79 Model Risk in the Pricing of Reverse Mortgage Products (2017)
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg, Hans Schumacher, Lei Shu and Lieke Werner
- 80 Expected Shortfall voor toezicht op verzekeraars: is het relevant? (2017)
Tim Boonen
- 81 The Effect of the Assumed Interest Rate and Smoothing on Variable Annuities (2017)
Anne G. Balter and Bas J.M. Werker
- 82 Consumer acceptance of online pension investment advice (2017)
Benedict Dellaert, Bas Donkers and Carlos Lourenço
- 83 Individualized life-cycle investing (2017)
Gréta Oleár, Frank de Jong and Ingmar Minderhoud
- 84 The value and risk of intergenerational risk sharing (2017)
Bas Werker
- 85 Pensioenwensen voor en na de crisis (2017)
Jochem de Bresser, Marike Knoef en Lieke Kools
- 86 Welke vaste dalingen en welk beleggings-beleid passen bij gewenste uitkeringsprofielen in verbeterde premiereregelingen? (2017)
Johan Bonekamp, Lans Bovenberg, Theo Nijman en Bas Werker
- 87 Inkomens- en vermogensafhankelijke eigen bijdragen in de langdurige ouderenzorg: een levenslopperspectief (2017)
Arjen Hussem, Harry ter Rele en Bram Wouterse
- 88 Creating good choice environments – Insights from research and industry practice (2017)
Elisabeth Brüggén, Thomas Post and Kimberley van der Heijden
- 89 Two decades of working beyond age 65 in the Netherlands. Health trends and changes in socio-economic and work factors to determine the feasibility of extending working lives beyond age 65 (2017)
Dorly Deeg, Maaïke van der Noordt and Suzan van der Pas
- 90 Cardiovascular disease in older workers. How can workforce participation be maintained in light of changes over time in determinants of cardiovascular disease? (2017)
Dorly Deeg, E. Burgers and Maaïke van der Noordt
- 91 Zicht op zzp-pensioen (2017)
Wim Zwinkels, Marike Knoef, Jim Been, Koen Caminada en Kees Goudswaard

- 92 Return, risk, and the preferred mix of PAYG and funded pensions (2017)
Marcel Lever, Thomas Michielsen and Sander Muns
- 93 Life events and participant engagement in pension plans (2017)
Matthew Blakstad, Elisabeth Brügggen and Thomas Post
- 94 Parttime pensioneren en de arbeidsparticipatie (2017)
Raymond Montizaan
- 95 Keuzevrijheid in pensioen: ons brein wil niet kiezen, maar wel gekozen hebben (2018)
Walter Limpens en Joyce Vonken
- 96 Employability after age 65? Trends over 23 years in life expectancy in good and in poor physical and cognitive health of 65–74-year-olds in the Netherlands (2018)
Dorly Deeg, Maaïke van der Noordt, Emiel Hoogendijk, Hannie Comijs and Martijn Huisman
- 97 Loslaten van de verplichte pensioenleeftijd en het organisatieklimaat rondom langer doorwerken (2018)
Jaap Oude Mulders, Kène Henkens en Harry van Dalen
- 98 Overgangseffecten bij introductie degressieve opbouw (2018)
Bas Werker
- 99 You're invited – RSVP! The role of tailoring in incentivising people to delve into their pension situation (2018)
Milena Dinkova, Sanne Elling, Adriaan Kalwij en Leo Lentz
- 100 Geleidelijke uittreding en de rol van deeltijdpensioen (2018)
Jonneke Bolhaar en Daniël van Vuuren
- 101 Naar een model voor pensioencommunicatie (2018)
Leo Lentz, Louise Nell en Henk Pander Maat
- 102 Tien jaar UPO. Een terugblik en vooruitblik op inhoud, doelen en effectiviteit (2018)
Sanne Elling en Leo Lentz
- 103 Health and household expenditures (2018)
Raun van Ooijen, Jochem de Bresser en Marike Knoef
- 104 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase: internationale ervaringen (2018)
Marcel Lever, Eduard Ponds, Rik Dillingh en Ralph Stevens
- 105 The move towards riskier pension products in the world's best pension systems (2018)
Anne G. Balter, Malene Kallestrup-Lamb and Jesper Rangvid
- 106 Life Cycle Option Value: The value of consumer flexibility in planning for retirement (2018)
Sonja Wendel, Benedict Dellaert and Bas Donkers
- 107 Naar een duidelijk eigendomsbegrip (2018)
Jop Tangelder
- 108 Effect van stijging AOW-leeftijd op arbeidsongeschiktheid (2018)
Rik Dillingh, Jonneke Bolhaar, Marcel Lever, Harry ter Rele, Lisette Swart en Koen van der Ven
- 109 Is de toekomst gearriveerd? Data science en individuele keuzemogelijkheden in pensioen (2018)
Wesley Kaufmann, Bastiaan Starink en Bas Werker
- 110 De woontevredenheid van ouderen in Nederland (2018)
Jan Rouwendal
- 111 Towards better prediction of individual longevity (2018)
Dorly Deeg, Jan Kardaun, Maaïke van der Noordt, Emiel Hoogendijk en Natasja van Schoor
- 112 Framing in pensioenkeuzes. Het effect van framing in de keuze voor beleggingsprofiel in DC-plannen naar aanleiding van de Wet verbeterde premieregeling (2018)
Marijke van Putten, Rogier Potter van Loon, Marc Turlings en Eric van Dijk
- 113 Working life expectancy in good and poor self-perceived health among Dutch workers aged 55–65 years with a chronic disease over the period 1992–2016 (2019)
Astrid de Wind, Maaïke van der Noordt, Dorly Deeg and Cécile Boot
- 114 Working conditions in post-retirement jobs: A European comparison (2019)
Ellen Dingemans and Kène Henkens

- 115 Is additional indebtedness the way to increase mortgage–default insurance coverage? (2019)
Yeorim Kim, Mauro Mastrogiacomo, Stefan Hochguertel and Hans Bloemen
- 116 Appreciated but complicated pension Choices? Insights from the Swedish Premium Pension System (2019)
Monika Böhnke, Elisabeth Brügggen and Thomas Post
- 117 Towards integrated personal financial planning. Information barriers and design propositions (2019)
Nitesh Bharosa and Marijn Janssen
- 118 The effect of tailoring pension information on navigation behavior (2019)
Milena Dinkova, Sanne Elling, Adriaan Kalwij and Leo Lentz
- 119 Opleiding, levensverwachting en pensioenleeftijd: een vergelijking van Nederland met andere Europese landen (2019)
Johan Mackenbach, José Rubio Valverde en Wilma Nusselder
- 120 Giving with a warm hand: Evidence on estate planning and bequests (2019)
Eduard Suari–Andreu, Raun van Ooijen, Rob J.M. Alessie and Viola Angelini
- 121 Investeren in menselijk kapitaal: een gecombineerd werknemers– en werkgeversperspectief (2019)
Raymond Montizaan, Merlin Nieste en Davey Poulissen
- 122 The rise in life expectancy – corresponding rise in subjective life expectancy? Changes over the period 1999–2016 (2019)
Dorly Deeg, Maaïke van der Noordt, Noëlle Sant, Henrike Galenkamp, Fanny Janssen and Martijn Huisman
- 123 Pensioenaanvullingen uit het eigen woningbezit (2019)
Dirk Brounen, Niels Kortleve en Eduard Ponds
- 124 Personal and work–related predictors of early exit from paid work among older workers with health limitations (2019)
Nils Plomp, Sascha de Breij and Dorly Deeg
- 125 Het delen van langlevensrisico (2019)
Anja De Waegenaere, Agnes Joseph, Pascal Janssen en Michel Vellekoop
- 126 Maatwerk in pensioencommunicatie (2019)
Sanne Elling en Leo Lentz
- 127 Dutch Employers’ Responses to an Aging Workforce: Evidence from Surveys, 2009–2017 (2019)
Jaap Oude Mulders, Kène Henkens and Hendrik P. van Dalen
- 128 Preferences for solidarity and attitudes towards the Dutch pension system – Evidence from a representative sample (2019)
Arno Riedl, Hans Schmeets and Peter Werner
- 129 Deeltijdpensioen geen wondermiddel voor langer doorwerken (2019)
Henk–Wim de Boer, Tunga Kantarcı, Daniel van Vuuren en Ed Westerhout
- 130 Spaarmotieven en consumptiegedrag (2019)
Johan Bonekamp en Arthur van Soest
- 131 Substitute services: a barrier to controlling long–term care expenditures (2019)
Mark Kattenberg and Pieter Bakx
- 132 Voorstel keuzearchitectuur pensioensparen voor zelfstandigen (2019)
Jona Linde
- 133 The impact of the virtual integration of assets on pension risk preferences of individuals (2019)
Sesil Lim, Bas Donkers en Benedict Dellaert
- 134 Reforming the statutory retirement age: Policy preferences of employers (2019)
Hendrik P. van Dalen, Kène Henkens and Jaap Oude Mulders
- 135 Compensatie bij afschaffing doorsnee–systematiek (2019)
Dick Boeijen, Chantal de Groot, Mark Heemskerk, Niels Kortleve en René Maatman
- 136 Debt affordability after retirement, interest rate shocks and voluntary repayments (2019)
Mauro Mastrogiacomo

- 137 Using social norms to activate pension plan members: insights from practice (2019)
Joyce Augustus-Vonken, Pieter Verhallen, Lisa Brügggen and Thomas Post
- 138 Alternatieven voor de huidige verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen (2020)
Erik Lutjens en Fieke van der Lecq
- 139 Eigen bijdrage aan ouderenzorg (2020)
Pieter Bakx, Judith Bom, Marianne Tenand en Bram Wouterse
- 140 Inrichting fiscaal kader bij afschaffing doorsneesystematiek (2020)
Bastiaan Starink en Michael Visser
- 141 Hervorming langdurige zorg: trends in het gebruik van verpleging en verzorging (2020)
Pieter Bakx, Pilar Garcia-Gomez, Sara Rellstab, Erik Schut en Eddy van Doorslaer
- 142 Genetic health risks, insurance, and retirement (2020)
Richard Karlsson Linnér and Philipp D. Koellinger
- 143 Publieke middelen voor particuliere ouderenzorg (2020)
Arjen Hussem, Marianne Tenand en Pieter Bakx
- 144 Emotions and technology in pension service interactions: Taking stock and moving forward (2020)
Wiebke Eberhardt, Alexander Henkel en Chantal Hoet
- 145 Opleidingsverschillen in levensverwachting: de bijdrage van acht risicofactoren (2020)
Wilma J. Nusselder, José Rubio Valverde en Johan P. Mackenbach
- 146 Shades of Labor: Motives of Older Adults to Participate in Productive Activities (2020)
Sonja Wendel and Benedict Dellaert
- 147 Raising pension awareness through letters and social media: Evidence from a randomized and a quasi-experiment (2020)
Marieke Knoef, Jim Been and Marijke van Putten
- 148 Infographics and Financial Decisions (2020)
Ruben Cox and Peter de Goeij
- 149 To what extent can partial retirement ensure retirement income adequacy? (2020)
Tunga Kantarcı and Jochem Zweerink
- 150 De steun voor een 'zwareberoepenregeling' ontleed (2020)
Harry van Dalen, Kène Henkens en Jaap Oude Mulders
- 151 Verbeteren van de inzetbaarheid van oudere werknemers tot aan pensioen: literatuuroverzicht, inzichten uit de praktijk en de rol van pensioenuitvoerders (2020)
Peter Lapperre, Henk Heek, Pascal Corten, Ad van Zonneveld, Robert Boulogne, Marieke Koeman en Benedict Dellaert
- 152 Betere risicospreiding van eigen bijdragen in de verpleeghuiszorg (2020)
Bram Wouterse, Arjen Hussem en Rob Aalbers
- 153 Doorbeleggen met garanties? (2020)
Roderick Molenaar, Peter Schotman, Peter Dekkers en Mark Irwin
- 154 Differences in retirement preferences between the self-employed and employees: Do job characteristics play an explanatory role? (2020)
Marleen Damman, Dieuwke Zwier en Swenne G. van den Heuvel
- 155 Do financial incentives stimulate partially disabled persons to return to work? (2020)
Tunga Kantarcı and Jan-Maarten van Sonsbeek
- 156 Wijzigen van de bedrijfstakpensioenregeling: tussen pensioenfondsbestuur en sociale partners (2020)
J.R.C. Tangelder
- 157 Keuzes tijdens de pensioenopbouw: de effecten van nudging met volgorde en standaardopties (2020)
Wilte Zijlstra, Jochem de Bresser en Marike Knoef
- 158 Keuzes rondom pensioen: implicaties op uitkeringssnelheid voor een heterogeen deelnemersbestand (2020)
Servaas van Bilsen, Johan Bonekamp, en Eduard Ponds
- 159 Met big data inspelen op woonwensen en woongedrag van ouderen: praktische inzichten voor ontwerp en beleid (2020)
Ioulia V. Ossokina en Theo A. Arentze

- 160 Economic consequences of widowhood: Evidence from a survivor's benefits reform in the Netherlands (2020)
Jeroen van der Vaart, Rob Alessie and Raun van Ooijen
- 161 How will disabled workers respond to a higher retirement age? (2020)
Tunga Kantarcı, Jim Been and Arthur van Soest
- 162 Deeltijdpensioen: belangstelling en belemmeringen op de werkvloer (2020)
Hanna van Solinge, Harry van Dalen en Kène Henkens
- 163 Investing for Retirement with an Explicit Benchmark (2020)
Anne Balter, Lennard Beijering, Pascal Janssen, Frank de Jong, Agnes Joseph, Thijs Kamma and Antoon Pelsser
- 164 Vergrijzing en verzuim: impact op de verzekeringsvoorkeuren van werkgevers (2020)
Remco Mallee en Raymond Montizaan
- 165 Arbeidsmarkteffecten van de pensioen-premiesystematiek (2020)
Marieke Knoef, Sander Muns en Arthur van Soest
- 166 Risk Sharing within Pension Schemes (2020)
Anne Balter, Frank de Jong en Antoon Pelsser
- 167 Supporting pension participants: Three lessons learned from the medical domain for better pension decisions (2021)
Jelle Strikwerda, Bregje Holleman and Hans Hoeken
- 168 Variable annuities with financial risk and longevity risk in the decumulation phase of Dutch DC products (2021)
Bart Dees, Frank de Jong and Theo Nijman
- 169 Verloren levensjaren als gevolg van sterfte aan Covid-19 (2021)
Bram Wouterse, Frederique Ram en Pieter van Baal
- 170 Which work conditions can encourage older workers to work overtime? (2021)
Raymond Montizaan and Annemarie Kuenn-Nelen
- 171 Herverdeling van individueel pensioenvermogen naar partnerpensioen: een stated preference-analyse (2021)
Raymond Montizaan
- 172 Risicogedrag na een ramp; implicaties voor pensioenen (2021)
Martijn de Vries
- 173 The Impact of Climate Change on Optimal Asset Allocation for Long-Term Investors (2021)
Mathijs Cosemans, Xander Hut and Mathijs van Dijk
- 174 Beleggingsbeleid bij onzekerheid over risicobereidheid en budget (2021)
Agnes Joseph, Antoon Pelsser en Lieke Werner
- 175 On the Resilience of ESG Stocks during COVID-19: Global Evidence (2021)
Gianfranco Gianfrate, Tim Kievid & Mathijs van Dijk
- 176 De solidariteitsreserve juridisch ontrafeld (2021)
Erik Lutjens en Herman Kappelle
- 177 Hoe vertrouwen in politiek en maatschappij doorwerkt in vertrouwen in pensioen-instituties (2021)
Harry van Dalen en Kène Henkens
- 178 Gelijke rechten, maar geen gelijke pensioenen: de gender gap in Nederlandse tweedepijlerpensioenen
Suzanne Kali, Jim Been, Marieke Knoef en Albert van Marwijk Kooy



Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Dit is een uitgave van:
Netspar
Telefoon 013 466 2109
E-mail info@netspar.nl
www.netspar.nl

September 2021