



VNG en Cedris
t.a.v. de onderhandelingsdelegatie

Datum
11 november 2025

Ons kenmerk

Betreft/Onderwerp
Voorstellen cao SW per 1 januari 2026

Doorkiesnummer
06 51501657

Email contactpersoon
peter.wiechmann@fnv.nl

Bijlage(n)
-

Geachte heer Vlecken, beste Raymond,

Op 31 december 2025 expireert de huidige cao Sociale Werkvoorziening (SW).

Hoofdpunten in het arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV voor 2026 zijn:

- Looneis van 6%
- Minimumuurloon van 18 euro en het schrappen van minimumjeugdlonen onder de 18 jaar
- Werkweek van 32 uur met 100% loon
- Aandacht voor diversiteit op de werkvloer
- Versterking van de vakbond, onder meer door toegang tot de (digitale) werkvloer.

Deze onderwerpen hebben wij samen met onze actieve leden onder de cao SW nader uitgewerkt tot de hiernavolgende inzet. Met deze inzet wordt rekening gehouden met de al vaak lang bestaande specifieke afspraken in de cao SW, bijvoorbeeld met betrekking tot de loonontwikkeling.

Dit alles resulteert in de volgende inzet voor een nieuwe cao SW:

Looptijd

FNV stelt een cao met een looptijd van twee jaar voor, van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

Loonontwikkeling, loongebouw, functiewaardering en netto-inkomen

Het inkomen van onze leden in de branche blijft een enorme zorg. Zoals u weet hebben veel te veel werknemers grote moeite om rond te komen. Dit raakt een aantal onderwerpen, waarover FNV de volgende afspraken wil maken:

- **LPO:** In tijden met een "normale" inflatie, heeft onze cao-afpraak over het inzetten van de Loonprijsontwikkeling (LPO) sinds 2016 geleid tot loonsverhogingen die een vergelijking met de gemiddelde loonontwikkeling redelijk kan doorstaan. We willen daarom doorgaan met de bestaande LPO-afpraak, waarbij het jaarlijkse LPO-bedrag

door middel van ons cao-model volledig wordt omgezet in een structurele verhoging van de lonen van de werknemers die méér verdienen dan het WML. Wel stellen we voor om de LPO vanaf 2026 in één loonsverhoging op 1 juli van elk jaar toe te kennen, in plaats van een eerste deel in juli en het restant in januari.

- **Loontabel:** ondanks de LPO-verhogingen kent onze loontabel nog altijd 5 salarisbedragen lager dan het wettelijk minimumloon. De FNV acht het niet acceptabel dat sommige werknemers een toeslag op hun loon moeten krijgen. Een echte oplossing van dit probleem vergt actualisering van het loongebouw. Hiermee doelen wij niet op het simpelweg vervangen van een te laag bedrag in de tabel door "WML". Wat ook niet volstaat is het uitsluitend verhogen van deze te lage schaalbedragen; dit zou ten koste gaan van de samenhang en spreiding binnen het loongebouw. Met andere woorden, FNV wil niet dat onze loontabel verder in elkaar wordt gedrukt. Kortom, dit vergt een herziening/ophoging van onze loontabel. FNV zal hierover separaat nadere voorstellen doen.
- **Functiewaardering:** FNV heeft in de afgelopen jaren regelmatig aan de orde gesteld dat wij in de praktijk regelmatig onvolkomenheden zien bij de toepassing van het FC/SW-systeem en de wijze waarop functies worden beschreven. Desondanks herkennen veel werknemers hun eigen functiebeschrijving niet en betwijfelen zij of ze loon naar werk krijgen. FNV stelt daarom voor om tijdens de looptijd van de komende cao gezamenlijk te onderzoeken wat er nodig is aan aanscherping van afspraken om ervoor te zorgen dat werknemers verdienen waar zij op basis van de zwaarte van hun werkzaamheden recht op hebben.
- **WGA-premie:** ook deze premie grijpt in in het nettoloon van de werknemers. Cao-partijen zijn over dit onderwerp al jarenlang met elkaar in gesprek. Zoals bekend is FNV van mening dat SW-bedrijven niet bevoegd zijn om de helft van de premie te verhalen op het loon van de werknemers. Mede in het licht van de - volgens ons gedeelde - zorgen over de koopkracht van de werknemers en de onvolledige compensatie van de buffelboete, is het hoog tijd om bij cao te regelen dat werknemers niet langer meebetalen aan deze premie.
- **Compensatie "buffelboete":** door wijzigingen in de heffingskorting en arbeidskorting zijn deeltijders er netto substantieel op achteruitgegaan in loon en vakantietoeslag. De Tweede Kamer heeft terecht een compensatie bedongen, maar dit betreft geen volledige oplossing. Op dit moment is nog niet zeker of de belastingregels zodanig worden aangepast dat de buffelboete geheel wordt afgeschaft. FNV stelt daarom voor dat deeltijders die in staat zijn om méér uren te gaan werken, actief in de gelegenheid worden gesteld om hun contract op te hogen naar zo veel mogelijk uren.

RVU en seniorenregelingen

Onze goede, specifieke Regeling Vervroegd Uittreden loopt eind dit jaar af. Rekening houdend met het nieuwe landelijke kader waarbinnen cao-afspraken over RVU moeten passen, stelt FNV voor om de bestaande regeling zo veel mogelijk ongewijzigd en structureel op te nemen in de nieuwe cao.

Aangezien onze cao-onderhandelingen pas starten op 18 november en er slechts twee overlegdata zijn vastgesteld, is de kans aanwezig dat wij eind dit jaar nog geen overeenstemming hebben bereikt. Het gevolg is dat werknemers vanaf 1 januari nog geen aanvraag kunnen doen voor deelname aan de regeling. Dit is onwenselijk, zowel voor werknemers als werkgevers. FNV

stelt daarom voor om zo nodig een afzonderlijke afspraak (eventueel in de vorm van een cao-afspraken) te maken over de RVU.

Ook de (tijdelijke) seniorenregeling op 64 jaar loopt eind 2025 af; ook deze regeling wil FNV ongewijzigd structureel opnemen in de cao SW.

Waadi

Over dit complexe onderwerp is de afgelopen jaren veel overleg gevoerd. Met als resultaat dat er voor onze branche een mogelijkheid blijft om af te wijken van de Waadi, onder de voorwaarde dat hierover een afspraak wordt gemaakt in de cao's SW en Aan de slag.

Het standpunt van de FNV is u bekend: wij zijn het eens met deze mogelijkheid en zijn dus opnieuw bereid om hierover een cao-afspraken te maken, maar verbinden hieraan een voorwaarde die tegemoetkomt aan het bezwaar van veel van onze leden dat zij bij een detachering voor wat betreft loon en andere arbeidsvoorwaarden worden achtergesteld ten opzichte van collega's met vergelijkbaar werk onder andere cao's. Die voorwaarde is dat we in de cao SW afspreken dat de uitzondering op de Waadi per detachering een tijdelijk karakter met een duur van twee jaar krijgt: als een werknemer langer dan twee jaar is gedetacheerd bij dezelfde werkgever (of de juridische opvolger daarvan), dan vervalt de uitzondering en krijgt deze werknemer recht op "gelijk loon bij gelijk werk". Een korte onderbreking binnen die twee jaar leidt niet tot het opnieuw gaan tellen van de duur van de detachering.

Werkgeversbijdrage aan de vakbonden

De FNV zet zich niet alleen in voor de eigen leden, maar voor alle werknemers in onze branche. Dat betreft niet alleen cao-afspraken; zo maken wij ons bijvoorbeeld door middel van ons plan Recht op werk ook hard voor verbetering van wetgeving, vereenvoudiging van de financiering door het Rijk en verhoging van de budgetten voor gemeenten. Desondanks is in tegenstelling tot alle andere overheids-cao's juist in onze cao nog altijd geen werkgeversbijdrage afgesproken. Dat moet veranderen. FNV stelt daarom voor om in de nieuwe cao de AWWN-werkgeversbijdrageregeling op te nemen.

Overige onderwerpen

Verder wil de FNV nadere afspraken maken over de volgende onderwerpen, deels van technische aard:

- 1) Schrapen van de **vredesplicht** (artikel 1.5).
- 2) Sociale veiligheid: FNV stelt voor om bij artikel 2.5 een aantal minimale verplichtingen op te nemen om de **sociale veiligheid** binnen de sociale ontwikkelbedrijven te bevorderen. Hiervoor zullen wij separaat een nader voorstel doen.
- 3) In artikel 4.1 is de arbeidsduur geregeld (36 uur). FNV stelt voor om een gezamenlijk **onderzoek** te doen naar de mogelijkheden voor een **voltijds arbeidsduur van 32 uur**, met behoud van het maandloon.
- 4) Bij artikel 4.6 **Werktijden bij een andere organisatie** willen wij toevoegen dat werknemers recht hebben op een redelijke compensatie, als de verplichting tot het werken op andere tijden leidt tot een nadeel voor de werknemer.

- 5) Artikel 5.9 Jubileumuitkering: ingeval van een **jubileum tijdens deelname aan de seniorenregeling**, wil FNV dat de uitkering voortaan wordt gebaseerd op het oorspronkelijke, volledige loon.
- 6) Artikel 5.12 **Toeslag onregelmatige dienst** ontbreekt de bepaling dat de werknemer na overleg met de werkgever bepaalt of de toeslag in geld of tijd wordt uitbetaald, zoals wel is geregeld in 5.11 Overwerktoeslag. FNV stelt voor om dit toe te voegen.
- 7) Gelet op de lage inkomens in onze branche, is het niet reëel dat op grond van artikel 6.8 de kosten van het **kortdurend zorgverlof** voor de helft voor rekening komen van de werknemer. FNV wil dat dit verlof geheel voor rekening werkgever komt.
- 8) Voor alle duidelijkheid stellen we voor om aan artikel 7.3 1^e lid toe te voegen dat de **werkgeversbijdrage aan de vakbondscontributie op verzoek maandelijks** wordt uitbetaald.
- 9) **Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer** (artikel 7.5, lid 8): FNV stelt voor dat werknemers recht krijgen op aanpassing van hun vergoeding, als zij na een verhuizing verder van hun werk komen te wonen.
- 10) Bij artikel 8.1 wil FNV toevoegen dat de **loondoorbetaling bij ziekte tijdens deelname aan de seniorenregeling** voortaan wordt gebaseerd op het oorspronkelijke, volledige loon.
- 11) **Vakbondsfaciliteiten**: FNV stelt voor om nadere afspraken te maken over het door de bonden digitaal en fysiek kunnen bereiken van alle werknemers.

Wij vertrouwen erop dat onze voorstellen een goede basis zullen zijn voor een constructieve onderhandeling en we behouden ons het recht voor om op een later moment met aangepaste voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet,
mede namens Joost Kaper en Jan Braem,



Peter Wiechmann