Brief aan de leden
T.a.v. het college

Datum
19 februari 2026

Ons kenmerk
TAZ/U202600105
Lbr 26/003

Telefoon
070 373 83 93

Bijlage(n)
3

College voor Arbeidszaken
Kamer Inclusieve Arbeid

Onderwerp
Ledenraadpleging ‘Onderhandelingsresultaat Cao SW 2026 – 2028’

Samenvatting

Op 9 februari jl. heeft de Kamer Inclusieve Arbeid (KIA) namens de VNG met de vakbonden CNV en FNV overeenstemming bereikt over een nieuwe Cao voor de Sociale Werkvoorziening (Cao SW). De afspraken zijn vastgelegd in het onderhandelingsresultaat en bevat onder meer afspraken over:

- het voortzetten van de systematiek van de loonsverhogingen op basis van de compensatie voor de loon – en prijsontwikkeling (LPO);
- de reparatie van de onderste schalen van de loontabel per 1 mei 2026;
- een algemene uitzondering op de werking van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) voor uitleenconstructies binnen de SW;
- het voortzetten van de regeling voor vervroegd uittreden (RVU);
- het permanent opnemen van de seniorenregeling voor 64-jarigen;

Het onderhandelingsresultaat is als bijlage bij deze brief opgenomen.

In deze brief worden de gemaakte afspraken uitgelegd en wordt uw mening gevraagd. Reageren is voorbehouden aan gemeenten en kan tot en met **10 april 2026, 12.00 uur.** De afspraken worden definitief nadat alle cao-partijen het resultaat hebben bekrachtigd. De uitkomst van de ledenraadpleging wordt 17 april 2026 voorgelegd aan het VNG-bestuur.

Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl | vng.nl

Brief aan de leden
T.a.v. het college

Datum
19 februari 2026

Ons kenmerk
TAZ/U202600105
Lbr 26/003

Telefoon
070 373 83 93

Bijlage(n)
3

College voor Arbeidszaken
Kamer Inclusieve Arbeid

Onderwerp
Ledenraadpleging 'Onderhandelingsresultaat Cao SW 2026 -2028'

Geacht college**,**

De Kamer Inclusieve Arbeid van de VNG (de KIA[1]) heeft op 9 februari jl. een onderhandelingsresultaat bereikt met de FNV en CNV over een nieuwe Cao Sociale Werkvoorziening (Cao SW). De cao heeft een looptijd van drie jaar, van **1 januari 2026 tot en met 31 december 2028**.

Via deze ledenraadpleging vraagt de VNG de mening van gemeenten over de gemaakte afspraken. De stemming verloopt elektronisch via een digitaal reactieformulier, de gemeentesecretaris ontvangt een link naar dit formulier. Gemeenten kunnen **voor of tegen het gehele resultaat** stemmen, in het reactieformulier is ruimte voor opmerkingen.

Stemmen kan tot en met **vrijdag 10 april 2026, 12.00 uur** en reageren is voorbehouden aan gemeenten. Iedere gemeente kan slechts één stem uitbrengen en alleen uitgebrachte stemmen tellen mee. Uiteraard kunt u advies inwinnen bij het gemeentelijk sociaal ontwikkelbedrijf.

In deze brief wordt u geïnformeerd over:

1. Het kader van de afspraken en het onderhandelingsresultaat;
2. Nadere duiding van de afspraken;
3. Procedure van de ledenraadpleging.

[1] De KIA is samengesteld uit vertegenwoordigers van de VNG-commissies College voor Arbeidszaken (CvA), de commissie Gemeentefinanciën en de commissie Participatie, Schuldhulpverlening en Integratie (PSI).

1. Het kader van de afspraken en het onderhandelingsresultaat

De Cao SW is in 2021 afgesloten voor vijf jaar om rust en stabiliteit te bieden aan werknemers, gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven. Door het wegvallen van instroom sinds de invoering van de Participatiewet (2015) veroudert het werknemersbestand snel: de gemiddelde leeftijd is eind 2025 circa 54,5 jaar en jaarlijks stromen 4.000 tot 5.000 werknemers uit. Het totale aantal werknemers daalde van circa 68.000 in 2021 naar circa 50.000 eind 2025.

In 2021 is een eerste stap gezet naar een 'eind-cao', met arbeidsvoorwaarden die beperkt onderhoud vragen. Voor de looptijd zijn afspraken gemaakt over loonontwikkeling, een RVU-regeling en een extra seniorenregeling voor 64-jarigen. Dit naar tevredenheid van alle partijen.

Energiecrisis en inflatie

Door geopolitieke spanningen ontstond in 2022 een energiecrisis en stegen de loonkosten. De inflatie liep op tot 10%. Het kabinet verhoogde in januari 2023 het WML met 10,15% en introduceerde een energiecompensatie. De extra stijging van het WML werd echter niet via de LPO gecompenseerd, waardoor de LPO achter bleef bij de WML-stijging. Voor een deel van de werknemers ontstond financiële onzekerheid. Na protesten is de Cao SW in 2023 opengebroken: de LPO-verhoging werd vervroegd naar oktober 2023 en alle schalen zijn in januari 2024 met € 50 verhoogd. Dit bood verlichting, maar was geen volledige compensatie.

Onderhandelingsproces en uitwisselen van standpunten

Na 2023 hebben de vakbonden meerdere keren aangegeven niet nog eens een cao voor vijf jaar te willen afsluiten. Zij achten de risico's op tussentijds bijsturen te groot.

In oktober 2025 startten de eerste gesprekken over een nieuwe Cao SW. Beide partijen verwachtten binnen drie maanden tot overeenstemming te komen, maar bij het uitwisselen van de inzet bleek dat de standpunten te ver uiteen lagen. Hierdoor konden pas halverwege januari 2026 serieuze onderhandelingen plaatsvinden. De urgentie werd hoger, omdat deelname aan de RVU-regeling en de seniorenregeling voor 64-jarigen na 31 december 2025 niet meer mogelijk was.

Voor de VNG is het behoud van het instrument detachering een cruciaal punt. Nieuwe wetgeving naar aanleiding van een uitspraak van het Europees Hof bedreigt de inzet van detachering als middel voor begeleiding naar werk en ontwikkeling. Vandaar de inzet van de VNG voor een volledige uitzondering op de werking van de Waadi. De vakbonden wilden slechts een tijdelijke uitzondering.

Een tweede groot knelpunt is de reparatie van de onderkant van de loontabel. De vakbonden wilden dat gemeenten deze reparatie volledig zouden bekostigen. VNG heeft benadrukt dat de LPO bedoeld is voor loon- en prijsontwikkeling en dus ook voor het aanpassen van de loontabel. Ook het alternatieve voorstel van de vakbonden — een gemeentelijke garantstelling waarbij gemeenten respectievelijk 70% en later 50% van de kosten dragen — is afgewezen.

Een derde knelpunt was de looptijd van de cao. De VNG wilde een cao voor 4 jaar en de vakbonden van maximaal 2 jaar.

Uiteindelijk zijn we tot overeenstemming gekomen, waarbij de vakbonden hebben ingestemd met de inzet van de VNG op beide hoofdpunten en is een looptijd afgesproken van drie jaar. Een belangrijke overweging van de vakbonden was dat de cao is verlopen, werknemers kunnen hierdoor geen gebruik maken van de RVU-regeling en de seniorenregeling. Alle afspraken zijn vastgelegd in het onderhandelaarsresultaat (Bijlage 1). Deze worden hieronder toegelicht.

2. Nadere duiding van de afspraken

Het onderhandelingsresultaat bevat diverse afspraken. De onderwerpen zijn in deze brief geclusterd onder drie hoofdthema's: A. Algemene afspraken, B. Afspraken met invloed op het loon en C. Overige afspraken.

A. Algemene afspraken

a. Looptijd en inwerkingtreding

De nieuwe cao heeft een looptijd van **drie jaar**, van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028. Deze looptijd zorgt voor een periode van rust en zekerheid voor werkgevers en werknemers. Enkele afspraken in het onderhandelingsresultaat kennen een andere ingangsdatum, een andere datum van inwerkingtreding is dan expliciet opgenomen.

b. Uitzondering op de werking van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

De Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) wordt aangepast. Deze wet bepaalt dat uitgeleende werknemers die **hetzelfde werk** verrichten als reguliere werknemers recht hebben op een compensatie in euro's voor verschillen in essentiële arbeidsvoorwaarden. In de cao bestaat al een uitzondering op dit gelijke-loonvoorschrift voor payrollconstructies (artikel 8a Waadi). Deze uitzondering wordt nu uitgebreid naar **alle uitleenconstructies onder artikel 8 Waadi**, waaronder detachering.

Detachering is binnen de sociale werkvoorziening al jarenlang een belangrijk instrument om werknemers buiten het sociaal ontwikkelbedrijf werkervaring op te laten doen. Volgens de KIA en Cedris draagt de nieuwe uitzondering bij aan het behoud van dit instrument en daarmee aan de continuïteit van de sector sociaal ontwikkelbedrijven. Werknemers die kunnen en willen doorstromen naar regulier werk worden gestimuleerd dat te doen, mits reguliere werkgevers bereid zijn hen in dienst te nemen.

Hoewel deze uitzondering in de praktijk al werd toegepast, zorgt het expliciet opnemen ervan in de cao ervoor dat **alle uitleenconstructies structureel worden uitgezonderd van de (toekomstige) werking van de Waadi**.

c. Invoering werkgeversbijdrage

Bij de Cao Aan de slag is al een afspraak over een werkgeversbijdrage opgenomen. Door die afspraak ook hier op te nemen wordt duidelijk dat het gaat om **één totaalbijdrage van € 350 per gemeente**. Dit bedrag dekt de inspanningen van de vakbonden bij zowel de Cao Aan de slag als de Cao SW, evenals hun rol bij de bredere ontwikkelingen in de sector.

Cao-partijen gaan de komende periode in overleg over de manier waarop de bijdrage bij de vakbonden komt. Na bekrachtiging van de Cao Aan de slag en de Cao SW zal de VNG een ledenbrief verzenden met daarin de uitwerking van deze afspraak.

d. Vakbondsfaciliteiten

Partijen hebben afgesproken om in de cao een nieuw artikel op te nemen waarin komt te staan dat vakbonden in de gelegenheid worden gesteld om:

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

e. Afschaffen vredesplicht

In de cao is in artikel 1.5 opgenomen dat vakorganisaties gedurende de looptijd van de cao geen werkstakingen mogen houden, alleen als die te maken hebben met het vernieuwen van de Cao SW. De vredeplicht komt te vervallen in de nieuwe cao.

B. Afspraken van invloed op het loon

f. Reparatie van de onderste schalen van loongebouw

In 2023 steeg het wettelijk minimumloon (WML) met 10,15%. Naast de reguliere stijging van 2,1% werd toen een bijzondere beleidsmatige verhoging van 8,05% doorgevoerd. De LPO, waarmee de salarissen worden verhoogd, is echter niet aangepast aan deze stijging. Hierdoor kwamen diverse schaalbedragen in de loontabel onder het WML te liggen. Gemeententen hebben in 2024 alle schaalbedragen met € 50 verhoogd, maar in de schalen A, B1 en B2 bleven de bedragen alsnog onder het WML, dat vinden partijen onwenselijk. Daarom is afgesproken deze schalen per 1 mei 2026 te verbeteren.

De verbetering houdt in:

- De meeste werknemers zitten aan het einde van hun schaal. Omdat geen nieuwe werknemers meer instromen zijn de onderste 3 treden van het loongebouw overbodig geworden. Samen met de uitvoeringspartners kijken we hoe dit administratief kan worden verwerkt.
- In de loontabel wordt ‘WML’ vervangen door het WML in euro’s, naar boven afgerond op hele euro’s, hierdoor profiteren ook de laagste schalen mee van de LPO-verhogingen.
- Aan schaal A wordt een trede toegevoegd waardoor de laatst 2 treden per 1 mei 2026 zijn:
    - Start: WML per 1 januari 2026 naar boven afgerond in euro’s = € 2.304
    - Trede 1: Start + € 30 = € 2.334
- Aan schaal B1 wordt één trede toegevoegd, de hoogste 3 treden zijn per 1 mei 2026:
    - Start: WML per 1 januari 2026 naar boven afgerond in euro’s = € 2.304
    - Trede 1: Start + € 30 = € 2.334
    - Trede 2: Start + € 60 = € 2.364
- De hoogste 4 treden van schaal B2 worden aangepast en zijn per 1 mei 2026:
    - Start: WML per 1 januari 2026 naar boven afgerond in euro’s =€ 2.304
    - Trede 1: Start + € 30 = € 2.334
    - Trede 2: Start + € 60 = € 2.364
    - Trede 3: Start + € 90 = € 2.394

De overige schaalbedragen blijven ongewijzigd ten opzichte van 1 januari 2026. Ter volledigheid zijn de loontabellen per 1 januari 2026 (bijlage 2) en per 1 mei 2026 (bijlage 3) toegevoegd. Vanaf 1 juli 2026 volgt de loonontwikkeling het patroon zoals omschreven in onder de g (*loonontwikkeling gedurende de looptijd).*

Partijen hebben afgesproken dat de kosten van de reparatie van de loontabel worden gefinancierd uit de beschikbare compensatie voor loon – en prijsontwikkeling (LPO) in 2026. Dit betekent dat in 2026 een herverdeling van de beschikbare middelen plaatsvindt. Een deel wordt ingezet voor de reparatie van het loongebouw, terwijl het resterende bedrag volgens de reguliere systematiek over alle werknemers wordt verdeeld.

g. Loonontwikkeling gedurende de looptijd

Sinds 2016 kent de Cao SW een eigen systematiek van loonontwikkeling van de schaalbedragen boven het WML. Gemeenten ontvangen een compensatie voor de loon – en prijsontwikkeling (LPO). Deze LPO-middelen worden in euro's toegevoegd aan de integratie-uitkering Participatiewet en worden voor het eerst zichtbaar in de Meicirculaire van het Gemeentefonds.

Sociale partners hebben een rekenmodel ontwikkeld waarmee het bedrag uit de Meicirculaire wordt omgezet naar een percentage voor de jaarlijkse loonontwikkeling. Volgens de gebruikelijke systematiek wordt dit percentage gebruikt om de lonen op twee momenten te verhogen:

- op 1 juli, met een verhoging gelijk aan de procentuele WML-stijging;
- op 1 januari van het daaropvolgende jaar, waarbij de bedragen in de loontabel van het voorgaande jaar worden verhoogd met het LPO-percentage.

<u>Loonontwikkeling in 2026:</u>

De loonontwikkeling in 2026 wijkt af van de reguliere systematiek, omdat een deel van de LPO-middelen voor 2026 wordt ingezet voor de reparatie van de loontabel. In 2026 vinden drie loonaanpassingen plaats:

1) **Mei 2026:**
   Aanpassing van de loontabel (zie onderdeel f).
2) **Juli 2026:**
   Verhoging van alle lonen met het percentage waarmee het WML per 1 juli 2026 stijgt.
3) **Januari 2027:**
   Verhoging van alle lonen met een percentage gelijk aan het verschil tussen de LPO 2026 en de per 1 juli 2026 toegekende stijging. De schaalbedragen per 1 januari 2027 zijn gelijk aan de LPO stijging over de lonen van mei 2026.

<u>Loonontwikkeling 2027 en 2028:</u>

Voor de resterende looptijd worden de lonen als volgt aangepast::

1) **Juli 2027:**
   Verhoging van alle lonen met het percentage waarmee het WML per 1 juli 2027 stijgt.
2) **Januari 2028:**
   Verhoging met een percentage gelijk aan het verschil tussen de LPO 2027 en de stijging per 1 juli 2027.

3) **Juli 2028:**
   Verhoging van alle lonen met het percentage waarmee het WML per 1 juli 2028 stijgt.
4) **Januari 2029:**
   Hoewel deze datum buiten de looptijd van de cao valt (zoals gebruikelijk sinds 2016) worden de lonen per deze datum verhoogd met het verschil tussen de LPO 2028 en de stijging per 1 juli 2028.

h. Stopzetten verhalen WGA-premie op werknemers

Per 1 juli 2026 wordt het verhalen van 50% van de WGA-premie op werknemers volledig beëindigd. Hierdoor stijgt voor veel werknemers het nettoloon (met ongeveer € 15 per maand). De ingangsdatum is gekozen om werkgevers voldoende tijd te geven hun administratieve processen hierop aan te passen.

C. Overige afspraken

i. RVU-regeling

In de Cao SW 2021–2025 is een tijdelijke RVU-regeling overeengekomen die liep tot en met 31 december 2025. Inmiddels is het landelijk akkoord *Gezond naar Pensioen* (18 oktober 2024) gesloten, waarmee de fiscale kaders voor de RVU zijn verlengd en niet langer aan een einddatum zijn gebonden.

Partijen hebben afgesproken de bestaande RVU-regeling inhoudelijk ongewijzigd voort te zetten: deelname is mogelijk vanaf 2 jaar vóór de AOW-leeftijd en de uitkering is gelijk aan het bedrag dat is vrijgesteld van de RVU-heffing (in 2026: € 2.357 bruto per maand).

De nieuwe regeling treedt in werking op de eerste dag van de maand na bekrachtiging van de afspraken. Aanvragen kunnen alvast in behandeling worden genomen, maar deelname kan **op z'n vroegst per 1 mei 2026.**

j. Seniorenregelingen

- <u>Seniorenregeling voor 64-jarigen</u>

In de Cao SW 2021–2025 gold, in het kader van duurzame inzetbaarheid, een tijdelijke extra seniorenregeling voor 64-jarigen. Deze regeling eindigde op 31 december 2025, waardoor werknemers geboren na 31 december 1961 hier geen gebruik meer van konden maken. Op basis van de positieve ervaringen zijn partijen van oordeel dat de regeling bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid tot aan de AOW-leeftijd. Daarom wordt de seniorenregeling voor 64-jarigen definitief opgenomen in de cao.

Net als bij de RVU-regeling treedt de regeling in werking op de eerst dag van de maand na bekrachtiging van de afspraken, dus op z'n vroegst **per 1 mei 2026**. Aanvragen kunnen alvast in behandeling worden genomen.

- <u>Ziekte tijdens seniorenregeling</u>

Het komt voor dat werknemers die deelnemen aan een seniorenregeling ziek worden en daardoor langdurig niet kunnen werken. Voor deelnemers aan de seniorenregelingen voor 60 – en 64 -

jarigen betekent dit dat zij tijdens ziekte 92,5% van het oorspronkelijke loon ontvangen, wat kan leiden tot financieel nadeel. In de praktijk wordt dit vaak voorkomen door de seniorenregeling tijdelijk op te schorten, waardoor het loon wordt gebaseerd op de oorspronkelijk arbeidsomvang.

Partijen zijn overeengekomen deze werkwijze te uniformeren. Wanneer een werknemer langer dan 6 weken ziek is én verwacht wordt dat de ziekte langer voortduurt, kan de werkgever – in overleg met de werknemer – de seniorenregeling per de eerste dag van de volgende maand opschorten. Zodra de werknemer volledig is hersteld, herleeft de eerder overeengekomen regeling vanaf de eerste dag van de daaropvolgende maand. Hiervoor geldt geen nieuwe aanvraagtermijn van drie maanden. Alleen wanneer de werknemer wil overstappen naar een andere seniorenregeling is de reguliere aanvraagtermijn wél van toepassing.

k. Iemand meenemen naar een ingewikkeld of lastig gesprek
Partijen zijn overeengekomen om in hoofdstuk 2 van de cao (Algemene verplichtingen) een bepaling op te nemen waarin wordt vastgelegd dat een werknemer het recht heeft om iemand mee te nemen naar een ingewikkeld of lastig gesprek. Hiervan is in elk geval sprake bij gesprekken over arbeidsvoorwaarden, een belangrijke wijziging in het werk of werkzaamheden of bij gesprekken die kunnen leiden tot een sanctie.

l. Toeslag onregelmatige dienst
Aan artikel 5.12 (Toeslag onregelmatige dienst) wordt een derde lid toegevoegd. De werknemer bepaalt, in overleg met de werkgever, of de toeslag in tijd of geld wordt uitgekeerd. De werkgever kan alleen afwijken van die wens als er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen.

m. Buitengewoon verlof bij huwelijk
In de huidige cao wordt bijzonder verlof toegekend bij het eigen huwelijk of geregistreerd partnerschap. Aan artikel 6.7 lid 3 wordt toegevoegd dat dit verlof ook geldt op de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap van familieleden in de eerste graad (partners, ouders, stief – en adoptie ouders, schoonouders, kinderen, stief – en adoptiekinderen en schoondochters en schoonzonen), mits de werknemer op die dag zou werken.

n. Kortdurend zorgverlof
In artikel 6.8 van de Cao SW is het kortdurend zorgverlof geregeld. Tot nu toe week de cao af van de Wet arbeid en zorg (Wazo) doordat de helft van het verlof voor rekening kwam van de werknemer. Partijen hebben afgesproken deze afwijking te beëindigen. **Vanaf 1 mei 2026** geldt artikel 5.6 lid 1 van de Wazo, 70% komt voor rekening van de werkgever en 30% voor rekening van de werknemer.

o. Fiscale uitruil
Partijen constateren dat er kostenvergoedingen mogelijk zijn die niet in de cao zijn geregeld. Binnen de beschikbare ruimte van de werkkostenregeling (WKR) zullen werkgevers – na instemming van de ondernemingsraad – onderzoeken welke aanvullende regelingen kunnen worden ingezet ter bevordering van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Hierbij kan worden gedacht aan sportabonnementen, (elektrische) fietsen, coaching en weerbaarheidstrainingen.

Omdat de beschikbare fiscale ruimte per organisatie verschilt, wordt de invulling van deze afspraak lokaal bepaald, eveneens na instemming van de ondernemingsraad.

p. Bijdrage vakbondscontributie per maand
De cao bepaalt momenteel dat de vergoeding van de werkgever van de vakbondscontributie jaarlijks via het brutoloon wordt verrekend. In 2011 is echter al afgesproken dat deze verrekening – indien de werknemer dat wenst - ook maandelijks kan plaatsvinden. Deze afspraak wordt nu in de cao-tekst opgenomen (artikel 7.3, vakbondscontributie).

q. Aanpassen reiskostenvergoeding na verhuizing
Artikel 7.5 lid 8 (reiskostenvergoeding woon-werkverkeer) wordt **per 1 juli 2026** geschrapt. Vanaf die datum wordt, wanneer de werknemer verder van de standplaats gaat wonen, de **daadwerkelijke reisafstand** bepalend voor de vergoeding. De ingangsdatum is gekozen om werkgevers voldoende tijd te geven hun administratie aan te passen.

Deze afspraak werkt niet met terugwerkende kracht. Vanaf 1 juli 2026 geldt voor alle werknemers die recht hebben op een reiskostenvergoeding dat de vergoeding wordt gebaseerd op de daadwerkelijke afstand tussen het woonadres en standplaats.

r. Rol OR bij Duurzame inzetbaarheid en sociale veiligheid
In de inleiding van het onderhandelingsresultaat is extra aandacht besteed aan duurzame inzetbaarheid en sociale veiligheid. Partijen erkennen dat de ondernemingsraad hierbij een belangrijke rol speelt. Binnen het A&O-fonds van de sector (SBCM) worden momenteel programma’s ontwikkeld en uitgerold die zich op deze thema’s richten. Partijen zullende deze programma’s nauwgezet volgen en actief uitdragen.

s. Functieomschrijving
Partijen zullen gezamenlijk nagaan of de functiebeschrijvingen die worden gebruikt goed kunnen worden gewaardeerd met het bestaande functieclassificatiesysteem (FC/SW). Indien dit niet het geval blijkt, treden partijen in overleg om te bepalen welke aanpassingen nodig zijn om tot een juiste waardering te komen.

Conclusie van de Kamer Inclusieve Arbeid
De KIA is van oordeel dat een evenwichtig pakket aan afspraken is bereikt. Waar de vakbonden tegemoet zijn gekomen aan belangrijke wensen van de KIA – zoals de uitzondering op de Waadi en de reparatie van de loontabel uit de LPO – heeft de KIA op haar beurt een omvangrijke wensenlijst van de vakbonden kunnen honoreren. De overeengekomen looptijd van drie jaar biedt bovendien rust en stabiliteit voor de sector.

De KIA legt het bereikte resultaat met een positief advies aan u voor.

3. Procedure van de ledenraadpleging

De ledenraadpleging start met het verzenden van deze ledenbrief op 19 februari 2026. U kunt reageren tot en met **vrijdag 10 april 2026, 12.00 uur**. Het VNG-bestuur besluit op vrijdag 17 april a.s. of de VNG de gemaakte afspraken bekrachtigt. Wanneer zowel de VNG als de vakbonden tot bekrachtiging overgaan, worden de afspraken verwerkt in de gewijzigde cao-tekst. De cao wordt vervolgens aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Deze raadpleging verloopt digitaal. De gemeentesecretaris ontvangt een link naar het reactieformulier. Elke gemeente beschikt over één stem per duizend inwoners, met een maximum van 75 stemmen, alleen uitgebrachte stemmen tellen mee.

Gelijktijdig met deze raadpleging over de Cao SW loopt de raadpleging over de Cao Aan de slag. Er zijn hiervoor afzonderlijke reactieformulieren verstuurd. Voor deze raadpleging mag uitsluitend gebruik worden gemaakt van het formulier '*Ledenraadpleging onderhandelingsresultaat Cao SW 2026 – 2028'.*

4. Bijlagen

Bijlage 1: Onderhandelingsresultaat Cao SW 2026 – 2028
Bijlage 2: Loontabel Cao SW per 1 januari 2026
Bijlage 3: Loontabel Cao SW per 1 mei 2026.

College voor Arbeidszaken van de VNG

J. Jongepier
Secretaris van het College voor Arbeidszaken

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 1e 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

Raymond Vlecken	Peter Wiechmann	Nico Foppen
VNG, Kamer Inclusieve Arbeid	FNV	CNV

Juan Schot
Sectorleider overheid & publieke diensten CNV

Loontabel Cao SW per 1 januari 2026

Loonschalen met ingang van 1 januari 2026

	Schaal												
Periodiek	O	A	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E	F	G	H	I
Start	WML	WML	WML	WML	WML	WML	2337	2337	2546	2760	2931	3443	3921
1		WML	WML	WML	2256	2256	2461	2461	2760	2931	3268	3833	4179
2		WML	WML	WML	2337	2337	2546	2546	2846	3021	3443	4006	4392
3			WML	WML	2420	2420	2675	2675	2931	3102	3618	4138	4565
4			2256	2256	2461	2461	2715	2715	3021	3187	3747	4179	4734
5				2296	2501	2501	2760	2760	3102	3268	3833	4261	4988
6				2337		2546	2803	2803	3187	3355	3921	4392	5229
7						2615		2846	3268	3443	4006	4464	5428
8								2931	3355	3532	4088	4565	5583
9										3618	4138	4648	5824
10											4179	4734	6070
11													6302

De geel gearceerde bedragen komen lager uit dan het wettelijk minimumloon.
Voor deze bedragen geldt dat de werkgever minimaal het wettelijk minimumloon uitbetaald.
De bedragen bij die schalen worden verhoogd tot het niveau van het WML van 1 januari 2026.
Het WML per 1 januari 2026 is op uurbasis: 14,71 euro per uur.
Een referentiebedrag per maand is te berekenen voor een 36 urige werkweek: € 2303,59

Berekening WML 1 jan 2026 per maand 36-uur				
Werkdagen per jaar 2026 (ma-vr)	261	dagen		
Uren per week	36	uur		
Uren per dag = 36 / 5	7,2	uur		
Werkuren per jaar	1879,2	uur		
Wettelijk minimumuurloon	€ 14,71	per uur		
Minimum jaarloon	€ 27.643,03			
Minimum maandloon (jaarloon / 12 maanden)	€ 2.303,59	per maand	Dit bedrag is afgerond naar boven en was:	€ 2.303,586

	Loonschalen Cao SW per 1 mei 2026													
		Schaal												
Periodiek Jan 2026	Periodiek mei 2026	O	A	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E	F	G	H	I
Start	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	Start	2.304	2.304	2.304	2.304	2.420	2.420	2.675	2.675	2.931	3.102	3.618	4.138	4.565
4	1		2.334	2.334	2.334	2.461	2.461	2.715	2.715	3.021	3.187	3.747	4.179	4.734
5	2			2.364	2.364	2.501	2.501	2.760	2.760	3.102	3.268	3.833	4.261	4.988
6	3				2.394		2.546	2.803	2.803	3.187	3.355	3.921	4.392	5.229
7	4						2.615		2.846	3.268	3.443	4.006	4.464	5.428
8	5								2.931	3.355	3.532	4.088	4.565	5.583
9	6										3.618	4.138	4.648	5.824
10	7											4.179	4.734	6.070
11	8													6.302

x	Treden verwijderd per mei 2026
	Nieuwe nummering periodieken
	Nieuwe treden € 30 en € 60 boven WML van 1 januari 2026
	Bestaande treden verhoogd met € 30, € 60en € 90boven WML op 1 jan 2026