



Sekse, neutraliteit en pensioenen

Auteur(s):

Nelissen, J.H.M.

*De auteur is als senior onderzoeker verbonden aan CentER Applied Research, Katholieke Universiteit Brabant.***Verschenen in:**

ESB, 85e jaargang, nr. 4264, pagina 571, 14 juli 2000

Rubriek:**Trefwoord(en):**

emancipatie

Vrouwen komen minder snel in aanmerking voor aanvullend pensioen dan mannen. Zij die dit wel kunnen, maken gemiddeld een lagere aanspraak op aanvullend pensioen.

Vrouwen kennen - ook na correctie voor verschillen in arbeidsparticipatie - een lager aanvullend pensioen dan mannen. Zij werken vaker dan mannen bij werkgevers die geen aanvullend pensioen aanbieden. Is er wel sprake van een aanvullende pensioenregeling, dan is het voor vrouwen resulterende pensioen gemiddeld gesproken lager dan dat van mannen. In dit artikel wordt een maatstaf gepresenteerd om de mate waarin het pensioenstelsel tussen mannen en vrouwen verschilt te meten. Dit noemen we de mate van sekse-neutraliteit van het aanvullende pensioenstelsel. De sekse-neutraliteit refereert hier naar gelijkheid in *relatieve* pensioenopbouw. Dat vrouwen minder pensioen opbouwen vanwege een geringere arbeidsparticipatie staat hier niet centraal, het gaat om de pensioenrechten in relatie tot het aantal jaren dat arbeid is verricht.

De maatstaf is ontwikkeld in het kader van een onderzoek naar de hoogte van de aanvullende pensioenen in de toekomst¹. Daarbij is specifiek aandacht besteed aan de verschillen in pensioenresultaat tussen mannen en vrouwen door middel van een zogenoemde Emancipatie-Effect-Rapportage.

We beginnen met een korte schets van de problematiek. Na operationalisering van de maatstaf, gaan we na welk effect diverse voorstellen in de sfeer van de aanvullende pensioenen hebben op de mate van sekse-neutraliteit van ons pensioenstelsel.

Mannen en vrouwen

Momenteel bouwt ongeveer tien procent van de werknemers in de leeftijdsgroep van 25 tot 65 jaar geen pensioen op (de zogenoemde 'witte vlek') omdat ze niet voldoen aan de eisen die gesteld worden om voor een aanvullende pensioenvoorziening in aanmerking te komen, dan wel omdat ze werkzaam zijn bij een werkgever die geen aanvullende pensioenvoorziening kent. Dit percentage verschilt sterk tussen mannen en vrouwen. Bedraagt het voor mannen vijf procent, voor vrouwen is dat negentien procent. Mannen blijken vooral uitgesloten te worden omdat de werkgever geen collectieve regeling heeft (41 procent van de uitgesloten mannen) of omdat ze directeur zijn (22 procent)². Vrouwen daarentegen worden vooral uitgesloten omdat ze niet aan bepaalde voorwaarden voldoen. Zo worden eisen gesteld aan de duur dat men in dienst is (30 procent van de uitgesloten vrouwen) en worden bepaalde typen werkzaamheden (administratief en schoonmaakpersoneel, 13 procent) en contracten (oproep- en afroepcontracten, 14 procent) uitgesloten.

Daarnaast blijkt dat als vrouwen een pensioen opbouwen, dit gemiddeld gesproken tot lagere aanspraken leidt in vergelijking met mannen. Diverse factoren zijn hier voor verantwoordelijk. Eén daarvan is de hoogte van de franchise³. Vrouwen blijken in verhouding meer te werken in sectoren waar sprake is van een relatief hoge franchise. Verder worden vrouwen relatief meer getroffen door de beperkte indexering van opgebouwde pensioenrechten in geval van loopbaanonderbrekingen (de zogenoemde slapersrechten).

Een maatstaf

Als vertrekpunt voor onze maatstaf gaan we uit van het aanvullend pensioen dat bij aanvang van de pensionering op 65-jarige leeftijd ontvangen wordt. Het verschil in (relatief) pensioenresultaat tussen mannen en vrouwen (na correctie voor arbeidsparticipatie) is uit te splitsen in twee factoren: het verschil tussen mannen en vrouwen in de mate waarin pensioenrechten opgebouwd worden (gecorrigeerd voor het aantal naar voltijd herleide gewerkte jaren) en het verschil tussen beide groepen ten aanzien van de hoogte van het pensioen bij een gelijk aantal opbouwjaren. Dit laatste noemen we de kwaliteit van de opgebouwde rechten. Wanneer er geen kwaliteitsverschillen zijn, zou na correctie voor het verschil in de mate van opbouw, het pensioenresultaat voor mannen en vrouwen (na correctie voor het verschil in arbeidsparticipatie) gelijk dienen te zijn. Deze twee factoren kan men zien als twee vormen van indirecte discriminatie. De eerste factor refereert naar indirecte discriminatie qua toegang tot pensioenregelingen, de tweede qua inhoud van pensioenregelingen. Er is klaarblijkelijk sprake van indirecte discriminatie doordat mannen en vrouwen niet in dezelfde mate over type banen en sectoren verdeeld zijn. Hiermee geven we een meer economische notie aan de relatief ongelijke verdeling van pensioenrechten tussen mannen en vrouwen.

Hierna zullen we deze twee factoren aanduiden als toegangsverhouding (factor I) en de kwaliteitsverhouding (factor II). Het product van beide geeft de mate van sekse-neutraliteit (III) weer. Er is sprake van een sekse-neutraal pensioenstelsel wanneer deze maat gelijk is aan

1. Er is sprake van een (indirect) discriminerend pensioensysteem wanneer deze van 1 afwijkt. Is de mate van sekse-neutraliteit kleiner (groter) dan 1, dan werkt het stelsel discriminerend ten nadele van vrouwen (mannen)⁴. Dat geldt ook voor de onderdelen.

Benadrukt dient te worden dat hier enkel het relatieve verschil in pensioenen centraal staat. Dit is geen zaligmakende maatstaf. Er zijn immers situaties denkbaar waarbij zowel mannen als vrouwen erop vooruit gaan, zonder dat de mate van sekse-neutraliteit verandert. Zo'n maatregel is uiteraard niet op voorhand verwerpelijk vanuit emancipatie-perspectief. Men zal steeds een afweging dienen te maken tussen de resulterende mate van sekse-neutraliteit en de gevolgen voor de absolute hoogte van het pensioenresultaat.

Er dient tenslotte opgemerkt te worden dat de voorgestelde maat feitelijk alleen van toepassing is in geval van eindloon- en middelloonregelingen. Daar is het aantal opbouwjaren een relevante parameter. In een beschikbaar premiesysteem is dat formeel gezien niet bepalend voor de uitkering. Wel kunnen we in dit geval het aantal jaren dat premie betaald wordt als indicator voor de mate van toegang beschouwen.

Mate van sekse-neutraliteit

In deze paragraaf gaan we in op het pensioenresultaat voor de geboortegeneratie 1970. Voor wat betreft de toekomst is aangesloten bij het *European coordination*-scenario van het Centraal Planbureau⁵. De berekeningen zijn uitgevoerd met behulp van microsimulatie. Hierbij is gebruik gemaakt van het microsimulatiemodel NEDYMAS. Voor de betreffende generatie geldt dat het aantal opbouwjaren voor vrouwen 65 procent van het aantal (naar voltijd herleide) arbeidsjaren bedraagt, terwijl dat voor mannen 83 procent is. Bij verder gelijke kwaliteit zou dat impliceren dat vrouwen een pensioenresultaat opbouwen dat gelijk is aan $65/83 = 78$ procent van dat van de mannen in die generatie. In werkelijkheid bedraagt het pensioenresultaat voor vrouwen echter maar 69 procent van dat van de mannen. Dat betekent dat - als vrouwen al pensioen opbouwen - ze ook nog eens pensioen van mindere kwaliteit opbouwen. Voor de generatie 1970 geldt dat de aldus gedefinieerde kwaliteit van het pensioen slechts een factor 88 procent ($69/78$) van die van mannen bedraagt. Samenvattend krijgen we dus voor generatie 1970:

» als gevolg van een verschil tussen mannen en vrouwen in de verhouding tussen opbouwjaren en (naar voltijd herleide) gewerkte jaren is het pensioenresultaat voor vrouwen gelijk aan 78 procent van dat van mannen;

» als gevolg van slechtere pensioenregelingen is het per pensioenjaar opgebouwd pensioen voor vrouwen slechts 88 procent waard van de op overeenkomstige wijze door mannen opgebouwde rechten;

» per saldo resulteert dit in een pensioenresultaat voor vrouwen dat slechts 69 procent van dat van mannen is.

Diverse ontwikkelingen

In de beleidsdiscussie rondom de aanvullende pensioenen spelen diverse elementen een rol die in de toekomst wellicht van invloed kunnen zijn op de mate waarin pensioenrechten van mannen en vrouwen ten opzichte van elkaar kunnen verschillen. Daarnaast spelen ontwikkelingen op de arbeidsmarkt een overduidelijke rol. Voor een aantal van deze elementen wordt in [tabel 1](#) de resulterende mate van sekse-neutraliteit weergegeven.

Tabel 1. Het effect van mogelijke beleids-wijzigingen op de mate van sekse-neutraliteit van het pensioenstelsel voor de geboortegeneratie 1970

Variant	I	II	III
Basisvariant	0,78	0,88	0,69
franchise 70 procent	0,78	0,91	0,71
franchise 50 procent	0,78	0,91	0,71
witte vlek 2 procent	1,00	0,80	0,80
pensioenopbouw vanaf 15 jaar	0,78	0,88	0,69
middelloon	0,73	1,04	0,76
middelloon + 1,95 procent opbouw	0,73	1,03	0,75
middelloon + franchise 50 procent	0,74	1,03	0,75
hogere pensioenopbouw	=	?	?
voortzetting bij ouders.verlof	+	=	+
hogere arbeidsparticipatie vrouwen	=	=	=
toename non-reguliere banen	-	-	-
indexering slapersrechten	0,78	0,89	0,70

I Toegangsverhouding

II Kwaliteitsverhouding

III Mate van sekse-neutraliteit (=I*II)

= leidt niet tot veranderingen in de mate van sekse-neutraliteit

+ vermindert sekse-neutraliteit ten gunste van vrouwen

- verandert sekse-neutraliteit ten nadele van vrouwen

? effect onzeker

Een lagere franchise werkt in eerste instantie in het voordeel van vrouwen. Het maximaleren van de franchise tot 10/7 maal de AOW-uitkering voor alleenstaanden leidt tot een iets betere kwaliteitsverhouding. Een verdere beperking leidt niet tot een verdere verbetering van de relatieve positie van vrouwen.

Het terugdringen van de 'witte vlek' door het verbieden van uitsluitingsbepalingen en het slechten van toetredingsbarrières levert de grootste bijdrage aan het verkleinen van het verschil tussen mannen en vrouwen⁶. Het leidt er toe dat de mate van toegang nauwelijks meer verschilt. Wel verandert de kwaliteitsverhouding ten nadele van vrouwen. Oorzaak hiervan is dat de groep vrouwen die nu toegang tot het stelsel krijgt, relatief sterk vertegenwoordigd is in sectoren met een relatief slechte pensioenkwaliteit.

De kwaliteitsverhouding wordt positief beïnvloedt door een overgang van eindloonsystemen naar een middelloonsysteem. Dat leidt tot een voor vrouwen zelfs iets betere kwaliteitsverhouding. Hun carrièreverloop en de ontwikkeling van het inkomen in de loop van de tijd is gelijkmatiger in vergelijking met mannen, zodat een middelloonsysteem voor hen gunstiger uitpakt dan een eindloonsysteem. Anderzijds leidt dit tot een daling van de toegangsverhouding omdat onder een middelloonsysteem geen opbouw plaats vindt wanneer het voltijdse inkomen beneden de franchisegrens ligt. Per saldo is er sprake van een vooruitgang voor vrouwen. Is de overgang kostenneutraal en gaat deze bijgevolg gepaard met een hogere opbouw (1,95 procent in plaats van 1,75 procent) of lagere franchise, dan is het effect (marginaal) geringer.

De kwaliteitsverhouding wordt verder verbeterd wanneer slapersrechten geïndexeerd worden conform de loonontwikkeling in plaats van conform de ingegane pensioenen. Een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen of een hoger opbouwpercentage hoeven niet te leiden tot een meer sekse-neutraal pensioenstelsel. Het eerste zal alleen dan tot een meer sekse-neutraal pensioenstelsel leiden als de aanwas onder pensioenregelingen komt te vallen die beter van kwaliteit zijn dan die waaronder de gemiddelde werkende vrouw momenteel valt. Komt de hogere arbeidsparticipatie tot uiting via een toename van het aantal oproep- en afroepcontracten, die in het algemeen door slechte pensioenvoorzieningen worden gekenmerkt, dan zal er zelfs sprake zijn van een verslechtering. Uiteraard zal een selectieve verbetering van pensioenrechten die in de praktijk vooral vrouwen ten goede komt, zoals bijvoorbeeld in geval van ouderschaps- en zorgverlof, een positief effect hebben.

Conclusies

Een belangrijk deel van de vrouwen bouwt geen aanvullend pensioen op, daar zij van deelname uitgesloten worden op grond van leeftijd, duur dan wel aard van het dienstverband (wachtijd, tijdelijk contract, afroepcontract), of soort functie (schoonmaak- en administratief personeel). Daarnaast is er nog steeds een omvangrijke groep vrouwen die geen aanvullend pensioen opbouwen omdat zij werken bij werkgevers die geen aanvullende pensioenregeling hebben. Het gaat dan vooral om kleine bedrijven zonder cao in de dienstverlening, communicatie en opslag, en de landbouw. Vrouwen die wel pensioen opbouwen in het pensioenstelsel worden daarnaast geconfronteerd met een gemiddeld genomen relatief lager pensioen in vergelijking met mannen.

Dit komt tot uitdrukking in de hier gerapporteerde maten. De toegangsverhouding tot het pensioenstelsel bedraagt in de basisvariant 0,78 voor geboortegeneratie 1970. Dat betekent dat vrouwen bij een zelfde mate van arbeidsparticipatie *ceteris paribus* 22 procent minder opbouwjaren hebben in vergelijking met mannen. Daarnaast zijn de uitkeringen bij verder gelijke omstandigheden gemiddeld twaalf procent lager: de kwaliteitsverhouding bedraagt 0,88. In totaliteit betekent dit dat de pensioenrechten voor vrouwen slechts een factor 0,69 vormen bij verder gelijke omstandigheden. Het Nederlandse stelsel van aanvullende pensioenen is bijgevolg niet sekse-neutraal. Vrouwen zijn beduidend slechter af dan mannen.

De mate van sekse-neutraliteit van het stelsel wordt verbeterd wanneer uitsluitingsbepalingen en toetredingsbarrières afgeschaft worden. Tevens gaat een positief effect uit van een overgang naar een middelloonsysteem. Een lagere franchise heeft minder impact. Averechts werkt een arbeidsmarktbeleid dat ertoe leidt dat de uitbreiding van arbeidsplaatsen vooral plaats vindt in flexibele banen. Een groot deel van de uitbreiding van de arbeidsvraag heeft afgelopen jaren in deze richting plaats gevonden. Gezien het relatief grote aantal vrouwen dat in deze banen werk gevonden heeft, heeft dit niet positief bijgedragen aan de mate van sekse-neutraliteit van ons pensioenstelsel.

De conclusie is dat de meest geschikte weg om op korte termijn de positie van vrouwen te verbeteren, het verbieden van uitsluitingsgronden en toetredingsbarrières in pensioenregelingen is. Dat levert een betere pensioenvoorziening op en leidt tot een meer sekse-neutraal pensioenstelsel. Dat geldt in aanzienlijk mindere mate voor de verlaging van de franchise. Toch staat dat laatste meer op de voorgrond in de beleidsdiscussie (zie ook ⁷)

1 J.H.M. Nelissen e.a., Aanvullende pensioenen: toekomstige uitkeringen en emancipatie-effect-rapportage, Elsevier bedrijfsinformatie bv, Amsterdam, 2000.

2 Directiefuncties vallen veelal buiten de cao en hebben in het algemeen een betere regeling dan de overige werknemers.

3 Dit is het deel van het salaris dat bij de bepaling van de hoogte van het aanvullend pensioen buiten beschouwing wordt gelaten. De AOW wordt geacht dit bedrag te dekken, maar de uitkering door pensioenfondsen wijkt hiervan dikwijls af.

4 De maat is niet symmetrisch. Aangezien het doel echter is een waarde van 1 te bereiken, is dat niet storend. Een simpele transformatie leidt tot een symmetrische maat, maar is minder doorzichtig.

5 Centraal Planbureau, Omgevingsscenario's lange termijn-verkenning 1995-2020, Werkdocument nr. 89, CPB, Den Haag, 1996.

6 In dat geval zou nog slechts twee procent van de werknemers niet onder een aanvullende pensioenregeling vallen.

7 Mate van sekse-neutraliteit (III) = Toegangsverhouding (I) * Kwaliteitsverhouding (II)