

Opinie: Gendernalatige overheid houdt pensioenprivilege in stand

Gemiddeld ontvangen vrouwen 40 procent minder pensioen dan mannen. Maar deze pensioenkloof wordt niet aangepakt in het nieuwe stelsel. Integendeel.



Pensioenbijeenkomst bij FNV.Bron Marcel van den Bergh / de Volkskrant

Dit artikel is geschreven door [Linda Senden](#), [Mirella Visser](#) en [Marica Wismeijer](#) Gepubliceerd op 11 januari 2026, 17:00

[Onderzoek](#) toont aan dat we allemaal net zo veel uren werken. Mannen maken meer betaalde en vrouwen meer onbetaalde uren. Het leeuwendeel van de zorgtaken voor kinderen en mantelzorg wordt uitgevoerd door vrouwen. Dit patroon heeft grote gevolgen voor het pensioen.

Iedereen krijgt bij pensionering dezelfde AOW-uitkering. Over betaald werk bouw je meestal nog extra pensioen op bij je werkgever. Werk je meer onbetaalde uren, zoals veel vrouwen, dan krijg je minder aanvullend pensioen. Dat verschil kan op jaarbasis flink oplopen. Het [doorsnee aanvullend pensioen](#) van een man met AOW komt op 14.700 euro per jaar, terwijl een vrouw slechts 6.400 euro krijgt. Dit scheelt 700 euro per maand.

Over de auteurs

Linda Senden is hoogleraar EU-recht aan Universiteit Utrecht en VN Vrouwenvertegenwoordiger (2026). **Mirella Visser** is CEO van Centre for Inclusive Leadership. **Marica Wismeijer** is econoom, eigenaar van EmberAce en was VN Vrouwenvertegenwoordiger (2025).

Dit is een ingezonden bijdrage, die niet noodzakelijkerwijs het standpunt van de Volkskrant reflecteert. Lees [hier](#) meer over ons beleid aangaande opiniestukken.

Pensioenprivilege

Een privilege is het structurele voordeel van een bepaalde groep dat leidt tot bevoordeling van die groep ten opzichte van andere groepen. Omdat de overheid de voltijds werkende als uitgangspunt voor ons pensioensysteem heeft genomen, bouwen mannen meer aanvullend pensioen op; zij hebben dus pensioenprivilege. Ons pensioensysteem houdt echter geen rekening met de deeltijdwerkenden, meestal vrouwen.

De nieuwe pensioenwet pakt dit probleem niet aan, maar vergroot het.

Alles wat je straks aan het begin van je loopbaan aan pensioenpremie betaalt, telt zwaarder mee voor je uiteindelijke pensioenuitkering. Deze beginjaren zijn juist de jaren waarin vrouwen vaak minder betaalde uren maken en dus minder pensioen opbouwen dan mannen. In het nieuwe stelsel zal dit verschil naar verwachting dus groeien.

Critici zeggen dat vrouwen keuzevrijheid hebben om meer te gaan werken. Maar dat argument gaat voorbij aan de werkelijkheid. Factoren als de loonkloof, gebrek aan betaalbare kinderopvang, een maatschappij die steeds meer leunt op mantelzorg, het culturele verwachtingspatroon en het feit dat meer werken te vaak onvoldoende loont, liggen buiten de invloedssfeer van vrouwen zelf. Ook werken vrouwen vaker in sectoren met lagere lonen en lagere pensioenopbouw, en bereiken zij minder vaak de hogere en beter betaalde functies.

Indirecte discriminatie

In 2022 wees het College voor de Rechten van de Mens de regering al op [mogelijke indirecte discriminatie](#) van in deeltijd werkende vrouwelijke werknemers. Maar de regering vond dit gerechtvaardigd en evenredig. Het verkleinen van de pensioenkloof was geen doelstelling van de nieuwe wet. Ook zijn er geen maatregelen voorgeschreven om de gevolgen voor deze groep te beperken.

Bij het overzetten ('invaren') van deelnemers naar het nieuwe pensioenstelsel, moeten sociale partners vaststellen of er groepen zijn die onevenredige nadelige gevolgen ondervinden en gecompenseerd moeten worden. Daarbij moeten zij kijken naar leeftijden, niet naar deeltijdpercentages of geslacht. De verplichte analyses geven dus geen inzicht of er andere groepen zijn die onevenredig nadeel ondervinden van het invaren, zoals vrouwen. Vrouwen zijn onzichtbaar.

Dat is 'genderneutraal' overheidsbeleid en in strijd met [de wettelijke verplichting](#) van gelijke behandeling. Dit tast de fundamenteën van onze samenleving aan die immers draait op onbetaald werk zoals de zorg voor kinderen en mantelzorg. De grote hardnekkige pensioenkloof is hét bewijs dat het pensioensysteem niet is toegesneden op deze maatschappelijke werkelijkheid.

De gevolgen van dit beleid komen op de schouders van vrouwen terecht. Zij kunnen als burger een klacht indienen bij het College voor de Rechten van de Mens, of naar de rechter stappen. Maar dat is een strijd van David tegen Goliath en geen oplossing voor dit structurele probleem.

Pleisters plakken

Tot nu toe hebben we alleen pleisters geplakt door vrouwen op te roepen om meer uren te gaan werken. Maar de overheid moet het systeemprobleem breder aanpakken vanuit de collectieve verantwoordelijkheid voor de héle bevolking, en niet slechts de helft. Daarom een aantal aanbevelingen:

- Neem deeltijdwerk en onbetaald zorgwerk mee als uitgangspunten van het pensioensysteem naast het voltijdswerk.
- Verplicht pensioenuitvoerders een gendertoets uit te voeren, zowel voor als na de transitie van het pensioensysteem.
- Onderzoek mogelijkheden voor compensatie bij de transitie.
- Verruim het belastingbeleid zodat deeltijdwerkers extra kunnen bijsparen of een opgelopen pensioentekort repareren.
- Zorg voor fundamentele aanpassingen in de arbeidsmarkt waaronder verlofregelingen en gratis en toegankelijke kinderopvang, om een gelijk speelveld te creëren.