

‘Met het nieuwe stelsel moeten vrouwen nog alerter zijn op de pensioenkloof’

8 april 2024 - Maaïke Noordhuis

Bestuursvoorzitter Annette Mosman van pensioenuitvoerder APG heeft een missie: de pensioenkloof tussen vrouwen en mannen hoog op de agenda zetten. Want met de overgang naar het nieuwe stelsel dreigt de kloof nog groter te worden. ‘Juist als je jong bent moet je nu meer pensioen opbouwen. Als je minder gaat werken, mis je de euro’s die het langst hebben gerendeerd bij dat nieuwe pensioencontract.’



Ceo Annette Mosman van pensioenuitvoerder APG. Foto: Olivier Middendorp/ANP

Het interview met Annette Mosman, eigenlijk gepland rond Internationale Vrouwendag, moest wegens haar te drukke schema worden verplaatst. Maar het onderwerp van het gesprek – de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen – blijft actueel en is met de invoering van het nieuwe pensioenstelsel volgens de ceo urgenter dan ooit. Want als we nu niet ingrijpen dreigt het verschil in pensioenopbouw tussen mannen en vrouwen alleen maar groter te worden. ‘Als je toekomstige armoede wilt voorkomen, zul je nu echt maatregelen moeten nemen’, zegt ze.

Mosman werd in 2022 benoemd tot topvrouw van het jaar en vond dat ze die titel moest gebruiken om de pensioenopbouw van vrouwen hoog op de maatschappelijke agenda te zetten. Uit onderzoek van denktank Netspar blijkt dat vrouwen gemiddeld 40% minder pensioen

opbouwen dan mannen. Nergens in de EU is het verschil zo groot. Dat komt niet alleen door de loonkloof, maar ook omdat veel vrouwen parttime gaan werken als ze kinderen krijgen. En dat heeft grote gevolgen voor hun pensioen.

‘Het was echt schrikken’, zegt Mosman over de cijfers op het kantoor aan de Amsterdamse Basisweg. Mosman was geïntrigeerd, ook omdat ze zelf is opgevoed vanuit de overtuiging dat je voor jezelf moet kunnen zorgen. ‘En dat maakt dat je ook onafhankelijk in je werk en in het leven staat. Je kan met een bepaald moreel besef je taak uitoefenen, je bent niet afhankelijk van het thuisfront.’ Om uit te zoeken hoe het zat met die kloof, sprak ze met veel verschillende vrouwen en wetenschappers, en kwam tot de conclusie dat gewoonweg ‘betere kinderopvang’ regelen niet de oplossing zou zijn.

Daarom wil ze ‘een beweging’ starten. ‘Of het nu bij een groep vrouwen met een migratieachtergrond is, of een groep trainees bij een assetmanager, of op een universiteit, mijn boodschap is: wees je ervan bewust wat voor effect het heeft als je minder gaat werken.’

Hoe en wanneer ontstaat die pensioenkloof?

‘Dat is vaak aan de keukentafel en het besluit op het moment dat je zwanger bent van de eerste. Op dat moment is er al een gender pay gap ontstaan. En dan gaan de meeste mensen feitelijk kijken naar wie er het meest verdient. Daarnaast is er de sociale druk, zowel op mannen als op vrouwen. Bij mannen wordt verwacht dat ze ‘vol doorgaan’, en bij vrouwen is het de andere kant op.’

‘Plus: de afweging wordt gemaakt op basis van huidige lasten en inkomens. Iedereen moet zijn keuzes maken die hij of zij wil of wat passend is, maar op dat moment liggen niet alle feiten op tafel.’

Wat betekent het besluit om parttime te gaan werken dan bijvoorbeeld voor het pensioen?

‘Teruggaan naar parttime werk heeft een aantal effecten: je schaal niet meer zo snel op naar voltijds, je mist een aantal carrière- en loonontwikkelingsstappen en carrièreperspectief. Dus op het moment dat jij weer mentaal ruimte hebt om de volgende stap te zetten, of terug te gaan naar voltijds, zijn er barrières en dan is die pensioenkloof al ontstaan.’

‘Want dat is de periode in je leven, van 28 jaar tot begin veertig, waarin de euro’s die je spaart gaan renderen en je de basis legt voor je inkomen voor later. Als je het hebt over pensioen dan heb je op een gegeven moment geen handelingsperspectief meer.’

Je zou denken dat daar met alle aandacht voor de loonkloof inmiddels wel wat verschuift.

‘De gender pay gap is nog altijd zo’n 16%. Wat ook een gegeven is: vrouwen besteden zestien uur per week meer aan zorgtaken, niet alleen aan kinderen, maar ook aan ouderen. En dat is onbetaald werk, waar je geen pensioen over opbouwt.’

Maar die zorgtaken gaan niet weg en het patroon blijkt lastig te doorbreken. Hoe moeten gezinnen het dan oplossen?

‘In veel gezinnen is tijd niet het belangrijkste, maar flexibiliteit. Daar spelen werkgevers een belangrijke rol. Als er iemand bij je komt met de vraag om minder te gaan werken om zorg te verlenen, of het nou kinderen zijn of ouders, dan moet je op zoek gaan naar de echte vraag. Vaak

is het de behoefte aan meer flexibiliteit. Iemand kan bijvoorbeeld 's avonds best wel werken, maar heeft de uren tussen 16.00 uur en 19.00 uur nodig om het thuisfront voor elkaar te krijgen.'

Nog afgezien van de hele kwestie, wel of niet parttime werken, hoe krijg je pensioen op het netvlies van vrouwen die net aan het moederschap beginnen of zijn begonnen?

'Eigenlijk is dat wel iets raars. Als je kijkt naar alles wat we weten over vrouwen in besturen van bedrijven, dan zie je dat ze juist vaak het langetermijnperspectief meenemen. Maar thuis zetten we dat perspectief vaak uit. Verzekeren en pensioenen zijn ook geen sexy onderwerpen, en de sector maakt het ook ingewikkeld.'

'Maar met de nieuwe pensioenwet waarin iedereen een persoonlijk pensioenpotje heeft, krijg je ook meer inzicht: dit komt er aan rendement bij, dit zijn de kosten en als je werkt tot je 67e dan krijg je dit pensioen. Dat biedt wel een kans om daarover na te denken. De zoektocht die wij als pensioensector hebben is: hoe appeleer je aan mensen?'

Is dat nieuwe stelsel goed nieuws of slecht nieuws voor de pensioenkloof?

'In het oude stelsel had je het doorsneepremiesysteem. Dus de euro die je inbracht op je dertigste was in termen van pensioenopbrengst voor jou net zoveel waard als de euro die je inbracht op je vijftigste. Die doorsneepremie gaat eraf. Dus de intergenerationele deling gaat eruit. Dat maakt het transparanter.'

'In het nieuwe stelsel moet je juist als je jong bent meer pensioen opbouwen. Maar als je minder gaat werken of zelfs tijdelijk stopt, mis je een essentiële fase en dus ook de euro's die het langst hebben gerendeerd bij dat nieuwe pensioencontract. Als er niets verandert, wordt die kloof alleen maar groter. En stel dat je er ooit alleen voor komt te staan, bijvoorbeeld door scheiding, dan kan dat tot financiële problemen leiden.'

Hoe gaan we dat probleem oplossen?

'Als je heel gericht vrouwen en jonge gezinnen opzoekt en die een financieel adviesgesprek aanbiedt, dan merk je dat het bewustzijn helpt in een aantal afwegingen. Dus het is zoveel mogelijke awareness creëren over wat de consequenties zijn van bepaalde keuzes en daar kunnen financiële instellingen en partijen zoals wij hun steentje aan bijdragen.'

'Op maatschappelijk niveau: kinderopvang is een duidelijke, of verlof gelijktrekken voor mannen en vrouwen, voor een langere periode, zoals in Zweden gebeurt. Dat betekent dat je het eerste jaar kan volmaken door beiden zorgverlof op te nemen. Iedereen heeft dezelfde binding en voelt dezelfde verantwoordelijkheid richting de toekomst.'

'Voor vrouwen zelf is het belangrijkste: verdiep je erin. En in een werkcontext: lean-in. Leg op tafel wat je wil en wat je nodig hebt, spreek je uit. Daarbij moet je wel het geluk hebben dat je een baas hebt die met je meedenkt.'