



VRIJWILLIGERSORGANISATIE BUS
BURGERKRACHT UIT SAMENWERKING
CONTACTADRES via E-mail: info@debus.nl
INFORMATIE OVER BUS: www.debus.nl



Regeerakkoord 2026–2030: wat betekenen de plannen voor arbeid en pensioen?

Op 30 januari 2026 hebben D66, VVD en CDA hun coalitieakkoord ‘Aan de slag’ gepresenteerd. Het akkoord bevat een breed pakket aan voorgenomen maatregelen op het terrein van arbeid, sociale zekerheid en pensioen. Veel voorstellen grijpen direct in op bestaande arbeidsrechtelijke en pensioenrechtelijke kaders, terwijl andere plannen vooral richtinggevend zijn en nadere uitwerking vergen. In deze blog zetten wij de belangrijkste beoogde maatregelen op een rij en lichten wij toe wat deze betekenen voor werkgevers en werknemers.

Sociale zekerheid: hervorming van WW en WIA in het regeerakkoord:

Een van de meest in het oog springende wijzigingen betreft de WW. Het kabinet wil de WW-uitkering aan de voorkant verhogen en de maximale uitkeringsduur verkorten. Uit de budgettaire bijlage blijkt dat de hervorming is voorzien per 1 januari 2028. Voor de eerste twee maanden van de WW wordt het uitkeringspercentage verhoogd van 75% naar 80% van het laatstverdiende loon.

Ook het WIA-stelsel gaat op de schop. Het kabinet wil sterker inzetten op preventie en handhaving, onder meer door een grotere rol voor de Arbeidsinspectie en door het aanscherpen van WIA-herbeoordelingen. Daarnaast wordt geïnvesteerd in betere samenwerking tussen verzekeringsartsen en bedrijfsartsen. Opvallend is het voornemen om de IVA-uitkering voor nieuwe gevallen af te schaffen, wat een fundamentele wijziging betekent voor werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt raken.

Verder wordt ingezet op het verkleinen van de instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen.

Belemmeringen om te werken of bij te verdienen moeten worden weggenomen, bijvoorbeeld door een terugvaloptie te creëren voor mensen die het werk opnieuw proberen te hervatten. Ook wordt het sociale zekerheids- en toeslagenstelsel vereenvoudigd door begrippen en voorwaarden te harmoniseren.

Arbeitsongeschiktheid: loondoorbetaling en re-integratie

De loondoorbetaling tijdens ziekte staat hoog op de werkagenda. Het kabinet erkent dat de huidige verplichting voor werkgevers om twee jaar loon door te betalen bij ziekte, met name voor het mkb een drempel vormt om werknemers in vaste dienst te nemen. Het voornemen is om de loondoorbetaling ‘meer werkbaar’ te maken voor werkgevers. Of dit ook zal leiden tot een verkorting van de loondoorbetalingsperiode voor bepaalde groepen werkgevers, is op dit moment nog onduidelijk.

Daarnaast wil het kabinet de administratieve lasten van de Wet verbetering poortwachter verminderen. Rapportageverplichtingen moeten worden beperkt en onzekerheden over loonsancties weggenomen. Tegelijkertijd wordt meer ruimte geboden voor maatwerk en directer contact tussen werkgever en werknemer tijdens het re-integratietraject.

Ontslag: menselijke maat en transitievergoeding:

Op het terrein van ontslagrecht wordt meer ruimte beoogd voor de menselijke maat. Bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel moet in de toekomst meer rekening kunnen worden gehouden met persoonlijke omstandigheden van werknemers. Ook het concurrentiebeding wordt gemoderniseerd, met als doel werknemers meer ruimte te geven om elders aan de slag te gaan.

Een ingrijpende maatregel is het voornemen om de compensatieregeling voor de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid volledig af te schaffen. Uit de budgettaire bijlage volgt dat deze afschaffing is beoogd per 1 januari 2028 en zal gelden voor alle werkgevers.

Daarnaast wordt de transitievergoeding inhoudelijk herijkt. De vergoeding moet nadrukkelijker worden ingezet waarvoor zij bedoeld is: het begeleiden van werknemers van werk naar werk. De besteding van de

transitievergoeding wordt gekoppeld aan de infrastructuur voor Leven Lang Ontwikkelen. Werkgevers die aantoonbaar hebben geïnvesteerd in scholing, omscholing of re-integratie, kunnen te maken krijgen met een lagere of zelfs geen verplichting tot betaling van een transitievergoeding. Het is nog onduidelijk in hoeverre werknemers de vrijheid behouden om de vergoeding naar eigen inzicht te besteden.

Arbeidsvoorwaarden en combinatie werk en privé

Het kabinet kondigt aan de werkkostenregeling te vereenvoudigen en werkgevers meer ruimte te geven om werknemers te helpen bij het aflossen van studieschulden. Cao's blijven een belangrijke pijler van arbeidsvoorwaardenbeleid, maar de regeldruk moet omlaag en er moet meer ruimte komen voor maatwerk en innovatie, ook via dispensatiemogelijkheden.

Daarnaast wordt actief ingezet op het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie, wat gevolgen zal hebben voor onder meer werving en selectie en arbeidsvoorwaarden. Het verlofstelsel wordt vereenvoudigd, met het SER-advies 'Balans in maatschappelijk verlot' als uitgangspunt, en het kabinet zet in op het voortzetten van vrijwel gratis kinderopvang voor werkende ouders. Mantelzorgers moeten meer erkenning en ondersteuning krijgen.

Pensioen: AOW-leeftijd en aanvullende opbouw

Op pensioenterrein bevat het coalitieakkoord enkele ingrijpende voorstellen. De koppeling tussen levensverwachting en AOW-leeftijd blijft bestaan, maar de huidige dempende mechanismen verdwijnen. Vanaf 1 januari 2033 wordt de AOW-leeftijd direct gekoppeld aan de stijging van de levensverwachting, zonder vertraging of maximering. Dit kan leiden tot een snellere stijging van de AOW-leeftijd dan onder het huidige stelsel het geval is.

Ten aanzien van de aanvullende pensioenopbouw voor hogere inkomens wordt in de budgettaire bijlage verduidelijkt dat geen verdere verlaging van de aftoppingsgrens wordt doorgevoerd. In plaats daarvan wordt de pensioenaftoppingsgrondslag van € 137.800 op jaarbasis voor de komende zes jaar bevroren. Door het uitblijven van indexatie neemt de fiscale ruimte voor pensioenopbouw voor hogere inkomens geleidelijk af.

Daarnaast blijft de pensioentransitie op grond van de Wet toekomst pensioenen onverkort van kracht. De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel loopt door tot uiterlijk 1 januari 2028. Ook blijft er aandacht voor het thema 'gezond naar pensioen', met name voor werknemers in zware beroepen.

Zelfstandigen en internationale arbeidsmarkt

Voor zelfstandigen wordt de invoering van het rechtsvermoeden van werknemerschap voortgezet. Het resterende deel van de Vbar wordt vervangen door de Zelfstandigenwet, die gefaseerd wordt ingevoerd en rekening houdt met Europese regelgeving. Werkgevers krijgen daarnaast meer verantwoordelijkheid voor de huisvesting van arbeidsmigranten en het doorbreken van afhankelijkheidsrelaties.

Tot slot wordt ingezet op gerichte arbeidsmigratie via een driejarige pilot voor goed geschoolde arbeidskrachten in specifieke sectoren. Asielzoekers met een goede kans op een verblijfsvergunning mogen bovendien al na drie maanden werken, in plaats van na zes maanden.

■ De vrijwilligersorganisatie Burgerkracht Uit Samenwerking (BUS) merkt op:

Het huidige minderheidskabinet is afhankelijk van het behalen van een meerderheid in de Tweede Kamer om haar plannen door de Tweede Kamer te kunnen lozen. Maar dan zijn ze er nog niet, want ook in de Eerste Kamer heeft het huidige kabinet geen meerderheid en zal dan ook aan de bak moeten om daar hun plannen gerealiseerd te zien worden. Nu al kan worden vastgesteld dat het huidige kabinet op veel gemaakte plannen dient terug te komen of volledig uit te stellen. Daar er in de Tweede Kamer geen meerderheden worden gevonden. Als de lijn zich zo voort zet voorspellen wij dat het huidige kabinet weinig van haar beleid terecht ziet te komen en hen dus niets anders te doen valt dan bewust worden dat zij geen potten meer kunnen breken en het beter is dat zij gaan aftreden.

Kunnen wij u ergens mee van dienst zijn b.v.:

Over de inhoud van het bericht of andere zaken op het terrein van informatie verstrekken, het geven van adviezen of hulpverlening bij opstellen van brieven, bemiddeling of begeleiding op terreinen van:

Uitkeringen, regelingen, voorzieningen, werk en inkomen, wonen, zorg, ouderenbelangen, armoede, schulden etc., dan bieden dat bieden wij u **geheel kosteloos** aan.

Wij als belangenorganisatie hebben meer als 25 jaar ervaring in de sociaal maatschappelijke dienstverlening.

Mail uw vragen, verzoeken naar: info@debus.nl. Wij dragen zorg voor een reactie mail binnen 24 uur.

Om meer over ons te willen weten verwijzen wij u graag onze website: www.debus.nl

Opgemaakt en gepubliceerd: 07 mei 2026

Bronvermelding: Dirkwager / BUS

Uitgegeven door: Vrijwilligersorganisatie Burgerkracht Uit Samenwerking (BUS)