

Onderhandelingsresultaat Cao Sociale Werkvoorziening 2026 – 2028

Partijen betrokken bij de onderhandelingen voor de Cao Sociale Werkvoorziening (de Cao SW) zijn op 9 februari 2026 een onderhandelingsresultaat overeengekomen. Het resultaat wordt definitief na de ledenraadplegingen en bekrachtiging door de afzonderlijke partijen. Dat is op zijn vroegst op 17 april 2026.

Partijen komen het volgende overeen:

Overwegingen

Partijen hebben met elkaar gesproken over het belang van fatsoenlijke en passende arbeidsvoorwaarden voor werknemers die vallen onder de Cao SW, binnen de bestaande financiële kaders.

Partijen hechten veel waarde aan de ontwikkeling van de werknemers naar passend werk in een prettige en veilige werkomgeving. Om die reden zullen partijen extra aandacht geven aan duurzame inzetbaarheid (waaronder gezonde voeding en leefstijl), het individueel ontwikkelplan en opleiding en versterking van de sociale veiligheid op de werkvloer. De ondernemingsraad kan ten aanzien van deze onderwerpen een belangrijke rol spelen. Partijen willen bovenstaande onderwerpen gedurende de looptijd van de cao versterken en zullen dat doen in nauwe samenwerking met en in aansluiting op het bestaande programma van het *A&O-fonds sector Sociale Werkvoorziening* (SBCM).

In het kader van gezond de pensioenleeftijd halen spreken partijen af dat de 64-jarige seniorenregeling wordt voortgezet en definitief wordt opgenomen in de cao. Ook zetten partijen de RVU-regeling voort.

Partijen hebben verder afgesproken om gezamenlijk uit te zoeken of de functiebeschrijvingen goed te waarderen zijn met het bestaande functieclassificatie systeem (FC/SW). Als blijkt dat dit niet het geval is dan zullen partijen met elkaar in overleg treden over wat nodig is om de juiste waardering van de functies(s) vast te stellen.

Looptijd en inwerkingtreding

De nieuwe overeengekomen cao heeft een looptijd van *drie jaar*, van 1 januari 2026 t/m 31 december 2028. Voor enkele afspraken geldt dat zij pas later in werking treden, die afwijkende inwerkingtreding is dan duidelijk aangegeven en omschreven. Partijen hebben afgesproken tussentijds overleg te voeren als er tijdens de looptijd sprake is van een uitzonderlijke situatie met gevolgen voor de koopkracht van de werknemers.

Reparatie loongebouw en loonontwikkeling

1) Reparatie van het loongebouw:

Partijen constateren dat door de extra beleidsmatige stijging van het wettelijk minimumloon (WML) verschillende schaalbedragen onder het niveau van het WML per maand terecht zijn gekomen. Dat vinden partijen onwenselijk. Daarom wordt de loontabel in de onderste drie schalen per 1 mei 2026 gerepareerd.

Ook hebben partijen besloten om de sinds 2015 geldende afspraak over de LPO-verhogingen iets aan te passen. Tot nu toe geldt de LPO-verhoging alleen voor de werknemers met een hoger loon dan het WML. Voor de werknemers die het WML verdienen geldt de verhoging van het minimumloon. Vanaf 1 juli 2026 wordt de LPO-verhoging toegekend aan *alle* werknemers.

De reparatie houdt in dat per 1 mei 2026:

- a. De onderste 3 treden van alle schalen uit de oude loontabel worden geschrapt;
- b. De tekst 'WML' in de loontabel wordt vervangen door een maandbedrag van het WML in euro's, naar boven afgerond op hele euro's.
- c. Schaal A:

Aan schaal A wordt een trede toegevoegd, schaal A bestaat dan uit twee treden:

Start:	WML in euro's naar boven afgerond op 1 januari 2026,
Trede 1:	Start + € 30.

- d. Schaal B1:

Aan schaal B1 wordt één trede toegevoegd, schaal B1 bestaat dan uit drie treden:

Start:	WML in euro's naar boven afgerond op 1 januari 2026;
Trede 1:	Start + € 30;
Trede 2:	Start + € 60.

- e. Schaal B2:

De drie bestaande treden in schaal B2 worden verhoogd:

Start:	WML in euro's op 1 januari 2026 afgerond naar boven;
Trede 1:	Start + € 30;
Trede 2:	Start + € 60;
Trede 3:	Start + € 90.

2) Loonontwikkeling gedurende de looptijd

De systematiek van loonontwikkeling binnen de Cao SW bestaat ruim 10 jaar. De compensatie voor de loon – en prijsontwikkeling (LPO) die gemeenten via de integratie-uitkering Participatie ontvangen wordt ingezet om de lonen van werknemers die meer dan het WML verdienen te verhogen. Cao-partijen hebben een LPO-model ontwikkeld waarmee de LPO die in euro's wordt toegekend wordt omgezet naar een percentage loonsverhoging.

Ook gedurende de looptijd van deze cao wordt deze systematiek toegepast. Voor 2026 geldt een aangepaste afspraak omdat partijen overeen zijn gekomen de reparatie van de loontabel (1) te financieren uit de LPO. Hieronder de loonontwikkeling voor 2026, 2027 en 2028.

2026:

Van de LPO uit de Meicirculaire Gemeenten 2026 worden de kosten van de reparatie van de loontabel afgetrokken. Het overgebleven bedrag wordt in het LPO - model van sociale partners gestopt en dat levert een percentage loonsverhoging op. Per 1 juli 2026 stijgen alle lonen met eenzelfde percentage als waarmee het WML stijgt (de reguliere WML-indexatie). De tweede verhoging vanuit de LPO vindt plaats per 1 januari 2027. De lonen worden dan verhoogd met een % gelijk aan het verschil tussen het bovenbedoelde percentage loonsverhoging en de eerder toegekende verhoging van 1 juli 2026.

2027 en 2028

De systematiek uit voorgaande jaren wordt voortgezet.

Uitzondering op de Waadi

Partijen spreken af dat werknemers met een arbeidsovereenkomst onder deze cao die worden uitgeleend, vanaf het moment van inwerkingtreding van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs, zijn uitgezonderd van de werking van artikelen 8 en 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).

Regeling Vervroegd uittreden (RVU)

Partijen spreken af om de 'oude' RVU-regeling voor onbepaalde tijd voort te zetten. De regeling blijft inhoudelijk gelijk. Werknemers kunnen pas gebruik maken van de nieuwe regeling in de kalendermaand volgend op bekrachtiging van de afspraken, vanaf 1 mei 2026. In de tussentijd kunnen werknemers vervroegde uitdiensttreding aanvragen en werkgevers nemen deze ook in behandeling.

Wanneer op enig moment de Rijksbijdrage vervalt of de (fiscale) wetgeving wijzigt waardoor de fiscale voordelen van de RVU-regeling wegvallen worden nieuwe aanvragen voor deelname aan de RVU-regeling niet gehonoreerd. Partijen treden onmiddellijk met elkaar in overleg over de gevolgen en mogelijkheden voor voortzetting van een aangepaste RVU-regeling.

Seniorenregelingen

De tijdelijke 64-jarigen seniorenregeling die partijen in 2021 overeen zijn gekomen wordt definitief opgenomen in de cao. Net als bij de RVU-regeling geldt dat werknemers deze kunnen aanvragen en werkgevers deze in behandeling kunnen nemen. Gebruikmaken van de regeling kan pas in de kalendermaand nadat alle partijen de afspraken hebben bekrachtigd, op zijn vroegst per 1 mei 2026.

Partijen hebben verder afgesproken dat in geval van langdurige ziekte, vanaf 6 weken, de werkgever, in overleg met de werknemer, de deelname aan de seniorenregeling per eerste dag van de volgende kalendermaand opschort. Werknemers ontvangen dan weer het loon behorend bij de omvang van het dienstverband van vóór de seniorenregeling. Opschorten kan alleen als de verwachting is dat de ziekte nog zal voortduren. Wanneer de werknemer weer volledig is hersteld dan herleeft de seniorenregeling vanaf de eerste dag van de volgende kalendermaand. Voor herleving geldt de aanvraagtermijn van 3 maanden niet.

Innen WGA-premie door werkgevers

Partijen zijn het erover eens geworden dat werkgevers met ingang van 1 juli 2026 (dus zonder terugwerkende kracht) niet langer de helft van de WGA-premie verhalen op het loon van werknemers.

Overige afspraken

- *Vredesplicht:*

Artikel 1.5 van de cao waarin de vredesplicht is opgenomen wordt geschrapt uit de cao.

- *Recht om iemand mee te nemen naar een moeilijk gesprek*

In hoofdstuk 2 van de cao (algemene verplichtingen) wordt een bepaling toegevoegd over het recht van een werknemer om zich te laten ondersteunen door iemand die hij/zij vertrouwt bij een ingewikkeld of lastig gesprek met (een vertegenwoordiger van) de werkgever. Van een ingewikkeld of lastig gesprek is in elk geval sprake als het gaat over arbeidsvoorwaarden, een belangrijke wijziging in het werk of werkzaamheden of een gesprek dat kan leiden tot een sanctie.

- *Toeslag onregelmatige dienst*

Aan artikel 5.12 (Toeslag onregelmatige dienst) wordt een derde lid toegevoegd waarin wordt opgenomen dat de werknemer, in overleg met de werkgever, bepaalt of de toeslag in tijd of geld wordt uitgekeerd. Alleen in situaties van zwaarwegende bedrijfsbelangen kan de werkgever afwijken van de wens van de werknemer.

- *Buitengewoon verlof bij huwelijk*

Aan artikel 6.7 (buitengewoon verlof) lid 3 wordt toegevoegd dat werknemers ook recht hebben op buitengewoon verlof met behoud van loon als ze op de dag van het huwelijk van een familielid in de 1^e graad (kind, stiefkind, pleegkind, aangehuwd kind, ouder, pleegouder, schoonouder of stiefouder) moeten werken.

- *Kortdurend zorgverlof*

Voor de voorwaarden van doorbetaling van loon bij kortdurend zorgverlof wordt niet langer afgeweken van de Wet arbeid en zorg (Wazo). Tijdens het kortdurend zorgverlof betaalt de werkgever 70% van het loon met als ondergrens het wettelijk minimumloon behorend bij de omvang van het dienstverband. Zoals is opgenomen in artikel 5:6 lid 1 Wazo.

- *Fiscale uitruil*

Partijen komen overeen dat er in hoofdstuk 7 van de cao (Kostenvergoedingen) ruimte komt voor meer kostenvergoedingen dan nu in de cao zijn opgenomen. De werkgever treft hiervoor na instemming van de ondernemingsraad een regeling gericht op het bevorderen van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid, zoals een sportabonnement, (elektrische) fiets of coaching, en/of weerbaarheid. Hiervoor wordt de beschikbare ruimte van de werkkostenregeling gebruikt.

- *Bijdrage vakbondscontributie*

Aan artikel 7.3 wordt een lid toegevoegd waarin wordt opgenomen dat op verzoek van de werknemer de bijdrage van 50% van de werkgever voor de vakbondscontributie maandelijks wordt uitbetaald.

- *Tegemoetkoming woon – werkverkeer na verhuizing*

Partijen spreken af dat de reiskostenvergoeding na een verhuizing van de werknemer wordt aangepast aan de nieuwe afstand van het woonadres naar de werkplek. Deze wijziging treedt in werking per 1 juli 2026. Dat betekent dat per 1 juli 2026 de daadwerkelijke afstand woon – werkverkeer voor alle werknemers actueel moet zijn. Deze afspraak heeft geen terugwerkende kracht.

- *Vakbondsfaciliteiten*

In de cao wordt een artikel opgenomen dat vakorganisaties in de gelegenheid worden gesteld om:

- Gebruik te maken van de prikborden en digitale informatieborden;
- Minimaal twee keer per jaar een bedrijfsbezoek te organiseren, waarbij de werkgever een geschikte ruimte ter beschikking stelt.

Werkgeversbijdrage

In lijn met de afspraak bij Cao Aan de slag wordt vanaf 1 januari 2026 jaarlijks één bijdrage van €350 per gemeente voldaan aan de bonden (zowel FNV als CNV) voor beide cao's (Cao Aan de slag en Cao SW).

Aldus overeengekomen op 9 februari 2026.

Partijen bij de Cao Sociale Werkvoorziening

VNG, Kamer Inclusieve Arbeid

FNV

CNV

Sectorleider overheid & publieke diensten CNV