

Werk aan de winkel

Op weg naar financiële onafhankelijkheid van vrouwen

Voorwoord



Nederland verandert. We leven langer, werken flexibeler en bejegenen elkaar anders. Er komen grote vragen op onze samenleving af. Hoe gaan we om met duurzaamheid, met zorg, met diversiteit? Vragen die we alleen samen kunnen beantwoorden en waarin iedereen meetelt. Dat vraagt om, zoals ik het noem, nieuwe collectiviteit.

Samen beslissen we nu hoe we omgaan met welvaart en welzijn in het Nederland van straks. Ook op het gebied van pensioen. Samen met pensioenfondsklanten, werkgevers, deelnemers en partners wil ik mij inzetten om 'nieuwe collectiviteit' te realiseren: een Nederland met ruimte voor het individueel én het collectief belang.

Een groot vraagstuk dat collectieve aandacht en concrete oplossingen verdient, is de inkomensongelijkheid tussen vrouwen en mannen in Nederland. Nederlandse vrouwen bouwen in een werkend leven gemiddeld 40 procent minder pensioen op dan mannen. Daarmee heeft ons land de op één na grootste pensioenkloof van Europa.

Het bestaan van grote en structurele inkomensverschillen tussen vrouwen en mannen is een probleem dat ons als samenleving aangaat, en dat mijn bijzondere aandacht heeft. Als ceo van APG zorg ik samen met de opdrachtgevende pensioenfondsen voor 4,5 miljoen pensioendeelnemers. Vrouwen en mannen die tijdens hun werkende leven pensioengeld

sparen en door ons laten beleggen en administreren, om ook na hun pensioen verzekerd te zijn van inkomsten.

Een belangrijk thema dat nieuwe collectiviteit raakt is 'financiële onafhankelijkheid van vrouwen'. Die onafhankelijkheid ontbreekt voor veel vrouwen nu, zet vrouwen op achterstand in pensioeninkomen en daarom zet ik dit onderwerp als Topvrouw van het Jaar 2022 nadrukkelijk op de kaart. In de loop van dit jaar voer ik actief de dialoog met diverse vrouwen en mannen, en met relevante organisaties om samen oplossingen te verkennen. Van jonge ouders in mijn eigen organisatie, tot onderzoekers en beleidsmakers.

In deze whitepaper wordt de inkomensongelijkheid tussen vrouwen en mannen in Nederland onder de loep genomen. Hoe is deze kloof ontstaan? Wat houdt het in stand? Welke stappen kunnen vrouwen nemen om hun financiële onafhankelijkheid te vergroten? En wat is de rol van werkgevers en de overheid?

Ik kijk ernaar uit om samen, passend in een nieuwe collectiviteit, de financiële onafhankelijkheid van vrouwen te vergroten. Daar hebben allereerst vrouwen zelf baat bij, en dat zou tijd worden ook, maar zeker ook de samenleving. Wie sluit zich aan?

Annette Mosman,
ceo van APG



Inhoudsopgave

Voorwoord Annette Mosman	3
Inleiding: een hardnekkige kloof	6
Hoe financieel vrij ben jij?	10
Het maatschappelijke perspectief	16
Richting financiële onafhankelijkheid en een betere balans	22
Ter inspiratie	26
Bronnen	36

Samenvatting: een hardnekkige kloof



“Toon u zwakker, uw man moet de leiding nemen, hij moet de kostwinner zijn: (...) u moet uw man duidelijk maken dat hij de kostwinner is, dat het zijn taak is zijn gezin te onderhouden, dat u, nu hij nog studeert, wel wilt meehelpen, maar tot op zekere hoogte. Plof eens in elkaar, klaag maar eens overluud dat u niet meer kúnt. Barst eens in snikken uit.”

In 1966 schreef een jonge vrouw een ingezonden brief naar de adviesrubriek “Margriet weet raad” in damesblad Margriet. Haar probleem: zij verdiende buitenshuis het geld, omdat haar man nog studeerde. Hoe met deze situatie om te gaan? Het stellige antwoord van Margriet liet weinig ruimte voor twijfel en weerspiegelt de tijdgeest feilloos. De plek van de vrouw is in haar gezin. Aan de man de taak om brood op de plank te brengen.

Het is 2023. Dankzij de inspanningen van vele strijdbare vrouwen (en mannen) in de emancipatiebewegingen van de vorige eeuw is onze realiteit vandaag anders. Vrouwen hebben massaal hun intrede gedaan tot de arbeidsmarkt. Volgens de Emancipatiemonitor 2022 van het CBS heeft ruim 77% van de 20- tot 65-jarige Nederlandse vrouwen betaald werk, ten opzichte van 86% van de mannen.² Daarmee bekleden we de derde plek van de Europese ranglijst van arbeidsdeelname.

Maar we staan ook hoog in een andere top drie: Nederland heeft de op één na grootste pensioenkloof van Europa. Vrouwen bouwen maandelijks gemiddeld 400 euro minder pensioen op dan mannen, met als gevolg een pensioenkloof van bijna 40%. De belangrijkste bepalende factor is dat Nederlandse vrouwen vaker in deeltijd werken, en gemiddeld per week 10 uur minder betaald werk doen dan mannen. Maar ook loondiscriminatie,

ondervertegenwoordiging van vrouwen in machtsposities, en de lagere lonen in sectoren waar veel vrouwen werken, spelen een rol.³ Deze elementen hebben directe en indirecte gevolgen voor het besteedbare inkomen nu en later. En dus voor de financiële positie en vrijheid van vrouwen.

In 2022 lieten APG en ABP onderzoek doen naar de pensioenkloof in het kader van het honderdjarig jubileum van ABP. Onderzoeksbureau Motivaction onderzocht hoe het Nederlandse publiek verwacht en wenst dat deze situatie zich ontwikkelt in de komende honderd jaar. Uit het onderzoek blijkt dat bijna 80% van de vrouwen en 66% van de mannen het heel wenselijk vinden dat over 100 jaar de loonkloof (en daarmee de pensioenkloof) gedicht is. Slechts de helft van de ondervraagden denkt echter ook dat dit waarschijnlijk is. Ook denkt de helft van de vrouwen dat in 2122 de zorgtaken nog altijd ongelijk verdeeld zijn. Want om de discussie over betaald werk goed te voeren, ‘is het noodzakelijk om ook het onbetaalde werk in het vizier te hebben. Volgens het SCP verlenen 5,5 miljoen Nederlanders mantelzorg: hulp aan iemand in je directe omgeving die verder gaat dan ‘gebruikelijke hulp’.⁴ Gemiddeld bieden mantelzorgers 7,4 uur hulp per week aan naasten. Vrouwen zijn in deze groep oververtegenwoordigd.⁵ Vanwege de vergrijzing van onze samenleving, zal deze zorgtaak alleen maar groter worden in de komende decennia.

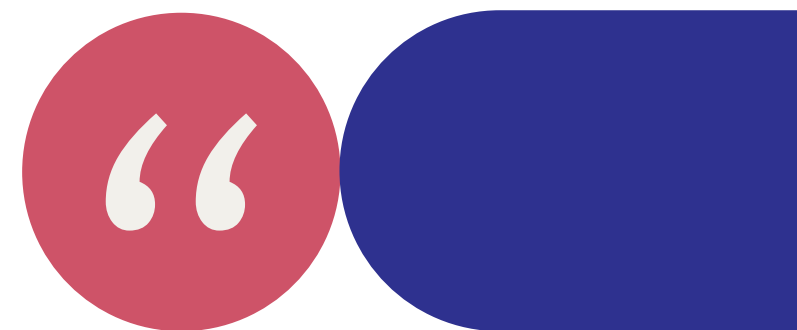
Als we kijken naar de groep burgers met de grootste zorgtaak, jonge ouders, dan zien we dat moeders 36 uur per week aan de zorg van kinderen en huishouden besteden. Voor vaders is dat minder dan 21 uur. Nederland lijkt slecht ingericht voor de combinatie van werk en kind: kinderopvang is kostbaar en schooltijden komen

niet overeen met werktijden. Verlofperiodes zijn relatief kort ten opzichte van andere landen om ons heen. Een optelsom die vaak resulteert in ‘een stapje terug’ van de moeder, met name bij vrouwen met een lager opleidingsniveau.

Er is dus werk aan de winkel. Op alle vlakken. De participatiesamenleving en de vergrijzing vragen in toenemende mate van ons dat we zorgen voor onze omgeving. Diezelfde vergrijzing gaat in de komende decennia voor structurele krapte op de arbeidsmarkt zorgen.

In de techniek, ICT en beroepen die broodnodig zijn voor de klimaattransitie loopt de vraag naar mensen hard op. In het onderwijs en de zorg, sectoren waarin vrouwen zijn oververtegenwoordigd en deeltijdwerk de norm is, zijn de personeelstekorten nu al nijpend.

Onderzoek van I&O in opdracht van de Volkskrant wees vorig jaar uit dat Nederlanders ongelijkheid tussen man en vrouw de belangrijkste kloof vinden om te dichten.⁶ Het roept de vraag op: hoe nemen wij als samenleving de verantwoordelijkheid om dit vraagstuk op te lossen? Welke collectieve afspraken kunnen we maken om tot een betere balans te komen? Hoe vergroten we de financiële onafhankelijkheid van vrouwen, nu én later? In dit whitepaper onderzoeken we de individuele en maatschappelijke gevolgen van de inkomenskloof tussen vrouwen en mannen. En ook vdelen we ter inspiratie denkrichtingen voor het zo noodzakelijke maatschappelijke debat, om samen de balans te herstellen waarin we zij aan zij staan: vrouwen en mannen, werknemers en werkgevers, pensioenfondsen en -deelnemers. Want alleen samen dichten we de kloof.



Nederland heeft de op één na grootste pensioenkloof van Europa. Vrouwen bouwen maandelijks gemiddeld 400 euro minder pensioen op dan mannen, met als gevolg een pensioenkloof van bijna 40%.”

Hoe financieel vrij ben jij?



In 1956 was de Nederlandse wetgeving nog zo ingericht dat getrouwde vrouwen voor iedere financiële beslissing toestemming moesten vragen aan hun echtgenoot. Meer dan zes decennia later is de gelijkheid tussen vrouwen en mannen gelukkig diep in onze wetgeving verankerd.^{7 8 9}

Er is in Nederland sprake van een ongelijke verdeling van werk en inkomen tussen vrouwen en mannen. En dat heeft belangrijke maatschappelijke gevolgen. Maar ook op individueel niveau is de impact van deze structurele financiële ongelijkheid groot. In dit hoofdstuk verkennen we de oorzaken van de inkomenskloof, en kijken we naar de gevolgen ervan op de inkomenspositie van vrouwen, nu én later. (zie figuur 1)

Vrouwen verdienen minder

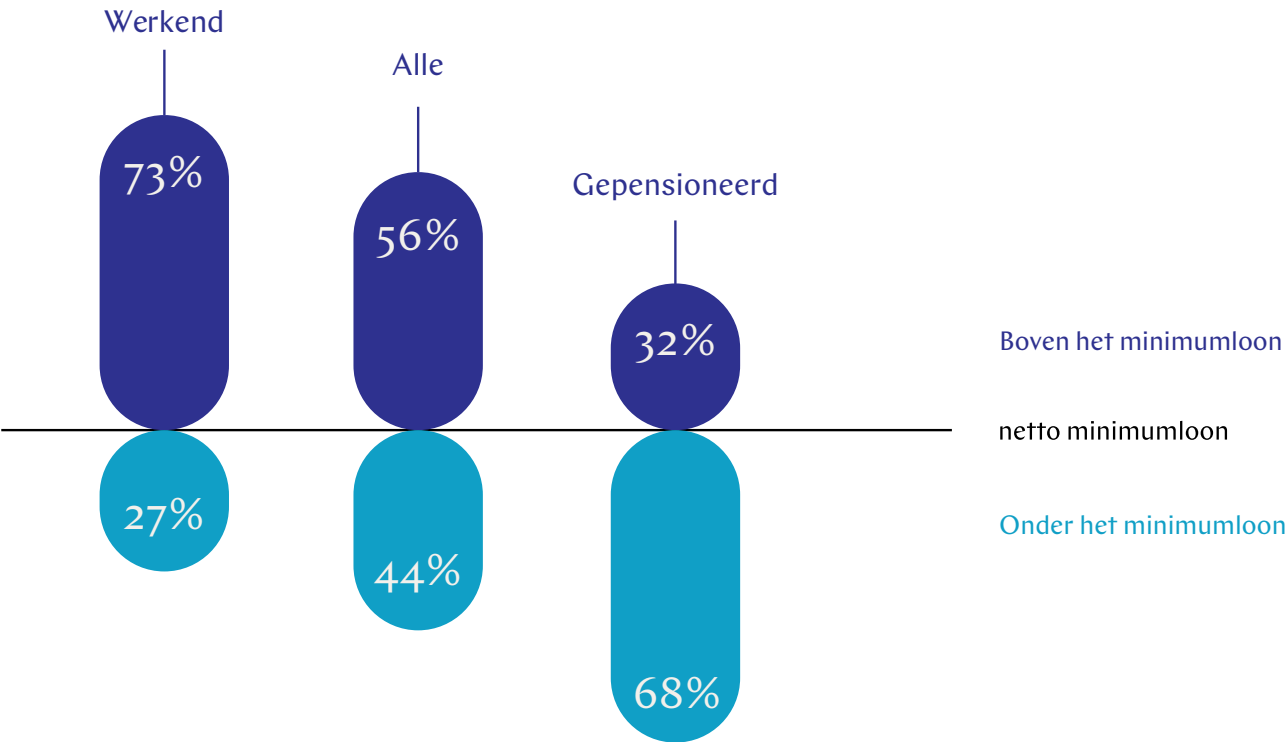
Vrouwen verdienen in Nederland gemiddeld minder geld dan mannen. In sectoren waar veel vrouwen werken, zoals het onderwijs en de zorg, liggen de lonen relatief laag. Onderzoek wijst uit dat wanneer vrouwen massaal hun intrede doen tot een sector, de lonen dalen. Er is in Nederland nog altijd sprake van een onverklaarbaar (en onwettelijk) loonverschil tussen vrouwen en mannen.¹⁰ Bij de overheid verdienen vrouwen 3% minder voor gelijk werk dan hun mannelijke collega's, in het bedrijfsleven zelfs 6%.¹¹ Vrouwen zijn bovendien nog altijd sterk ondervertegenwoordigd in machtsposities. Van de beursgenoteerde bedrijven in Nederland en de bedrijven die tot 2020 onder de Wet bestuur en toezicht vielen, is slechts 14% van de raad van bestuur vrouw.¹²

Al deze factoren dragen bij aan een slechtere inkomenspositie van vrouwen.¹³ De belangrijkste bepaler voor het inkomensverschil is het feit dat vrouwen structureel minder betaald werk doen dan mannen. Hoewel de gemiddelde werkweek van vrouwen steeds langer wordt (van 27 uur in 2013 naar 29,2 uur in 2021), is het verschil met mannen nog altijd 10 uur per week.¹⁴ In een werkend leven kan het inkomensverschil tussen vrouwen en mannen wel oplopen tot 300.000 euro, en als gevolg daarvan tot 40% minder pensioenopbouw.¹⁵

Waar vrouwen vaker deeltijds werken en dus minder betaalde uren maken dan mannen, besteden ze gemiddeld 1,5 keer meer tijd aan onbetaald werk, zoals de zorg voor kinderen, mantelzorg en het huishouden. Voor vrouwen is de zorg voor anderen 17 keer vaker dan mannen een reden om geen betaald werk te doen. Waar 41% van de stellen in Nederland werk en zorg het liefst gelijk zouden verdelen, lukt dat in werkelijkheid maar 9%.¹⁶ Tegelijkertijd zou ruim 60% van de vaders meer tijd met hun kinderen door willen brengen.¹⁷

Hoewel in het publieke debat de keuze voor deze rolverdeling vaak nog wordt teruggebracht tot een individuele keuze, is de realiteit complexer. Ons hedendaagse ‘anderhalf verdienenmodel’ kent een lange geschiedenis. Tot ver in de vorige eeuw werd het vrouwen, door kerk, overheid en bedrijfsleven, actief ontmoedigd om te werken. Onder druk van de feministische beweging en aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt, kwam het deeltijd model centraal te staan in de emancipatieagenda van de Nederlandse overheid. Met succes: vrouwen gingen massaal aan het werk, maar wel in deeltijd.¹⁸

Figuur 1



CBS Economische zelfstandigheid personen 15 jaar tot AOW-leeftijd (2021)
CBS Inkomen van personen; inkomensbestanddelen, persoonskenmerken (2018)

Figuur 2



Jantien, 34 jaar, Geen partner
2 kinderen
Werkt 20 uur per week,
bruto salaris € 1620

Jantien overweegt om meer te gaan werken: wat is het effect op haar besteedbaar inkomen? (incl. toeslagen, belasting en kosten kinderopvang)



Tot op heden werken de gevolgen hiervan door in onze institutionele structuren: verlofregelingen, kinderopvang en schooltijden sluiten niet aan op de behoefte van de werkende ouder. Ook ons belastingstelsel stimuleert voltijdwerk maar zeer beperkt. De marginale druk in Nederland is hoog: 30% meer werken, betekent niet automatisch 30% meer netto-inkomen, als belastingen, toeslagen en kosten voor kinderopvang worden meegenomen (zie figuur 2). We zitten als samenleving, kortom, in wat onderzoekers ook wel de ‘deeltijd-klem’ noemen. Met alle gevolgen van dien.

De grenzen van samenredzaamheid

Partners in een relatie richten zich vaak dus meer op samenredzaamheid dan zelfredzaamheid. De helft van de vrouwen met een inkomen onder modaal geeft aan zichzelf niet te kunnen redden, maar 70% vindt zichzelf toch financieel geëmancipeerd.¹⁹ Een sterke gezamenlijke financiële positie leidt voor vrouwen kennelijk ook tot een gevoel van emancipatie, ondanks het gebrek aan zelfredzaamheid.

Maar onverwachte gebeurtenissen zoals ziekte, het overlijden van een partner of het beëindigen van een relatie kunnen plotseling de noodzaak voor zelfredzaamheid benadrukken. Ruim een derde van de huwelijken in Nederland eindigt in een scheiding.²⁰ De koopkracht van vrouwen daalt gemiddeld met 25% na een scheiding, ten opzichte van 2% bij mannen.²¹

Ook tussen vrouwen zijn de verschillen groot. Jongere generaties werkende vrouwen schroeven hun werkweek minder terug in de

gemiddelde levensfase waarin kinderen geboren worden (tussen de 25-35), dan oudere.²² Ook opleidingsniveau en afkomst spelen een rol. De gemiddelde werkweek van vrouwen is langer, naarmate het opleidingsniveau hoger is. Het verschil in arbeidsduur tussen vrouwen en mannen is het grootst bij partners met een Nederlandse afkomst. Tegelijkertijd speelt afkomst een grote rol in de loonkloof tussen vrouwen. Het uurloon van vrouwen met een Turkse en Marokkaanse afkomst (tussen de 30-40 jaar) ligt respectievelijk 29% en 21% lager dan dat van hun leeftijdgenoten van Nederlandse herkomst.²³ Dit geldt overigens ook voor mannen. Onderzoek van CPB wijst uit dat Nederlanders (m/v) met een migratieachtergrond, ook bij gelijke opleiding, een lager uurloon verdienen.²⁴

Minder inkomen, nu én later

Als je minder betaald werk doet, verdien je minder geld. Dit is het directe effect van de deeltijdbaan. Minder zichtbaar is het indirecte effect. In minder uren, bouwt iemand bijvoorbeeld minder ervaring op, wat uiteindelijk effect heeft op het uurloon. Ook de mogelijkheden om door te groeien naar functies met meer verantwoordelijkheid en de bijbehorende waardering daarvoor, worden beperkt door deeltijdwerk. (zie figuur 3)

Bovendien leidt minder uur werken en minder arbeidsinkomen ook tot minder pensioen later. Aanvullende pensioenopbouw is in Nederland direct gekoppeld aan het aantal uren betaald werk, en sluit daarin slecht aan op de realiteit en levensloop van vrouwen. In sommige landen (zoals België, Frankrijk en Spanje) is hier rekening mee gehouden: als iemand tijdelijk minder of

niet werkt door de komst van een kind, loopt de pensioenopbouw door voor een periode van maximaal een aantal jaar.²⁵ In Nederland is dit op het zwangerschaps- en ouderschapsverlof na niet het geval.

Voor jonge werkenden voelt dit onderwerp vaak als ver weg: toch is het effect van de keuze op het pensioen en de financiële onafhankelijkheid later enorm. Ook vrouwen die een groot deel van hun werkende leven meer dan het netto minimumloon hebben verdiend, kunnen tijdens hun pensioen onder deze grens komen door perioden van minder of geen betaald werk. In het bijzonder voor ZZP'ers is het risico op geen of te weinig pensioen groot.

Onderzoek wijst uit dat Nederlandse vrouwen minder vaak een financieel plan of een zeker idee over hun toekomst dan mannen.²⁶ Zo zegt een derde van de vrouwen niet goed voorbereid te zijn op hun pensionering. Dit zien we ook terug in de online ‘fitheidsscore’ van de APG-tool Geldvinder: vrouwen scoren slechter dan mannen op het gebied van lange termijn financiële fitheid en kennis. Opvallend is dat de eigenlijke kennis van vrouwen vaak inderdaad (iets) beperkter is, maar met name hun zelfscore veel lager uitvalt: vrouwen zijn dus vooral disproportioneel onzeker over hun eigen kennis m.b.t. lange termijn financiën en fitheid.²⁷ Dit kan een barrière zijn voor verdere verdieping in het onderwerp. Ook vinden vrouwen minder makkelijk de weg naar financieel advies en financiële producten.

Figuur 3



Het maatschappelijke perspectief



De ongelijke verdeling van werk en inkomen tussen vrouwen en mannen in Nederland heeft dus grote effecten op de persoonlijke en financiële situatie van vrouwen. Vrouwen zijn minder vaak financieel onafhankelijk en lopen groter risico op financiële kwetsbaarheid of armoede tijdens hun levensloop en in de pensioenleeftijd. Voor vrouwen zijn de financiële effecten van levensgebeurtenissen als scheiding, ziekte of verlies van een partner gemiddeld disproportioneel groot.

Naast dit individuele perspectief, is het ook van belang om de ongelijke verdeling van werk en inkomen in een breder maatschappelijk kader te zien. Hoe verhoudt de inkomenskloof zich tot ongelijkheid in de samenleving? Wat gaat de vergrijzing van de samenleving betekenen voor de verdeling van betaald en onbetaald werk? En wat is eigenlijk de waarde van dat ‘onzichtbare menselijke kapitaal’ voor onze samenleving en economie?

‘Eigentijdse ongelijkheid’

Recent onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau laat zien dat er grote structurele verschillen in de Nederlandse samenleving bestaan.²⁸ In het onderzoek naar ‘eigentijdse ongelijkheid’ wordt niet alleen maar gekeken naar economisch kapitaal (inkomen, vermogen of opleiding), maar ook naar de verdeling van sociaal, cultureel en persoonskapitaal als hulpbronnen in het leven van individuen. Uit de analyse volgt een verdeling van Nederland in zeven sociale klassen: de werkende bovenlaag (19,9%); de jongere kansrijken (8,6%); de rentenierende bovenlaag (12,2%); de werkende middengroep (24,9%);

de laagopgeleide gepensioneerden (18,1%); de onzekere werkenden (10,0%); en het precariaat (6,3%).

De verschillen tussen de groepen in de ‘bovenkant’ en ‘onderkant’ zijn groot en hardnekkig en de kansenongelijkheid structureel. Als resultaat hiervan komt de sociale cohesie onder druk te staan, en neemt vertrouwen in elkaar, de politiek en de overheid af. Het onderzoek geeft als zodoende een belangrijke bijdrage aan de duiding van een maatschappij die onder druk staat.

Een cruciaal gegeven is dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn bij de laagopgeleide gepensioneerden, onzekere werkenden en het precariaat. Migranten met een niet-westerse achtergrond komen heel weinig voor in de rentenierende bovenlaag en de werkende middengroep, en vormen ongeveer een derde van de twee onderste lagen. De ongelijke verdeling van werk en inkomen tussen vrouwen en mannen heeft dus structurele gevolgen voor de manier waarop ongelijkheid in de samenleving zich manifesteert.

Om deze ‘eigentijdse ongelijkheid’ te bestrijden, raadt het SCP beleid af dat de verantwoordelijkheid voor het verbeteren van de eigen positie bij de individuele burger neerlegt. Daarentegen pleit het ervoor om het stelsel zo in te richten dat mensen geholpen worden als dat op cruciale momenten in hun leven nodig is. Dat vraagt volgens het onderzoek om toereikende basisregelingen en aanvullende regelingen voor groepen waarvoor de basis niet voldoende is. In het laatste hoofdstuk verkennen we een aantal regelingen die een verschil kunnen maken in het leven van vrouwen (en mannen).

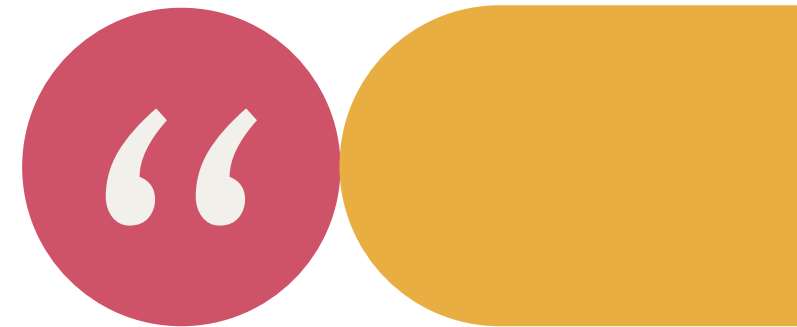
Een samenleving in transitie

Er is in Nederland sprake van structurele verschillen, met toenemende druk op de maatschappij als gevolg. Tegelijkertijd zijn we als samenleving in transitie. We worden als samenleving steeds ouder. En ook de transitie naar een klimaatneutrale economie is ingrijpend. Deze veranderingen hebben grote gevolgen voor de manier waarop we leven, werken en zorgen.

Door klimaatverandering wordt de vraag naar arbeid (tijdelijk) opgedreven. We hebben mensen nodig om de duurzame transitie van fossiele naar hernieuwbare energie mogelijk te maken. Tegelijkertijd staat er juist in deze sector (net als in het onderwijs, techniek en de ICT) een groot aantal vacatures open. Uit analyse van ABN Amro blijkt dat de krapte op de arbeidsmarkt een reële belemmering kan vormen voor de overheidsdoelstellingen om de uitstoot in 2030 met 60% te verminderen.²⁹

Het aantal gepensioneerden neemt gestaag toe, terwijl het aantal potentiële arbeidskrachten stagneert. Dit leidt tot structurele krapte op de arbeidsmarkt. Ook zal de groeiende groep ouderen steeds meer zorg nodig hebben. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid voorspelt dat in 2060 één op de drie werkenden in de professionele zorg zou moeten werken, om aan die toekomstige zorgvraag te voldoen.³⁰ Het beroep op mantelzorgers zal alleen maar groter worden.

Het laat de spagaat zien waar we ons in bevinden: enerzijds vraagt de arbeidsmarkt om extra uren,



De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid voorspelt dat in 2060 één op de drie werkenden in de professionele zorg zou moeten werken, om aan die toekomstige zorgvraag te voldoen.”

anderzijds vraagt de participatiesamenleving in toenemende mate om extra zorg voor onze omgeving. De waarde van betaald werk (en de risico's voor inkomen nu en later bij minder betaald werk) hebben we besproken. Maar wat is eigenlijk de waarde van onbetaald werk? Wat is de waarde van ons menselijk kapitaal?

Onbetaald werk op waarde schatten

Zonder zorg worden kinderen niet groot, zieken niet beter en ouderen niet oud,' stelt Lynn Berger in haar essay Ik werk al (ik krijg er alleen niet voor betaald)'.³¹ Volgens het SCP verlenen bijvoorbeeld 5,5 miljoen Nederlanders mantelzorg: hulp aan iemand in je directe omgeving die verder gaat dan 'gebruikelijke hulp'.³² Gemiddeld bieden mantelzorgers 7,4 uur hulp per week aan naasten. Vrouwen zijn in deze groep oververtegenwoordigd. En kijken we naar de groep burgers met de grootste zorgtaak, jonge ouders, dan zien we dat moeders 36 uur per week aan de zorg van kinderen en huishouden besteden, tegenover 21 uur bij de vaders. Twee extra werkdagen dus!

Als we even uitzoomen, dan zien we dat deze 'sector' van onbetaald werk wereldwijd door vrouwen en meisjes een financiële waarde heeft van 10,8 biljoen dollar per jaar.³³ Zorg is dus een essentieel onderdeel van onze gemeenschap, onze samenleving en economie. Toch waarderen we deze onbetaalde arbeid anders dan betaalde arbeid. We ontvangen er geen loon voor, bouwen geen pensioen op, en hebben geen sociale zekerheden. Met onder meer dus die grote pensioenkloof van 40% als gevolg.

De Nederlandse samenleving als collectief profiteert daarnaast veel van de bijna 7 miljoen Nederlanders die jaarlijks vrijwilligerswerk doen. Het FD spreekt van verborgen menselijk kapitaal, dat een financiële waarde heeft tussen de 12-22 miljard euro per jaar, en waarmee nieuwe vormen van saamhorigheid worden aangeboord.³⁴ En dat is belangrijk, in tijden van sterke polarisatie. Vrijwilligerswerk vergroot maatschappelijke betrokkenheid en kan bovendien het 'afhaken' van boze burgers voorkomen.

Uit onderzoek uit 2022 van Glocalities in opdracht van ABP en APG blijkt bovendien dat 30% van de Nederlanders 'solidariteit' (na 'rechtvaardigheid' met 44% en 'gedeelde normen en waarden' met 33%) erkent als kwaliteit die we centraal moeten stellen om de uitdagingen van de komende 100 jaar aan te gaan.³⁵ Het CBS herkent bovendien een positieve correlatie op individueel niveau tussen vrijwilligerswerk en persoonlijk welzijn.³⁶

De balans tussen welvaart en welzijn is interessant om nader te bekijken. Decennialang al meten wij in Nederland, maar ook elders in de wereld, hoe onze samenlevingen ervoor staan aan de hand van het bruto binnenlands product (bbp). Een goede graadmeter voor onze economie, maar niet voor welzijn, duurzaamheid of ongelijkheid. Daarom publiceert het CBS sinds een aantal jaren ook de Monitor Brede Welvaart, die naast economische welvaart ook indicatoren als gezondheid, leefomgeving en sociale cohesie betreft. Brede welvaart kijkt daarnaast niet alleen naar het 'hier en nu', maar ook naar de impact op toekomstige generaties en andere landen.

Brede welvaart zegt dus als 'meetinstrument' iets over hoe we naar onze samenleving kijken. Maar

wat betekent het in praktijk? Een voorbeeld. In beleidskringen spreekt men ook wel van 'de Friese paradox'.³⁷ Friezen behoren tot de gelukkigste inwoners van Nederland. Dat heeft niet met hun financiële welvaart te maken, want die is beperkt. Wél belangrijke ingrediënten zijn de rustige omgeving, natuur en het gevoel van *mienskip*, of 'gemeenschap'. Het sociale weefsel in de Friese regio is sterk, en deze ervaren collectiviteit draagt bij aan het welzijn van de Friezen. Dat gemeenschapsgevoel maakt bijvoorbeeld dat er - met name in kleinere dorpen - naar elkaar wordt omgekeken en voor elkaar wordt gezorgd. Met een grote mate van sociale samenhang en vertrouwen tot gevolg.



In Nederland hebben we 5,5 miljoen mantelzorgers die gemiddeld 7,4 uur per week hulp aan naasten bieden. Vrouwen zijn in deze groep oververtegenwoordigd. Kijken we naar de groep burgers met de grootste zorgtaak, jonge ouders, dan zien we dat moeders gemiddeld 15 uur meer tijd dan vaders aan de zorg van kinderen en huishouden besteden. Twee extra werkdagen dus.

We waarderen deze onbetaalde arbeid anders dan betaalde arbeid. We ontvangen er geen loon voor, bouwen geen pensioen op, en hebben geen sociale zekerheden.”

Richting financiële onafhankelijkheid en een betere balans



We kunnen constateren dat de inkomenskloof tussen vrouwen en mannen in Nederland grote gevolgen heeft voor individu én samenleving. Het ‘anderhalfverdienmodel’ en de bijbehorende traditionele rolverdeling zit nog altijd diep verankerd in onze samenleving. Hierdoor zijn vrouwen in Nederland structureel minder financieel onafhankelijk dan mannen, en lopen ze groter risico om in een financieel kwetsbare situatie of in armoede te vervallen.

De ‘deeltijd-klem’ zal naar verwachting alleen maar sterker worden, naarmate onze samenleving verder vergrijsst en de zorgbehoefte van een grote groep ouderen groter wordt. Onbetaalde vormen van arbeid, zoals (mantel)zorg of vrijwilligerswerk, zijn tegelijkertijd van groot belang voor onze samenleving én onze economie, en dragen bij aan welzijn, zingeving en sociale cohesie.

Om de financiële onafhankelijkheid van vrouwen te vergroten en als samenleving tot een betere (inkomens)balans tussen vrouwen en mannen te komen is er, kortom, werk aan de winkel. Om tot échte verandering te komen, is het van belang om actie te nemen op drie niveaus: individuele keuzes van vrouwen en mannen; een faciliterende werkgever; en collectieve afspraken.

Op individueel niveau, gaat het over de mate waarin vrouwen (en mannen) voldoende financiële grip en bewustzijn hebben om keuzes te maken die rekening houden met de korte én lange termijn. Werkgeversspelen daarnaast een belangrijke rol in het overbruggen van de inkomenskloof. Bijvoorbeeld door transparantie rondom beloning te vergroten, verlofregelingen aan te passen, flexibiliteit en thuiswerken mogelijk

te maken, en eerlijke gesprekken te voeren met medewerkers.

Door samen met vakbonden en pensioenfondsen het debat te richten op gendergelijkheid op de werkvloer en in het pensioen. Tot slot is het zaak om als samenleving verantwoordelijkheid nemen voor dit vraagstuk, door collectieve afspraken te maken. Daarin speelt wetgeving een belangrijke rol (bijvoorbeeld m.b.t. salarisdiscriminatie), maar ook het vergroten van maatschappelijk draagvlak en acceptatie van veranderende rolpatronen.

Als Topvrouw van het Jaar 2022, als ceo van de grootste pensioenuitvoerder van Nederland en als werkgever van zo’n 3000 medewerkers, zie ik het als mijn missie om financiële onafhankelijkheid van vrouwen op de kaart te zetten én van concrete actie te voorzien. Daarom wil ik in samenwerking met de polder de komende maanden extra stappen zetten om vrouwen (en mannen), werkgevers en samenleving duidelijk te maken dat het anders moet, beter. Met ronde tafels, met wandelingen, met een campagne, met concrete (reken)tools, en na de zomer met het aanbieden van een manifest aan de overheid. ‘Werk aan de winkel’ is er niet op gericht dat vrouwen méér moeten werken. Het is wel een oproep om te kijken naar hun financiële onafhankelijkheid en samen stappen te zetten. Want vrouwen verdienen beter!

Ter inspiratie



Zelf actie ondernemen

Als vrouw zijn er diverse stappen die je kunt ondernemen om je financiële grip en onafhankelijkheid te vergroten. Beter inzicht krijgen in je financiële situatie is daarbij een goed vertrekpunt. APG heeft in samenwerking met twintig partners initiatief genomen om het online platform Geldvinder te lanceren. Dit platform stelt je in staat om op een laagdrempelige en proactieve manier je financiële fitheid te verbeteren. Ook de Reality Check van pensioenfonds ABP stelt je in staat om meer grip op je geldzaken te krijgen. ABP organiseert ook online pensioen-webinars om deelnemers een goed overzicht van hun pensioen te geven en vragen te stellen aan een pensioenexpert. Door je financiële grip te vergroten, wordt het makkelijker om weloverwogen keuzes te maken voor de korte én langere termijn, bijvoorbeeld met betrekking tot het (gaan) werken in deeltijd na de geboorte van een kind of naast een zorgtaak als mantelzorger.

Waar het gaat over zaken als salarisdiscriminatie (verdien ik evenveel als mijn mannelijke collega voor gelijk werk) en ingrijpende gebeurtenissen als een zwangerschap of mantelzorg: verdiep je in het beleid van je werkgever én in je rechten als werknemer. Informatie van het College van de Rechten van de Mens en de Rijksoverheid geven je inzicht in je rechten. Het helpt om te weten waar je staat en wat je van je werkgever mag verwachten. Initiatieven als Salaristijger, kunnen je daarnaast ondersteunen bij het onderhandelen van een representatief salaris voor jouw werk.

Hoe ongelijke beloning kan worden aangepakt

Gelijk werk moet gelijk beloond worden. Dat was de reden waarom de gebleken loonkloof tussen mannen en vrouwen bij APG in juni 2019 in één keer werd gedicht. Daarvoor was een salarisverhoging nodig voor 125 vrouwen. En om te voorkomen dat er opnieuw een kloof zou ontstaan, heeft APG daarna uitgebreid onderzoek gedaan naar de oorzaken. De verklarende factor bleek dat vrouwen bij APG minder vaak en minder snel promotie maken, waardoor hun salaris ook minder snel groeit. Inmiddels zijn diverse maatregelen genomen om deze kloof structureel en duurzaam te dichten.

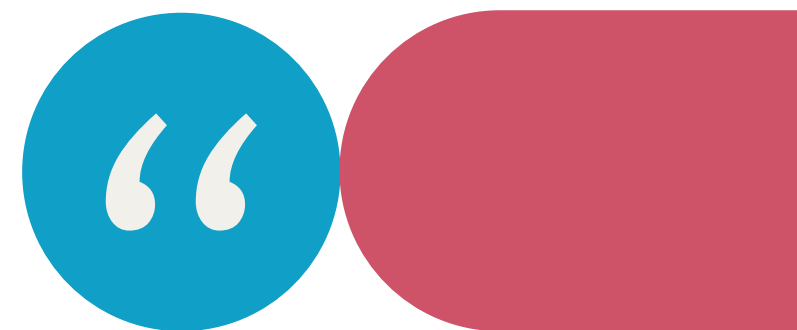
Er zijn maar weinig organisaties in Nederland die publiekelijk rapporteren over de loonkloof binnen hun organisatie. APG nodigt andere werkgevers uit om onderzoek te doen naar inkomensverschillen, en daar actie aan te verbinden. Vakbonden kunnen hier ook een stimulerende rol in spelen door deze rapportageverplichting onderdeel te maken van hun CAO. Ook wetgeving kan transparantie stimuleren.³⁸ Op 30 maart is door de Europese Commissie een wet voor loontransparantie aangenomen om de loonkloof in Europa te dichten. Deze wetgeving schrijft bindende maatregelen voor om 'gelijk loon voor gelijk werk' afdwingbaar te maken.³⁹ Ook ligt er momenteel een initiatiefwetsvoorstel in de Tweede Kamer om ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen tegen te gaan.⁴⁰ Bedrijven vanaf 250 werknemers krijgen een administratieve bewijslast. Dit wetsvoorstel kan een grote rol spelen in het verkleinen van de loon- en pensioenkloof.

Voor betere voorlichting en bewustwording

Een goed begin is het halve werk. De genderstereotypering in de samenleving en op de werkvloer wordt ons (onbedoeld) aangeleerd in het onderwijs: lesmateriaal en loopbaanoriëntatie vertonen nog signalen van sekseverschillen.⁴¹ Ondanks de gunstige schoolloopbanen voor meisjes, is hun uiteindelijke beroepsloopbaan mede daardoor minder rooskleurig. Om meisjes al op jonge leeftijd in te lichten over de mogelijke gevolgen die de loopbaan op het opgebouwde pensioen heeft, zou er meer aandacht moeten komen voor de pensioenkloof en de bijbehorende oorzaken voor dit probleem.⁴² Ook kan dit de keuze voor de verdere loopbaan sturen, met een lagere pensioenkloof tot gevolg.⁴³

Onderzoek toont ook aan dat voorlichting over het pensioenstelsel na het middelbaar onderwijs van groot belang is.⁴⁴ Zo geeft 1 op de 5 Nederlandse vrouwen aan niet te weten hoe financiële zaken op te pakken en heeft 42% van de vrouwen slecht zicht op de financiële consequenties van arbeidsongeschiktheid, overlijden partner of scheiding.⁴⁵ Daarnaast wordt er bij het overstappen van baan weinig aandacht besteedt aan de wisselende pensioenafspraken.⁴⁶

Er bestaan meerdere instrumenten om vrouwen (en mannen) inzicht te geven in de werking van het pensioen, onder verschillende omstandigheden. Met behulp van informatie over pensioentekorten.⁴⁷



Er zijn maar weinig organisaties in Nederland die publiekelijk rapporteren over de loonkloof binnen hun organisatie. In 2019 besloot APG om de gebleken loonkloof tussen mannen en vrouwen in één keer te dichten en uitgebreid onderzoek te doen naar de oorzaken van de beloningsverschillen. Inmiddels zijn diverse maatregelen genomen om deze kloof structureel en duurzaam te dichten.”

Zorgen voor beter verlof

41% van de stellen in Nederland zou werk en zorg het liefst gelijk verdelen, maar het lukt slechts 9%.⁴⁸ Betere verlofregelingen kunnen hierin een uitweg bieden.⁴⁹ In Nederland bestaat het ouderschapsverlof (voor vaders, partners of andere verzorgers) nu uit één week volledig betaald verlof na de bevalling, en 9 werkweken verlof binnen het eerste levensjaar van het kind, waarbij 70% van het loon wordt uitgekeerd. In de praktijk is deze regeling voor huishoudens met kleinere inkomens, waarbij de vader kostwinner is, vaak niet haalbaar.

Terwijl een beter ouderschapsverlof meerdere maatschappelijke voordelen heeft. Bij mannen die langer vaderschapsverlof nemen is de kans kleiner dat ze gaan scheiden en ontwikkelen ze een betere relatie met hun kinderen. Verder maakt langer vaderschapsverlof het makkelijker voor de moeder om weer aan het werk te gaan en zorgt het voor een gelijkere taakverdeling in het huishouden.⁵⁰

Een voorbeeld waar ouderschapsverlof verruimd wordt toegepast is Zweden.⁵¹ Het land was in 1974 de eerste die moederschapsverlof inruilde voor ouderschapsverlof en heeft de overheid heeft sindsdien stappen gezet om het verlof uit te breiden. Bij de geboorte of adoptie van hun kind, hebben ouders tegenwoordig gezamenlijk 480 dagen verlof, waarvan 90 dagen specifiek gereserveerd is voor elke ouder, de andere dagen zijn onderling inwisselbaar. Alleenstaande ouders hebben recht op de volle 480 dagen.

Het is daarnaast kansrijk om ook andere types verlof onder de loep te nemen, buiten ouderschapsverlof. In Nederland kan voor korte duur zorgverlof worden aangevraagd. Gedurende die tijd is de werkgever verplicht tot 70% van het loon uit te betalen, waar ook pensioen over opgebouwd kan worden.⁵² Helaas blijkt niet iedereen op de hoogte van deze regeling. Ook besluiten veel vrouwen om deze compensatie te laten voor wat het is door de sociale druk die onder andere mantelzorg wordt opgelegd.⁵³ Bovendien komt bij langdurige en intensieve mantelzorg, de arbeidsduur onder druk te staan. Mantelzorgers minderen of stoppen met werken. Het is dus kansrijk om na te denken over langdurig zorgverlof met behoud van salaris, sociale zekerheden en pensioenopbouw.

Voorbeeld van cash-for-care

Om de kosten van kinderopvang of het gebrek aan inkomen door het stoppen met werken of het werken in deeltijd (gedeeltelijk) op te vangen heeft Noorwegen een cash-for-care benefit ingesteld.⁵⁴ Deze gift kan door ouders van een 1 tot 2-jarig kind worden aangevraagd, totdat deze voltijs naar de peuterspeelzaal gaat. Indien het kind al in deeltijd naar de opvang gaat, dan hebben ouders recht op een gedeeltelijke compensatie. De gift kan worden gebruikt om pensioenrechten over te verkrijgen. Estland hanteert een ietwat ander systeem, waarin één van de ouders recht heeft op de gift van de geboorte van het kind tot en met het derde levensjaar.⁵⁵ Voor een werkende ouder wordt er gedurende die tijd 4% van het gemiddelde inkomen toegevoegd aan het pensioen, betaald van het staatsbudget. Indien de ouder (nog) niet werkt, wordt er 3,5 jaar aan

staatspensioen (AOW) toegevoegd.

Ook in landen als Finland, Zweden en Uruguay, Chili en Bolivia bestaan er pensioenrechten voor de tijd die besteed wordt aan de opvoeding van en zorg voor kinderen.⁵⁶ Andere landen zetten specifiek in op de gevolgen van de geboorte van een kind voor de pensioenopbouw van de vrouw. Zo heeft de Chileense overheid bepaald dat elke vrouw in pijler 1 pensioenrechten opbouwt per geboren kind. In Uruguay bouwen vrouwen een jaar pensioen bij de geboorte of adoptie per kind (tot maximaal vijf jaar).⁵⁷

Naast de directe financiële voordelen die worden behaald met deze beloning, kan de benefit een economische motivatie zijn voor mannen om in die periode in deeltijd te werken.⁵⁸ Het is ook belangrijk om hier aandacht aan te besteden, en de financiële voordelen van de benefit over alle genders gelijk te verdelen, om zo discriminatie in te dammen. De uitvoering van cash-for-care benefit vereist nauwkeurigheid, om te voorkomen dat de economische positie van de vrouw op de arbeidsmarkt als gevolg daarvan niet verslechtert.

En hoe zit het met de pensioenopbouw voor mantelzorg? In Nederland bestaan er geen pensioenrechten voor mantelzorgers, maar vergoedingen voor reiskosten, aanvullende zorgkosten en extra kinderbijslag worden wel vergeven.⁵⁹ Ook in andere landen bestaat er nog geen langdurige vaste mogelijkheid om pensioen op te bouwen bij mantelzorg. Deense mantelzorgers komen in dienst van de lokale overheid, en bouwen daarmee wel 12% pensioen op per maand voor maximaal zes maanden.⁶⁰ In Schotland is het mogelijk om het staatspensioen aan te vullen met een mantelzorgvergoeding,



Onderzoekers keken naar het invoeren van een basisinkomen in IJsland en wezen aan dat het mogelijk is om op die manier een meer genderneutraal pensioenstelsel te creëren.”

maar enkel als het maandelijks uitgekeerde staatspensioen zich onder een drempelwaarde bevindt.⁶¹ Wellicht kan Nederland relevante lessen trekken uit de waardering voor mantelzorgers in andere landen.⁶²

Proef met een kortere werkweek

Door de (betaalde) werkweek te verkorten met behoud van salaris, kunnen zowel mannen als vrouwen meer tijd thuis besteden, met aantoonbare positieve maatschappelijke effecten tot gevolg. Zo wees Europees onderzoek uit dat de mentale gezondheid van werknemers toeneemt bij een kortere werkweek, evenals de tevredenheid over werk en de productiviteit.⁶³ Met betrekking tot financiële onafhankelijkheid van vrouwen is het voordeel dat burgers geen inkomen (of pensioenopbouw) inleveren. En omdat beide partners meer tijd thuis hebben is de drempel minder hoog voor vrouwen om fulltime in plaats van parttime te werken. Dit versterkt de financiële onafhankelijkheid van vrouwen, terwijl het mannen in staat stelt om meer tijd te besteden aan onbetaalde arbeid, zoals de zorg voor kinderen of vrijwilligerswerk.

IJsland is het bekendste voorbeeld.⁶⁴ Hier besloot de overheid om tussen 2015 en 2019 een proefperiode te starten met een 36-urige werkweek. En met succes. Onderzoekers beweren dat 86% van de bevolking sindsdien is overgestapt naar een kortere werkweek of dit nog van plan is. Maar ook dichterbij huis zijn successen met een verkorte werkweek geboekt. In België en het Verenigd Koninkrijk kunnen werknemers sinds kort ook aanvraag doen op een kortere

werkweek, zonder gevolgen voor het salaris.^{65 66} In navolging hebben meerdere landen, waaronder Spanje, Wales en Schotland, aangekondigd met soortgelijke trajecten te starten.⁶⁷

Ook bedrijven hebben de korte werkweek met succes geïntroduceerd. Bij de Nederlandse financiële dienstverlener Achmea hebben werknemers sinds 2021 een standaard werkweek van 34 uur.⁶⁸ Het doel? De balans van werknemers tussen werken, leren en zorgen beter te bewaren en bewaken. Microsoft Japan heeft na het invoeren van de vierdaagse werkweek de productiviteit van werknemers met 40% zien toenemen.⁶⁹ Ook Unilever en Panasonic zijn aangeslagen op het de voordelen: hier zijn de proeftrajecten wegens succes verlengd.^{70 71}

De COVID-pandemie heeft daarnaast laten zien dat thuiswerken en flexibele werktijden prima mogelijk is. Sterker nog, het kan een uitkomst bieden als het gaat om het creëren van een betere balans tussen werk en zorg, verbeterde gezondheid, en de mogelijkheid om de werkuren aan te laten sluiten bij privé-zaken en bijvoorbeeld de schooltijden.⁷² Uit onderzoek blijkt dat ook na de pandemie veel volwassenen voor thuiswerken kiezen, en dat de productiviteit tijdens thuiswerken is toegenomen.^{73 74} Hier ligt een nadrukkelijke rol voor werkgevers. Daarnaast is het kansrijk om onderzoek te doen naar de verlenging van schooltijden, of het verbeteren van de toegang tot buitenschoolse opvang.

Nadenken over een zorg- of basisinkomen

Het invoeren van een basisinkomen betekent dat mensen, ongeacht hun inkomen of sociaal-economische positie, een standaard inkomen krijgen van de overheid.⁷⁵ Het vervangt alle uitkeringen en bijdragen waar burgers anders aanspraak op maken, en stimuleert mensen tegelijkertijd om alsnog te werken. Het basisinkomen heeft twee functies in het bevorderen van financiële onafhankelijkheid van vrouwen. Ten eerste dient het als een financieel gelijkheidsinstrument: iedereen heeft hiermee een bepaald basisinkomen, waardoor vrouwen, in alle sociaal-economische lagen van de samenleving, niet financieel afhankelijk hoeven te zijn van hun partner. Ten tweede zorgt het basisinkomen voor een maatschappelijke herwaardering van onbetaald werk.

Onderzoekers keken naar het invoeren van een basisinkomen in IJsland en wezen aan dat het mogelijk is om op die manier een meer genderneutraal pensioenstelsel te creëren.⁷⁶ Hoewel het extra staatsuitgaven vereist, kan een basisinkomen de huidige ongelijkheid binnen het pensioenstelsel gelijk trekken, waardoor ook gepensioneerde vrouwen worden gecompenseerd voor de gevolgen van de pensioenkloof.

In de praktijk: voorbeelden van onze Noorderburen

Een inclusievere werkweek in IJsland

In 2014 stemde de gemeenteraad in Reykjavik in met een vijfjarige proefperiode voor een verkorte werkweek. Hiertoe werden twee doelen opgesteld: het onderzoeken op welke manier een verkorte werkweek de balans tussen werken en vrije tijd verandert, en of het de productiviteit kan verhogen.⁷⁷

Werknemers waren overwegend positief, zeker nadat ze in de transitieperiode werden ondersteund door werkgevers met cursussen over tijdsmanagement.⁷⁸

De IJslandse overheid begon in 2017 een soortgelijke proef, waarin de 40-urige werkweek werd ingeruild voor 36 uur, zonder gevolgen voor het salaris. De resultaten bleken overweldigend. Zowel de kwaliteit van leven als de balans tussen werk en vrije tijd is verbeterd, zonder ten koste te gaan van de arbeidsproductiviteit (deze nam in sommige gevallen zelfs toe). Ook werd aangetoond dat huishoudelijke taken gelijk werden verdeeld bij een kortere werkweek, waardoor meer tijd overbleef voor de zorg van kinderen, beweging of persoonlijke hobby's. Op breder maatschappelijk vlak biedt een kortere werkweek ook kansen: de druk op kinderopvang wordt minder, zorg voor familie wordt makkelijker. Niet verrassend dus dat het overgrote deel van de IJslandse vakbonden de kortere werkweek dan ook officieel heeft ingevoerd.⁷⁹

Ouderschapsverlof in Scandinavië

Noorwegen is altijd al een van de voorlopers geweest op het gebied van ouderschapsverlof: het was het eerste land waar vaders recht kregen op vaderschapsverlof.

Tegenwoordig kunnen ouders gezamenlijk kiezen voor 49 weken verlof waarbij 100% van het inkomen gedekt wordt, en iedere ouder recht heeft op minimaal 15 weken, of 59 weken verlof tegen een dekking van 80%, met individueel recht op 19 weken per ouder.⁸⁰

In Zweden hebben ouders bovenop de 15 weken (moeder) en 90 dagen (vader) betaald verlof ieder recht op 240 dagen verlof (alleenstaande ouders krijgen 480 dagen) waarvan 80% gedekt wordt.⁸¹ De resultaten laten weinig te wensen over.

Zo is de kans op een baan na zwangerschap toegenomen en wordt er vanuit werkgevers positiever omgegaan met het moederschap.⁸² Ook is de inkomenskloof voor Noorse moeders een van de laagste in de wereld sinds de Noorse overheid beloningen inzet voor transparantie over loon na zwangerschap.⁸³

Zweedse werkgevers hebben een andere kijk op zwangerschap dan de rest van de wereld: zwangerschapsverlof wordt door de staat betaald, waardoor een zwangerschap onder werknemers minder financiële impact voor werkgevers heeft.⁸⁴

Niet alleen stijgt het welzijn van vaders door ze de kans te geven tijd te besteden aan de opvoeding, ook blijkt dat ze meer huishoudelijke taken op zich nemen, zelfs in een later stadium.⁸⁵

Ook op het gebied van opvang kan er geleerd worden van de Scandinavische landen. In Zweden is opvang voor kinderen uit lage-inkomensgezinnen gratis.⁸⁶

En indien Zweedse ouders thuis moeten blijven met een ziek kind, worden ze voor 80% uitbetaald. In Denemarken betalen ouders slechts 30% voor kinderopvang, waar Noorse ouders een vaste bijdrage per maand krijgen.⁸⁷

Zweden, Finland en Denemarken verhogen de pensioenopbouw van ouders tijdens ouderschapsverlof, waardoor ouderschapsverlof bovenal meer gewaardeerd wordt en een negatief effect op pensioen wordt verkleind.⁸⁸

Bronnen

1. Brinkgreve & Korzec, 'Margriet weet raad'. Gevoel, gedrag, moraal in Nederland 1938-1978, 1978, geraadpleegd via DBNL (KB, nationale bibliotheek)
2. Centraal Bureau voor de Statistiek, "Werken - Emancipatiemonitor 2022 | CBS." <https://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2022/werken/>
3. Sophie van Gool, Waarom vrouwen minder verdienen: en wat er eraan kunnen doen, Business Contact, 2021
4. Sociaal en Cultureel Planbureau, Blijvende bron van zorg, 2020 <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/12/09/blijvende-bron-van-zorg>
5. Sociaal en Cultureel Planbureau, Mantelzorgers in het vizier. Beleidssignalement mantelzorg, 2019
6. De Volkskrant. 2022. "Nederlanders vinden de ongelijkheid tussen man en vrouw de belangrijkste kloof om te dichten." 26 november 2022.
7. Centraal Bureau voor de Statistiek, "Inkomen van personen; inkomensbestanddelen, persoonskenmerken." 15 nov. 2022, <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/84494NED>.
8. Centraal Bureau voor de Statistiek, "Economische zelfstandigheid personen 15 jaar tot AOW-leeftijd - CBS." 29 nov. 2022, <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/84070NED>.
9. NOS, "Loonkloof tussen mannen en vrouwen alleen kleiner bij overheid." 15 nov. 2022, <https://nos.nl/2452334>.
10. Sophie van Gool, Waarom vrouwen minder verdienen: en wat er eraan kunnen doen, Business Contact, 2021
11. NOS, "Loonkloof tussen mannen en vrouwen alleen kleiner bij overheid." 15 nov. 2022, <https://nos.nl/2452334>.
12. Centraal Bureau voor de Statistiek, Emancipatiemonitor 2022, "Komen er meer vrouwen in topfuncties?" <https://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2022/werken/>
13. Sophie van Gool, Waarom vrouwen minder verdienen dan mannen: en wat we eraan kunnen doen, Business Contact, 2021
14. Centraal Bureau voor de Statistiek, Emancipatiemonitor 2022, <https://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2022/werken/>.
15. WOMEN Inc, "Waar is mijn €300.000", <https://www.womeninc.nl/waar-is-mijn-300000/>.
16. Centraal Bureau voor de Statistiek, Emancipatiemonitor 2022, <https://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2022/werken/>.
17. WomenINC, werk, <https://www.womeninc.nl/themes/werk>
18. Lynn Berger, Ik werk al (ik krijg er alleen niet voor betaald), de Correspondent, 2023 Centraal Bureau voor de Statistiek,
19. De Volkskrant, I&O onderzoek Nederlanders vinden de ongelijkheid tussen man en vrouw de belangrijkste kloof om te dichten" van 26 november 2022
20. Centraal Bureau voor de Statistiek, Nadere kijk op trends in (echt)scheidingen, 13 jul. 2022, <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/trends-in-echt-scheidingen/3-nadere-kijk-op-trends-in-echt-scheidingen>.
21. Centraal Bureau voor de Statistiek, "De inkomenssituatie na een scheiding.", 24 sep. 2021, <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2021/de-inkomenssituatie-na-een-scheiding?onepage=true>.
22. CBS, Emancipatiemonitor 2022, 'Werken'
23. Centraal Planbureau, Inkomensongelijkheid naar migratieachtergrond, 2019
24. Centraal Planbureau, Inkomensongelijkheid naar migratieachtergrond, 2019
25. OECD Library, "Impact of childcare breaks on pension entitlements - OECDLibrary." <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/2625ac58-en/index.html?itemId=/content/component/2625ac58-en>.
26. WOMEN Inc., Uitkomsten analyse gendersverschillen FinQ onderzoek, 2019

27. De Nederlandsche Bank Working Paper: Fearless women – Financial literacy & stock market participation (2021)
28. Sociaal en Cultureel Planbureau, Eigentijdse ongelijkheid - De postindustriële klassenstructuur op basis van vier typen kapitaal - Verschil in Nederland 2023, 2023
29. ABN AMRO Economisch Bureau, Sustainaweekly - Gaat de krapte op de arbeidsmarkt de transitie in de weg staan?
30. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Kiezen voor houdbare zorg. Mensen, middelen en maatschappelijk draagvlak. WRR-Rapport 104, 2021
31. Lynn Berger, 'Waar we het over hebben wanneer we het over zorg en werk hebben', WomenInc, 21 juni 2022
32. Sociaal en Cultureel Planbureau, Blijvende bron van zorg. Ontwikkelingen in het geven van informele hulp 2014-2019, 2020
33. Oxfam België, Vrouwen en meisjes werken 12,5 miljard uur zonder loon, 16 januari 2020
34. Financieel Dagblad, 'Verborgens menselijk kapitaal: ons bruto vrijwilligersproduct loopt in de miljarden,' 8 december 2022
35. Glocalities in opdracht van ABP en APG, Pensioenuitdagingen voor een bloeiende samenleving in 2122, 2022, geraadpleegd via <https://pensioenvannederland.nl/onderzoek/>
36. Centraal Bureau voor de Statistiek, Vrijwilligers voelen zich gelukkiger, 2020
37. De Groene Amsterdammer, 'Groeierende Twijfel: De Friese Paradox', 18 mei 2022
38. Sophie van Gool, Waarom vrouwen minder verdienen dan mannen: en wat we eraan kunnen doen, Business Contact, 2021
39. Sociaal-Economische Raad, 'Aangenomen EU-wet voor loontransparantie moet loonkloof dichten', 30 maart 2023, <https://www.ser.nl/nl/actueel/Nieuws/loontransparantie-moet-loonkloof-dichten>
40. Tweede Kamer der Staten-Generaal, Wetsvoorstel: Wet gelijke beloning mannen en vrouwen, <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/wetsvoorstellen/ils&qry=wetsvoorstel%3A35157>
41. Onderwijsraad (2020). Een verkenning van sekseverschillen in het onderwijs. <https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/adviezen/2020/10/07/verkenning-sekseverschillen-onderwijs>
42. The Geneva Association (2016). The Pension Gap Epidemic. https://www.genevaassociation.org/sites/default/files/research-topics-document-type/pdf_public/pensions_epidemic_summary_final.pdf
43. McKinsey&Company (2018). Het potentieel pakken: De waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt.
44. Somerset Webb, M. (2022). Pensions - a Roman legacy needing reform.
45. Reality Check van ABP, <https://www.realitycheck.nl/over-reality-check/>
46. NRC Handelsblad, Zij heeft later veel minder dan hij, 21 februari 2019
47. The Geneva Association (2016). The Pension Gap Epidemic.
48. WOMEN Inc., z.d. Werk. <https://www.womeninc.nl/themes/werk>
49. Leijten, E. (2022). Petition: Het is tijd voor 21e-Eeuws Verlof, ook in Nederland. <https://www.change.org/p/het-is-tijd-voor-21e-eeuws-verlof-ook-in-nederland>
50. New York Times, Popper, Paternity Leave Has Long-Lasting Benefits. So Why Don't More American Men Take It?, 17 april 2020
51. Zweedse overheid, 2022. Work-life balance. <https://sweden.se/life/society/work-life-balance>
52. Rijksoverheid, "Wat betekent zorgverlof voor mijn salaris?" <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zorgverlof/vraag-en-antwoord/zorgverlof-en-salaris>
53. NRC Handelsblad, Zij heeft later veel minder dan hij, 21 februari 2019
54. Noors Arbeids- en Welzijnsbureau (2023). Cash-for-care benefit. <https://www.nav.no/en/home/relatert-informasjon/cash-for-care-benefits-for-the-parents-of-toddlers#chapter-1>
55. Sotsiaalkindlustusamet (2021). Design your own pension. <https://pension.sotsiaalkindlustusamet.ee/en/FAQ>
56. OECD, "Enabling Women's Economic Empowerment", 2019, <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/c8eb9246-en/index.html?itemId=/content/component/c8eb9246-en>
57. UN Women, "The National integrated care system in Uruguay" 2019, <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2019/10/5NIC%20web%20INGLES.pdf>
58. Rögnvaldsdóttir, S., & Pétursdóttir, G. M. (2012). Will you still need me, will you still feed me? Old-age pensions in Iceland from a gender perspective. Stjórnmal og stjórnsýsla, 8(2), 469.
59. BBC (2021). Four-day week 'an overwhelming success' in Iceland. <https://www.bbc.com/news/business-57724779>
60. European Association Working for Carers, "Towards carer-friendly societies: Denmark", <https://eurocarers.org/country-profiles/denmark/>
61. Age Scotland, "Carer's Allowance" 2023, <https://www.ageuk.org.uk/scotland/information-advice/benefits/carers-allowance/>
62. Atria Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis, "Hoe verkleinen we de loonkloof in Nederland" 2019, <https://s3-eu-central-1.amazonaws.com/atria-nl/wp-content/uploads/2019/11/06105144/Brochure-Hoe-verkleinen-we-de-loonkloof-in-Nederland.pdf>
63. The Cenrte for European Policy Research, "The employment effects of working time reductions in Europe", 2022, <https://cepr.org/voxeu/columns/employment-effects-working-time-reductions-europe>
64. BBC, "Four-day week 'an overwhelming success' in Iceland", 6 juli 2021, <https://www.bbc.com/news/business-57724779>.
65. The Guardian, "Four-day week: 'major breakthrough' as most UK firms in trial extend" 21 februari 2023, <https://www.theguardian.com/money/2023/feb/21/four-day-week-uk-trial-success-pattern>.
66. De Volkskrant, "Belgen krijgen mogelijkheid tot vierdaagse werkweek zonder" 15 februari 2022, <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/belgen-krijgen-mogelijkheid-tot-vierdaagse-werkweek-sonder-salarisverlies-b5137739/>.
67. Euronews, "Four-day week: Which countries have embraced it and how's it" 23 februari 2023, <https://www.euronews.com/next/2023/02/23/the-four-day-week-which-countries-have-embraced-it-and-how-s-it-going-so-far>.
68. Achmea, "Hé hoe ga jij om met de 34-urige werkweek? - Werken bij Achmea." <https://www.werkenbijachmea.nl/update/he-hoe-ga-jij-om-met-de-34-urige-werkweek>.
69. Mashable, "Microsoft Japan's 4-day work week boosted productivity by 40 percent." 3 november 2019, <https://mashable.com/article/microsoft-japan-4-day-work-week-trial-3-day-weekend>.
70. De Telegraaf, "Panasonic zet in op vierdaagse werkweek om krapte arbeidsmarkt." 10 jan. 2022, <https://www.telegraaf.nl/financieel/1054528133/panasonic-zet-in-op-vierdaagse-werkweek-om-krapte-arbeidsmarkt>.
71. Fatherly, "Unilever Expanded Its 4-Day-Workweek Trial After Astounding Results." 1 november 2022, <https://www.fatherly.com/news/the-biggest-company-yet-to-trial-the-4-day-workweek-will-expand-it-after-major-results>.
72. De Volkskrant, "Gelukkiger in het werk: geef werknemers in loondienst meer flexibiliteit". 9 juli 2020, <https://www.volkskrant.nl/werken/gelukkiger-in-het-werk-geef-werknemers-in-loondienst-meer-flexibiliteit-b2bd701f/>

73. Ministerie voor Infrastructuur en Waterstaat, “Nederlanders verwachten tweemaal zoveel thuis te blijven werken als vóór de pandemie 26 juli 2022, <https://www.kimnet.nl/actueel/nieuws/2022/07/26/nederlanders-verwachten-tweemaal-zoveel-thuis-te-blijven-werken-als-voor-de-pandemie>
74. De Volkskrant, “Nog steeds minder woon-werkverkeer dan voor corona, thuiswerker gelukkiger dan tijdens eerste lockdown” 10 maart 2023, <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/nog-steeds-minder-woon-werkverkeer-dan-voor-corona-thuiswerker-gelukkiger-dan-tijdens-eerste-lockdown~b8afc857/>
75. FNV, “Basisinkomen”, <https://www.fnv.nl/cao-sector/uitkeringsgerechtigden/campagnes/interessant-voor-jou/basisinkomen>.
76. Rögnvaldsdóttir, S., & Pétursdóttir, G. M. (2012). Will you still need me, will you still feed me? Old-age pensions in Iceland from a gender perspective. *Stjórnmál og stjórnsýsla*, 8(2), 469.
77. G. D. Haraldsson & J. Kellam. 2021. “Going public: Iceland’s journey to a shorter working week.” *Autonomy*. https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf.
78. V. Lau & R. Sigurdardottir. 2021. “The Shorter Work Week Really Worked in Iceland. Here’s How.” *Time*. 14 October 2021. <https://time.com/6106962/shorter-work-week-iceland/>.
79. G. D. Haraldsson & J. Kellam. 2021. “Going public: Iceland’s journey to a shorter working week.” *Autonomy*. https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf.
80. J. Barret. 2021. “Here’s What Working Parents Should Envy About Norway (and It’s Not Just the Electric Cars)”. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/jenniferbarrett/2021/02/12/heres-what-working-parents-should-envy-about-norway-and-its-not-just-the-electric-cars/?sh=3b33eaa14ea8>, and Europese Commissie, z.d.
81. Collins. 2020. “Two New Moms Return to Work – One in Seattle, One in Stockholm.” *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2020/03/two-new-moms-return-to-work-one-in-seattle-one-in-stockholm>.
82. J. Barret. 2021. “Here’s What Working Parents Should Envy About Norway (and It’s Not Just the Electric Cars).” *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/jenniferbarrett/2021/02/12/heres-what-working-parents-should-envy-about-norway-and-its-not-just-the-electric-cars/?sh=3b33eaa14ea8>.
83. J. Barret. 2021. “Here’s What Working Parents Should Envy About Norway (and It’s Not Just the Electric Cars).” *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/jenniferbarrett/2021/02/12/heres-what-working-parents-should-envy-about-norway-and-its-not-just-the-electric-cars/?sh=3b33eaa14ea8>, and Organisation for Economic Co-operation and Development. 2021. “Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women.” OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/f7b48808-en>.
84. Collins. 2020. “Two New Moms Return to Work – One in Seattle, One in Stockholm.” *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2020/03/two-new-moms-return-to-work-one-in-seattle-one-in-stockholm>.
85. Nordic Council of Ministers. 2019. “Shared and paid parental leave.” Nordic Co-operation. <https://www.norden.org/en/nordic-gender-effect-work#:~:text=Promoting%20gender%20equality%20at%20work,employment%2C%20family%20wellbeing%20and%20growth>.
86. Collins. 2020. “Two New Moms Return to Work – One in Seattle, One in Stockholm.” *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2020/03/two-new-moms-return-to-work-one-in-seattle-one-in-stockholm>.
87. D. Broom. 2019. “Why Nordic nations are the best places to have children.” *World Economic Forum*. 15 maart 2019. <https://www.weforum.org/agenda/2019/03/nordic-nations-best-places-for-parents-children/>.
88. Organisation for Economic Co-operation and Development. 2021. “Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women.” OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/f7b48808-en>.

