



Artikel

Coalitieakkoord 2026 en de rol van de OR

Nina Vermeulen en Mari Israiljan
Februari 2026

Eind januari presenteerden D66, VVD en CDA hun coalitieakkoord met plannen voor een beter Nederland. Het akkoord is de basis voor de routekaart en bevat nieuwe, nog uit te werken, afspraken op het gebied van pensioen en andere ouderdomsvoorzieningen. Omdat het huidige kabinet geen meerderheid in de Tweede Kamer heeft, is het belangrijk om in het achterhoofd te houden dat de voorgestelde maatregelen, nog aanpassing of bijsturing kunnen ondergaan tijdens de verdere parlementaire behandeling.

Wat zijn de maatregelen op het gebied van pensioen?

1. AOW-leeftijd verder omhoog

Vanaf 2033 willen de coalitiepartijen de AOW -leeftijd toch weer laten stijgen. Dit betekent dat voor ieder jaar dat Nederlanders gemiddeld ouder worden, de AOW leeftijd eveneens met één jaar stijgt. Dit wijkt af van de afspraken uit het Pensioenakkoord, waarin is afgesproken dat de AOW-leeftijd vanaf 2025 juist minder snel zou stijgen dan de levensverwachting. Die maatregel uit het coalitieakkoord sluit aan bij de analyse dat de AOW door vergrijzing steeds duurder wordt en dat een vollediger koppeling noodzakelijk is om de regeling op langere termijn betaalbaar en houdbaar te houden. **Dit betekent dat over een aantal jaren de AOW-leeftijd weer verder opschuift en werknemers op een hogere leeftijd AOW ontvangen.**

2. Verdere inwerkingtreding Wet toekomst pensioenen

Al in 2023 werd de Wet toekomst pensioenen van kracht. Hierin komt geen verandering. Daarnaast geeft de coalitie vervolg aan het akkoord 'Gezond naar het pensioen', waarin vakbonden en werkgevers samen afspraken hebben gemaakt over onder meer RVU-regelingen en het afbakenen van zwaar werk. De coalitie kiest ervoor deze afspraken voort te zetten en onderdeel te laten zijn van het pensioenbeleid. Concreet betekent dit dat er geen (grote)



Montae
& Partners

wijzigingen te verwachten zijn in de Wet toekomst pensioenen.

Pensioenfondsen moeten uiterlijk 1 januari 2028 overgegaan zijn naar het nieuwe pensioenstelsel. Pensioenregelingen die door een verzekeraar worden uitgevoerd, moeten ook op 1 januari 2028 zijn aangepast. Regelingen om eerder te stoppen met werken voor "zware beroepen" worden verder uitgewerkt.

3. Beperking pensioenopbouw door werkgevers

De coalitie kiest er ook voor om in de komende zes jaar de fiscale subsidiëring van het aanvullend pensioen voor de hoogste inkomens stap voor stap te beperken. Daarmee wordt de huidige verdeling van fiscale voordelen in het pensioensysteem aangepakt: hogere inkomens profiteren nu relatief meer van de belastingaftrek op pensioenpremies dan midden/lagere inkomens. Door deze subsidiëring af te bouwen, verschuiven belastingvoordelen geleidelijk van de hogere inkomens naar wat lagere inkomens. **Concreet betekent dit dat het deel van je salaris waarover je pensioen opbouwt kleiner wordt. Dit betekent mogelijk een minder hoge premie, maar ook een minder hoog pensioen.**

Wat is de rol van de OR?

De OR heeft een belangrijke rol in het pensioendossier, omdat veel wijzigingen in pensioenregelingen onder het instemmingsrecht van de OR vallen. Op grond van artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) mag een werkgever een pensioenregeling alleen vaststellen, wijzigen of intrekken als de OR daarmee instemt. Dat geldt voor besluiten over de pensioenovereenkomst zelf. Zoals de hoogte van de premie, het type pensioenregeling, het type pensioenuitvoerder en afspraken over nabestaandenpensioen. De OR moet tijdig worden geïnformeerd en formeel om instemming worden gevraagd. **Let op! Als de pensioenregeling in een cao is vastgelegd en door een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds wordt uitgevoerd, heeft de vakbond de rol van de OR.**

Daarnaast heeft de OR de taak om erop toe te zien dat werknemers goed worden beschermd bij grote pensioenovergangen en het steeds later stoppen met werken. Dat betekent dat de OR kan doorvragen naar de financiële gevolgen voor verschillende groepen werknemers, naar eventuele compensatie (bijvoorbeeld voor groepen die nadeel ondervinden van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel) en naar de wijze waarop werknemers in zware beroepen worden ondersteund zodat zij op een goede manier kunnen pensioneren.

Neem contact met ons op

De OR is een grote speler bij de uitwerking van de nieuwe pensioenmaatregelen. Zij bewaakt het proces, heeft instemmingsrecht en vertegenwoordigt de belangen van werknemers bij besluiten die grote financiële gevolgen hebben. Montae & Partners ondersteunt vele OR'en met onafhankelijke expertise. Zo kan de OR stevig en goed geïnformeerd haar instemmingsrol vervullen. Wij ondersteunen de OR met duurzame inzetbaarheidsvraagstukken, het pensioendossier en andere arbeidsvoorwaarden waar de OR zeggenschap over heeft.

Wil je meer informatie? Neem contact op met Inge Bakker via onderstaande contactgegevens.



Inge Bakker | Strategie Consultant

inge.bakker@montaepartners.nl

+31 (0)6 46 02 74 08

