

# De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen – nog een wereld te winnen!

Het recht op gelijkheid van vrouwen en mannen is een essentiële waarde van de Europese Unie. Desondanks bedroeg de genderloonkloof op EU-niveau in 2020 nog 13%, met aanzienlijke verschillen per lidstaat.<sup>1</sup> De genderloonkloof heeft - naast andere oorzaken - op langere termijn ook impact op de *genderpensioenkloof*. De ‘*genderpensioenkloof*’ verwijst naar het gemiddelde verschil in pensioenvermogen tussen mannen en vrouwen. Om dit te meten kan bijvoorbeeld gekeken naar hoeveel pensioen er op verschillende leeftijden wordt opgebouwd, of naar pensioeninkomen bij pensionering. Hoe is het gesteld met de *genderpensioenkloof*? Leden van de pensioendeskundigengroep van Ius Laboris<sup>2</sup> hebben een inventarisatie uitgevoerd. De resultaten van deze inventarisatie geven een mooi overzicht van de *genderpensioenkloof* en de redenen daarvoor. Niet alleen in de EU, maar ook daarbuiten.

## Hoe wordt de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen in verschillende landen aangepakt?

Op basis van het onderzoek<sup>3</sup> blijkt dat de *genderpensioenkloof* in verschillende rechtsgebieden op verschillende manieren wordt aangepakt, waarbij de kloof in sommige landen groter is dan in andere. Gemeenschappelijke thema's zijn gerichte maatregelen om onderliggende ongelijkheden aan te pakken, zoals de loonkloof tussen mannen en vrouwen, bijvoorbeeld in Cyprus, Nederland en Finland. Hervormingen van de staatspensioenstelsels hebben ook een impact, zoals in Mexico, Chili en Roemenië. We kunnen de komende jaren verdere ontwikkelingen verwachten op dit gebied van staatspensioenen.

In dit artikel maken we een wereldreis langs de *genderpensioenkloof*, te beginnen in Europa, naar Azië en via een kleine omweg door Centraal-

Azië naar Midden en Zuid-Amerika. Om te eindigen in Nederland.

## ■ VERENIGD KONINKRIJK

Uit een rapport van de Britse regering van juni 2023<sup>4</sup> bleek dat vrouwen in het Verenigd Koninkrijk op de minimumpensioenleeftijd (momenteel 55 jaar) gemiddeld 35% minder particulier pensioenvermogen hebben dan mannen (vastgesteld over de periode van 2018-2020).

Daarentegen was de gemiddelde loonkloof tussen mannen en vrouwen veel kleiner, namelijk 14,3% in april 2023<sup>5</sup>. Hoewel de loonkloof tussen mannen en vrouwen een impact heeft op het pensioen, zijn er nog andere factoren die bijdragen aan de *genderpensioenkloof*. Deze omvatten historische pensioenongelijkheden, de impact van drempelvereisten voor deeltijdwerkers en pensioenen die



**Corine Hoekstra**  
Mr. C.A. Hoekstra is advocaat bij Blom Veugelers Zuiderman Advocaten.

- 1 Richtlijn (EU) 2023/970, 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van belonings transparantie en handhavingsmechanismen.
- 2 Ius Laboris is een internationale alliantie van advocatenkantoren, gespecialiseerd op het gebied van arbeids-, immigratie- en pensioenrecht en is actief in 56 landen wereldwijd. Aan het einde van dit artikel vindt u in een kader alle auteurs die een bijdrage aan de inventarisatie hebben geleverd.
- 3 <https://iuslaboris.com/insights/the-gender-pensions-gap-what-is-it-and-what-can-we-do-about-it/>
- 4 <https://www.gov.uk/government/statistics/gender-pensions-gap-in-private-pensions/the-gender-pensions-gap-in-private-pensions#main-stories>.
- 5 <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabour-market/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/genderpaygapintheuk/2023>

buiten de echtscheidingsconvenanten zijn gelaten en dus niet worden verdeeld tussen ex-partners. Het rapport van de Britse regering vermeldt dat de genderpensioenloof in de loop van de tijd kleiner is geworden en we hopen dat die trend zich zal voortzetten. Het kan echter lang duren voordat beleidswijzigingen effect hebben. Pensioenen worden over een heel leven opgebouwd. Het pensioen van iemand die vandaag met pensioen gaat, kan worden beïnvloed door ongelijkheden in de jaren '80 van de vorige eeuw of eerder.

Op grond van regelgeving die in 2017 is ingevoerd, zijn werkgevers met 250 of meer werknemers verplicht om de genderloonkloof bekend te maken. Hoewel Britse werkgevers niet verplicht zijn om de genderpensioenloof van hun werknemers bekend te maken, zal de regering deze informatie in de toekomst elk jaar rapporteren. We hopen dat dit leidt tot een beter bewustzijn en begrip van het probleem, zodat er meer kan worden gedaan om dit probleem aan te pakken.

### ■ BELGIE

Op het vlak van staatspensioenen kent België zogenaamde 'minimumregels' die bijdragen aan het verkleinen van de genderpensioenloof. Recent statistisch onderzoek van het Federaal Planbureau (2024) heeft aangetoond dat zonder deze minimumregels de genderpensioenloof zou toenemen van 31% naar 37%. De volgende minimumregels gelden<sup>6</sup>:

- Het *minimumpensioen* heeft tot doel een minimale pensioenopbouw te garanderen voor gepensioneerden in alle drie de pensioenstelsels (werknemers, zelfstandigen en ambtenaren) die aan bepaalde loopbaanvereisten voldoen.
- Het *minimumrecht per loopbaanjaar* bepaalt dat als het jaarsalaris dat in de pensioenberekening wordt gehanteerd lager is dan een bepaald minimumloon, dit minimumloon wordt gebruikt voor de pensioenberekening (mits het totale pensioen na toepassing van deze regel een bepaald plafond niet overschrijdt).

Naast de minimumvoorschriften dragen verschillende andere maatregelen aanzienlijk bij tot het verkleinen van de genderpensioenloof voor de wettelijke pensioenen:

- Het stelsel van pensioenkredieten zorgt ervoor dat bepaalde periodes van inactiviteit (bijvoorbeeld ziekte, arbeidsongeschiktheid, loopbaanonderbreking, bepaalde vormen van deeltijdarbeid) toch meetellen voor de pensioenopbouw. Volgens het onderzoek van het Federaal Bureau zou de genderpensioenloof toenemen van 31% naar 43% als het systeem van pensioenkredieten niet zou bestaan.
- Een langstlevende echtgeno(o)t(e) die minstens één jaar getrouwd was en een bepaalde leeftijd heeft bereikt (in 2024: 49,5 jaar) heeft recht op een nabestaandenpensioen bij het overlijden van diens echtgeno(o)t(e). Zonder het nabestaandenpensioen zou de pensioenloof tussen

weduwen en weduwnaars van 65 jaar en ouder aanzienlijk toenemen van 6% tot 67%.<sup>7</sup>

- Bij scheiding: Als het staatspensioen dat in de huwelijksjaren is opgebouwd minder is dan 62,5% van het wettelijk pensioen dat de ex-echtgenoot in die jaren heeft opgebouwd, wordt een echtscheidingspensioen uitgekeerd om het verschil te overbruggen. Zonder het echtscheidingspensioen zou de pensioenloof tussen gescheiden mannen en vrouwen tussen 65 en 74 jaar toenemen van 15% naar 22%.

In bedrijfspensioenen blijft er een genderpensioenloof bestaan, aangezien de opbouw van bedrijfspensioenen een afgeleide is van salaris en arbeidstijd. Dit ondanks strikte verbodsbepalingen op het gebied van discriminatie op grond van geslacht.

### ■ DUITSLAND

In Duitsland is sprake van een aanzienlijke genderpensioenloof, die met name het gevolg is van het onevenredig gebruik van ouderschapsverlof en deeltijdwerk door vrouwen. De hoogte van het staatspensioen wordt bijvoorbeeld grotendeels bepaald door de hoogte van de inkomensafhankelijke bijdragen en het aantal jaren van die bijdragen. Deeltijdwerk leidt ook vaak tot lagere uitkeringen in veel bedrijfspensioenregelingen, waarbij de werkgever jaarlijks inkomensafhankelijke bijdragen betaalt aan de bedrijfspensioenregeling.

## In Duitsland is sprake van een aanzienlijke genderpensioenloof, die met name het gevolg is van het onevenredig gebruik van ouderschapsverlof en deeltijdwerk door vrouwen.

De maatregelen om de genderpensioenloof in Duitsland te verkleinen zijn tot nu toe vrij beperkt. Tijdvakken van maximaal drie jaar waarin voor kinderen wordt gezorgd worden voor de toepassing van het staatspensioen gelijkgesteld met tijdvakken van bijdragebetaling. Bovendien verdeelt het Duitse echtscheidingsrecht de tijdens het huwelijk verworven pensioenrechten (of het nu gaat om staatspensioenen of bedrijfspensioenen) gelijkelijk tussen de echtgenoten. Op deze manier hebben vooral vrouwen die tijdens het huwelijk niet of slechts in deeltijd werkten, toch recht op een deel van het pensioen van hun man.

### ■ FINLAND

In Finland bestaat er nog steeds een aanzienlijke genderpensioenloof. Deze kloof kan niet volledig worden aangepakt door middel van pensioen-

beleid, aangezien loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen vóór pensionering de hoofdoorzaak is.

Belangrijke maatregelen omvatten daarom bijvoorbeeld het terugdringen van de ongelijkheid op de arbeidsmarkt, het verbeteren van de loongelijkheid, het verbeteren van de loontransparantie in overeenstemming met de nieuwe EU-richtlijn inzake loontransparantie, en het bevorderen van een gelijkere verdeling van ouderschapsverlof tussen ouders in verband met een recente hervorming van het gezinsverlof.

## ■ ITALIE

De genderpensioenkloof is aanzienlijk in Italië, waar vrouwen momenteel gemiddeld 36% minder inkomen uit staatspensioen hebben dan mannen. Bovendien hebben vrouwen de afgelopen jaren toegang gekregen tot vervroegd pensioen (zeven tot acht jaar eerder dan de reguliere pensioendatum) en hoewel dit een voordeel kan zijn, betekent dit een aanzienlijke verlaging van de pensioenuitkering.

De kloof bestaat ook bij bedrijfspensioenen. In 2019 is een resolutie uitgevaardigd waarin alle pensioenfondsen worden verplicht bepalingen inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen vast te stellen en elke discriminatie (direct of indirect) tussen mannen en vrouwen te verbieden. Hoe dan ook, de genderpensioenkloof is ook het gevolg van de langdurige loonkloof tussen mannen en vrouwen, dus het probleem moet bij de wortel worden aangepakt. In dit verband zijn publieke en private werkgevers met meer dan 50 werknemers vanaf 2022 verplicht om een tweemaaljaarlijks verslag op te stellen (geen loonkloofrapport, maar een gendergelijkheidsrapport), waarin wordt gekeken naar de arbeidsvoorwaarden van mannelijke en vrouwelijke werknemers, evenals eventuele verschillen in behandeling zowel tijdens de wervingsfase als tijdens het dienstverband. De EU-richtlijn inzake beloningstransparantie zal verdere transparantie- en openbaarmakingsverplichtingen opleggen aan werkgevers.

## ■ LUXEMBURG

In Luxemburg bedroeg de genderloonkloof in 2020 slechts 0,7%, terwijl de genderpensioenkloof met 44% hoog bleef.

Om de economische situatie met betrekking tot pensioenen te volgen, houdt het *'Observatory for Equality between Women and Men'* thans zicht op inkomenskwesaties (inclusief analyse van het inkomen van oudere generaties). Dit waarnemingscentrum is opgericht door het ministerie van Gendergelijkheid en Diversiteit om een reeks objectieve gegevens te verstrekken om degenen die werkzaam zijn op het gebied van gelijkheid te helpen de juiste keuzes te maken op het gebied van gendergelijkheidsbeleid.

## ■ CYPRUS

De genderpensioenkloof is nog niet specifiek aangepakt door de Cypriotische regering en er zijn nog geen rapportagevereisten vastgesteld.

Wel zou nieuwe wetgeving inzake flexibele werkregelingen, werken op afstand, verlenging van het zwangerschaps- en zorgverlof en een wettelijke ouderschapsverlofuitkering de pensioenloof mogelijk kunnen beperken. Deze hervormingen bepalen uitdrukkelijk dat de uitoefening van deze rechten op geen enkele wijze van invloed zal zijn op de rechten of voordelen van de werknemers en dat elke relevante periode van afwezigheid zal worden beschouwd als een periode van tewerkstelling. Deze ontwikkelingen ondersteunen de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt zonder onderbrekingen, wat vrouwen op hun beurt helpt om meer/hoger pensioen op te bouwen.

## ■ GRIEKENLAND

In Griekenland zijn er geen gerichte stappen om de genderpensioenloof aan te pakken. Na ingrijpende hervormingen van het pensioenstelsel vanaf 2015 zijn gunstige bepalingen voor vrouwen, zoals vervroegde uittredingsmogelijkheden voor moeders, geleidelijk afgebouwd. Door de genderloonkloof, deeltijdwerk en zorgtaken hebben ze vaak moeite om voldoende pensioenuitkeringen op te bouwen of zelfs maar pensioenrechten op te bouwen.

Uit een rapport van het bedrijfstoelag- en pensioencontrolesysteem van het Griekse ministerie van Arbeid bleek dat in 2021 873.597 vrouwen een ouderdomspensioen ontvingen, tegenover 997.618 mannen, terwijl het aantal vrouwen vanaf 65 jaar aanzienlijk hoger is.

Uit enquêtes van Eurostat blijkt wel dat de duur van de loopbaan tussen mannen en vrouwen in Griekenland kleiner wordt. Dit kan indirect bijdragen aan verkleinen van de pensioenloof. Een andere factor is de erkenning van fictieve arbeidstijd voor moeders. Dit is overigens een maatregel die al langere tijd bestaat.

## ■ HONGARIJE

Volgens het pensioenrapport 2023 van het Hongaarse Centraal Bureau voor de Statistiek<sup>8</sup> is er een verschil van ongeveer 15% tussen de pensioenen van mannen en vrouwen.

6 Federaal Planbureau, "Minimumregelingen, gelijkgestelde periodes en de pensioenloof tussen mannen en vrouwen", Rapport 12936 (C1.001), [https://www.plan.be/uploaded/documents/202401300830240.Rapport\\_FODSZ\\_12936.pdf](https://www.plan.be/uploaded/documents/202401300830240.Rapport_FODSZ_12936.pdf).

7 Federaal Planbureau, "Afgeleide rechten en de pensioenloof", Report 12783 (C1.001), [https://www.plan.be/uploaded/documents/202305310600070.REP\\_Pension\\_CEP17\\_12783\\_N\\_final.pdf](https://www.plan.be/uploaded/documents/202305310600070.REP_Pension_CEP17_12783_N_final.pdf).

8 Snapshots, 2023 – Pensions and other benefits, [https://www.ksh.hu/apps/shop.kiadvany?p\\_kiadvany\\_id=1085086&p\\_lang=EN](https://www.ksh.hu/apps/shop.kiadvany?p_kiadvany_id=1085086&p_lang=EN).

De hoogte van het staatspensioen in Hongarije is afhankelijk van het gemiddelde salaris en de verzekerde periode. Vrouwen hebben ook een optie voor vervroegd pensioen: met 40 dienstjaren, inclusief perioden van zorg voor kinderen, kunnen ze met pensioen gaan met een volledig pensioen. De genderpensioenloof is dus voornamelijk te wijten aan twee factoren. Een daarvan is het verschil in verzekerde jaren (volgens de statistieken van 2019 gaan mannen met gemiddeld 38,2 dienstjaren met pensioen, terwijl vrouwen gemiddeld 33,5 jaar in dienst zijn). De andere is de genderloonloof.

De belangrijkste factoren die bijdragen aan de genderloonloof zijn onder meer (i) het standaardgebruik van contractuele geheimhoudingsclausules met betrekking tot beloning en (ii) lage dekking door collectieve overeenkomsten. Ook is de EU-richtlijn inzake beloningstransparantie in Hongarije nog niet aangenomen. Als deze eenmaal is aangenomen, zal het hopelijk een directe impact hebben op de loonloof en zal het leiden tot een beter bewustzijn. De impact die het kan hebben op de pensioenongelijkheid zal echter pas op zeer lange termijn zichtbaar worden.

#### ■ ROEMENIE

Voor 2023 meldde Eurostat in Roemenië een gemiddelde genderpensioenloof van 20% voor 65-plussers, een kloof die in de loop van de tijd kleiner lijkt te worden. Verschillen in pensioenbedragen zijn waarschijnlijk het gevolg van het feit dat vrouwen doorgaans werken in lager betaalde

## Op grond van nieuwe wetgeving die op 1 september 2024 van kracht wordt, zal in Roemenië vanaf 2035 een uniforme pensioenleeftijd van 65 jaar gelden.

sectoren en minder jaren bijdragen aan hun pensioen in vergelijking met mannen.

De Roemeense regering onderneemt stappen om de pensioengerechtigde leeftijd gelijk te trekken. Momenteel gaan vrouwen met pensioen op 62 jaar en 2 maanden, terwijl mannen met pensioen gaan op 65 jaar. De pensioenleeftijd voor vrouwen wordt geleidelijk verhoogd naar 63 jaar in 2030. Op grond van nieuwe wetgeving die op 1 september 2024 van kracht wordt, zal vanaf 2035 een uniforme pensioenleeftijd van 65 jaar gelden, naast andere maatregelen om de ongelijkheden te verminderen. Het bereiken van gendergelijkheid in pensioenuitkeringen zal tijd vergen, aangezien veranderingen geleidelijk worden ingevoerd.

#### ■ OEKRAÏNE

In het Oekraïense pensioenstelsel zijn de dienstjaren en het verdiende salaris de belangrijkste factoren bij het bepalen van de hoogte van een pensioen. Pensioenrechten worden alleen opgebouwd op basis van formele dienstverbanden en alleen op basis van loon waarop verzekeringspremies zijn gebaseerd.

Vrouwen in Oekraïne ontvangen gemiddeld lagere pensioenen dan mannen, omdat ze vaker in laagbetaalde sectoren en ongeschoolde banen werken en verlof opnemen om (mantel)zorgtaken op zich te nemen.

In 2021 was het gemiddelde pensioen van vrouwen in Oekraïne 29% minder dan het gemiddelde pensioen voor mannen. In 2023 is dit verschil opgelopen tot 31%. De pensioenloof tussen mannen en vrouwen in Oekraïne blijft dus bestaan en wordt zelfs groter. Er zijn dus nog steeds genderkwesties in het Oekraïense pensioenstelsel die moeten worden opgelost.

#### ■ TURKIJE

Op dit moment kent Turkije geen nieuwe wettelijke maatregelen ter voorkoming van de pensioenloof. Op grond van het beginsel van gelijke behandeling dat in het arbeidsrecht is vastgelegd, is discriminatie op grond van geslacht echter verboden en moet gelijk of gelijkwaardig werk gelijk worden betaald. Het verbod op discriminatie op grond van geslacht is verder geregeld in de Grondwet en de wet op de mensenrechten en gelijkheid.

#### ■ ISRAËL

De hoogte van de pensioenpremie is voor mannen

### **De inventarisatie van de genderpensioenloof in de verschillende landen is tot stand gekomen met medewerking van de volgende auteurs (in volgorde van bijdrage):**

- Katie Whitford (Sackers & Partners LLP)
- Jan van Gysegem, Cédric Bruyninckx (Claeys & Engels)
- Jochen Saal (KLIEMT.HR Lawyers)
- Matias Tamlander (Dittmar & Indrenius)
- Laura Mancini (Toffoletto De Luca Tamajo e Soci)
- Nina Thiery (Castegnaro)
- Nadia Tryfonidou (George Z. Georgiou & Associates LLC)
- Konstantinos D. Kremalis (Kremalis Law Firm)
- Hedi Bozsonyik (Bozsonyik-Fodor Legal)
- Flavia Dancieulescu (Nestor Nestor Diculescu Kingston Petersen SCA)
- Anna Odynokova (Vasil Kisil & Partners)
- Nazlım Meriç (Bener Law Office)
- Liat Shaked-Katz (Herzog Fox & Neeman)
- Kenneth Leung (Lewis Silkin, Hong Kong)
- Dias Zakirov (AEQUITAS Law Firm)
- David Puente-Tostado, Gabriela Guadarrama Garcia, Daniela Hidalgo, Santiago Villanueva (Basham, Ringe y Correa, S.C.)
- Romina Gálvez A. en Marcela Salazar F. (Munita & Olavarría)
- Corine Hoekstra (Blom Veugelers Zuiderman Advocaten)

en vrouwen gelijk. Er bestaat echter een genderpensioenkloof als gevolg van de hierna genoemde factoren, waarbij inspanningen worden geleverd om deze kloof te verkleinen:

1. Vroegere vrijwillige pensioenleeftijd: De verplichte pensioenleeftijd is voor mannen en vrouwen gelijk (67). Vrouwen kunnen er echter vrijwillig voor kiezen om eerder met pensioen te gaan. Hoewel deze leeftijd de laatste jaren stijgt, is deze nog steeds eerder dan voor mannelijke werknemers (65/67). Er is een voortdurende discussie gaande over de voor- en nadelen van het verhogen van deze vrijwillige pensioenleeftijd voor vrouwen.
2. Minder jaren in dienst: Volgens statistische gegevens werken vrouwen gemiddeld minder jaren dan mannen. Er zijn verschillende wettelijke maatregelen die gericht zijn op het verhogen van de participatiegraad van vrouwen, bijvoorbeeld ontslagbeperkingen tijdens ouderschapsverlof.
3. Lagere lonen: Middels een wijziging van de wet op gelijke beloning in 2022 wordt beoogd de genderloonkloof te verkleinen door grote werkgevers in de particuliere sector te verplichten jaarlijks informatie over de genderloonkloof openbaar te maken. Verwacht wordt dat deze verplichting in de toekomst zal worden uitgebreid tot andere werkgevers.

## ■ HONG KONG

Vrouwen en mannen in Hongkong hebben over het algemeen een even lange carrière. De genderpensioen­kloof is daardoor niet significant. Dit is deels te danken aan de reeds lang bestaande wetgeving inzake gelijke kansen. Ongeveer 13% van de huishoudens in Hongkong heeft inwonende huishoudelijke hulp en nog veel meer hebben parttime huishoudelijke hulpen, waardoor ook vrouwen in staat worden gesteld om een fulltime carrière na te streven.

De regering van Hongkong ziet dus geen onmiddellijke noodzaak om een probleem met de genderpensioen­kloof aan te pakken door specifiek beleid of wetgeving in te voeren.

**Ongeveer 13% van de huishoudens in Hongkong heeft inwonende huishoudelijke hulp en nog veel meer hebben parttime huishoudelijke hulpen, waardoor ook vrouwen in staat worden gesteld om een fulltime carrière na te streven.**

## ■ KAZACHSTAN

Door verschillen in de pensioenleeftijd verschillen de pensioenuitkeringen in het staatspensioenfonds. Mannen hebben een latere wettelijke pensioenleeftijd dan vrouwen (63 jaar versus 61 jaar), waardoor ze langer en daarmee een hoger pensioen kunnen opbouwen.

In 2018 zijn wijzigingen in de wetgeving doorgevoerd op grond waarvan de pensioenleeftijd voor vrouwen (destijds 58 jaar) elk jaar geleidelijk zou stijgen en tegen 2031 de pensioengerechtigde leeftijd voor mannen zou bereiken. In 2022 heeft de president van Kazachstan de verdere verhoging van de pensioenleeftijd voor vrouwen opgeschort; deze is tot 2028 bevroren op 61 jaar.

## ■ MEXICO

Uit gegevens van de Mexicaanse overheid blijkt dat in het National Retirement Savings System 48% van de rekeningen en 63% van de totale fondsen in handen zijn van mannen, terwijl slechts 36% van de rekeningen en 34% van de totale fondsen in handen zijn van vrouwen. Gemiddeld hebben vrouwen circa 73% minder pensioenkapitaal dan mannen. Deze verschillen kunnen worden verklaard doordat vrouwen minder uren werken, door loopbaanonderbrekingen, loonverschillen en verschillen in arbeidsmarktparticipaties. Er worden echter aanzienlijke inspanningen geleverd om de genderpensioen­kloof aan te pakken.

De eerste inspanning betreft een verhoging van het minimumpensioengevend loon voor vrouwen, die sinds 2021 is doorgevoerd. Deze aanpassing heeft gevolgen voor de berekening van de pensioenen, wat een positief effect heeft op de pensioenbedragen.

Mexico voerde in 2020 ook een hervorming van het pensioenstelsel door. De hervorming vermindert het vereiste totaal aantal werkweken om in aanmerking te komen voor pensioen, verhoogde de premieniveaus voor pensioenfondsen en verlaagde de provisies van pensioen­fondsbeheerders. Bovendien werd de Mexicaanse grondwet gewijzigd om pensioenen te verstrekken aan alle personen van 65 jaar en ouder, ongeacht hun arbeidsverleden.

## ■ CHILI

In 2008 introduceerde de regering de 'Pilar Solidario', waarmee mensen met een laag inkomen, met name vrouwen, toegang krijgen tot een pensioen of hun zelf gefinancierde pensioen kunnen aanvullen. Daarnaast voorziet de wet in de volgende voordelen voor vrouwen:

- i. Een pensioenbonus bij geboorte of adoptie, en
- ii. economische compensatie in de vorm van een overdracht van de zelf gefinancierde pensioenrekening van de echtgenoot in geval van echtscheiding.

Daarnaast is in 2023 een volledig overheidsgefinancierd pensioen voor personen vanaf 65 jaar in werking getreden.

Deze hervormingen zijn met name ten goede gekomen aan vrouwen, aangezien zij doorgaans minder toegang hebben tot een zelf gefinancierd ouderdomspensioen en kleinere bedragen ontvangen als zij al een pensioen hebben. Uit een studie van de staatssecretaris van Sociale Zekerheid bleek dat in september 2022 slechts 54,3% van de gepensioneerde vrouwen recht had op een pensioen, tegenover 73,8% van de mannen. Bovendien was het pensioeninkomen van mannen meer dan vijf keer zo hoog als dat van vrouwen.

Momenteel wordt in het parlement een wetsvoorstel besproken om een gemengd pensioenstelsel te creëren dat door werkgevers wordt gefinancierd met een bijdrage van 6%. Deze veranderingen zouden ten goede moeten komen aan vrouwen, vooral omdat ze maatregelen omvatten die gericht zijn op het compenseren van zwangerschap, zwangerschapsverlof en zorgtaken.

#### ■ NEDERLAND

We sluiten de reis rond de wereld af in Nederland. Uit onze reis blijkt dat – op een enkel land na – het pensioen van vrouwen substantieel lager is dan van mannen. Nederland is geen uitzondering op die regel. Ook de oorzaken zijn veelal vergelijkbaar: een lagere arbeidsparticipatie en lager loon. Uit onderzoek van Netspar blijkt dat gepensioneerde vrouwen ruim 40% minder ontvangen dan mannen<sup>9</sup>, terwijl de gemiddelde genderloonkloof in uurloon ongeveer 16% bedraagt.<sup>10</sup> Daarmee aan Nederland de twijfelachtige eer om in de EU te behoren tot de koplopers op het gebied van pensioenongelijkheid.

Door het overwinnen van obstakels uit het verleden, zoals het uitsluiten van vrouwen en deeltijdwerkers aan pensioen en het vergroten van de arbeidsparticipatie, zal de kloof afnemen, maar er is nog geen reden om té optimistisch te zijn voor de (nabije) toekomst. Een belangrijke factor is dat Nederland volgens gegevens van Eurostat nóg een Europees kampioen deeltijdwerken.<sup>11</sup> Meestal is het de vrouw die minder uren gaat werken voor de zorg voor de kinderen, met als gevolg minder diensttijd én minder carrièrekansen, wat leidt tot een lager pensioen.

Het nieuwe Nederlandse pensioenstelsel met gelijkblijvende premies draagt niet bij aan de oplossing van dit probleem, omdat premies die op jonge leeftijd worden belegd, leiden tot een hoger

verwacht rendement. Minder werken in die periode ten opzichte van latere periodes heeft meer invloed op de pensioenopbouw dan bij de oude doorsneepremiesystematiek, met name bij banen met minder carrièreperspectief.

## De invoering van het nieuwe pensioenstelsel zou kansen bieden om middels gerichte communicatie meer bewustzijn te creëren over de pensioenopbouwproblematiek die samenhangt met de verdeling van werk en kinderopvang.

De Nederlandse overheid wil de genderpensioenloof tussen mannen en vrouwen verkleinen.<sup>12</sup> Er zijn onder meer maatregelen genomen om meer gelijkheid te creëren in werk en kinderopvangtaken, zoals betaald ouderschapsverlof voor partners. Een bijna volledig door de overheid gefinancierde kinderopvang is beoogd vanaf 2027, waarbij de kosten voor ouders in de komende jaren stapsgewijs worden verlaagd. De invoering van het nieuwe pensioenstelsel zou kansen bieden om middels gerichte communicatie meer bewustzijn te creëren over de pensioenopbouwproblematiek die samenhangt met de verdeling van werk en kinderopvang. Kunnen we dan misschien over een aantal jaar, net als nu in Hong Kong, constateren dat er geen significant verschil meer is tussen de pensioenen van mannen en vrouwen? ●

9 Netspar Design Paper 178, september 2021, Gelijke rechten, maar geen gelijke pensioenen: de gender gap in Nederlandse tweedepijlerpensioenen.

10 CBS, Emancipatiemonitor 2022, verdienen.

11 CBS, Emancipatiemonitor 2022, gelijk in Europees perspectief.

12 Rijksoverheid, Emancipatienota 2022-2025, 18 november 2022.