



Cao Sociaal Werk
Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening
2023-2025



Definitieve tekst inclusief bijlagen
(versie ~~31 december~~ juli 2024)
Cao-tafel Sociaal Werk

Dit is de Cao Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, geregistreerd bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met cao-nummer 301, die geldt van 1 juli 2023 tot en met 31 juli 2025 en is gewijzigd per ~~31 december~~^{ju} 2024. De cao is algemeen verbindend verklaard vanaf 29 december 2023. Cao-partijen zullen tevens het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzoeken de gewijzigde cao-bepalingen algemeen verbindend te verklaren.

Voor inhoudelijke vragen over de cao kunt u (als lid) terecht bij uw werkgevers- of werknemersorganisatie.

Voor de werknemers:

FNV Zorg & Welzijn (als onderdeel van FNV)

Postbus 9208

3506 GE Utrecht

Telefoon: 088-3680368

E-mail: sociaalwerk@fnv.nl

Website: [Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening - FNV](#)

CNV

Postbus 2510

3500 GM Utrecht

Telefoon: 030-7511003

E-mail: info@cnv.nl

Website: [CNV Sociaal Werk](#)

Voor de werkgevers:

Sociaal Werk Nederland

Koningin Wilhelminalaan 3

3527 LA Utrecht

Telefoon: 030-7210721

E-mail: info@sociaalwerk.nl

Website: <http://www.sociaalwerknederland.nl>

~~Cao-secretariaat, bij FCB: ondersteuning van t~~ de cao-tafel ~~en het Arbeidsmarktplatform~~ Sociaal Werk ~~en het Platform Arbeidsmarkt Sociaal Werk.~~

FCB

Koningin Wilhelminalaan 3

3527 LA Utrecht

E-mail: caosociaalwerk@fcb.nl

Website: www.caosociaalwerk.nl en www.sociaalwerk-werkt.nl

Voorwoord

Deze Cao Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening heeft een looptijd van 1 juli 2023 tot en met 31 juli 2025. De in juli gepubliceerde cao-tekst is per 9 oktober 2023 aangevuld met enkele technische uitwerkingen en met het geactualiseerde functieboek. Per 1 juli 2024 en 3 december 2024 zijn enkele artikelen aangevuld.

Het belang van preventie, participatie, zelfredzaamheid en welzijn van al dan niet kwetsbare inwoners van Nederland staat buiten kijf, net als de rol die het sociaal werk hierin speelt.

Voor werkgevers en werknemers zijn eigen regie en dialoog belangrijke thema's. Eigen regie op duurzame inzetbaarheid, op professionaliteit en op arbeidsvoorwaarden die dat ondersteunen. Dit uit zich in de Cao Sociaal Werk bijvoorbeeld in de optimale inzetbaarheid en keuzevrijheid van werknemers.

Waardering en betrokkenheid zijn ook belangrijke aspecten in deze periode van arbeidsmarktkrapte. Uit het onderzoek dat de cao-tafel heeft laten uitvoeren is bovendien gebleken dat eigen regie op de uitvoering wordt gewaardeerd door de hoge mate van autonomie die werknemers ervaren. Daarom vinden cao-partijen het van belang dat werknemers worden betrokken bij strategisch beleid, opleidingsplan(nen) en stagebeleid. Met deze cao geven cao-partijen verder invulling aan deze thema's.

Het cao-akkoord is verwerkt in deze cao-tekst, net als in diverse vervolgafspraken die cao-partijen gezamenlijk en via het gezamenlijke arbeidsmarktplatform Sociaal Werk werkt! gaan oppakken. Het geactualiseerde functieboek was per 9 oktober 2023 gereed en de cao is daarna op enkele noodzakelijke punten aangevuld. Dat maakt dat nu in de cao-tekst bijvoorbeeld op de onderwerpen relatiepartner en loopbaanbudget bij overgang naar een andere werkgever de gangbare praktijk beter is weergegeven. In deze versie is de nieuwe systematiek van het minimumloon volledig in de cao verwerkt. In deze cao-periode komt er een hertaalde cao-versie en worden verder stappen gezet de cao en het taalgebruik inclusiever te maken en te verkennen hoe deze inhoudelijk verder vereenvoudigd kan worden.

Met deze cao Sociaal Werk krijgen werknemers en organisaties in het Sociaal Werk meer perspectief.

Bij interpretatieverschillen over artikelen waarvan op grond van het cao-akkoord of besluit cao-partijen het niet de bedoeling was deze inhoudelijk te wijzigen geldt dat de tekst van het oude artikel leidend is en kan naar deze oudere artikelen terug worden gegrepen, uiteraard behoudens de wijzigingen die bij deze nieuwe cao zijn doorgevoerd.

1. Voor wie is deze cao

1.6 Looptijd van de cao

Deze cao (nr. 301) heeft een looptijd van 1 juli 2023 tot en met 31 juli 2025, met als naam: Cao Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening. Cao-partijen verzoeken het Ministerie van SZW om de cao-bepalingen algemeen verbindend te verklaren. De mogelijke deelname aan de RVU-regeling in artikel 5.14 en bijlage 16 geldt tot en met 31 december 2025.

Wanneer geen van de cao-partijen uiterlijk drie maanden voor het einde van de looptijd de cao schriftelijk opzegt, wordt de looptijd steeds met een jaar verlengd.

Cao-partijen kunnen gezamenlijk besluiten de cao tijdens de looptijd te wijzigen. Dit is de per ~~31 december~~^{juli} 2024 gewijzigde versie.

3. Optimale individuele inzetbaarheid

3.3 Loopbaanbudget

C. Het Loopbaanbedrag wordt toegekend voor de financiering van de tussen werkgever en werknemer gemaakte afspraken onder de volgende voorwaarden:

- vanaf het moment dat daarover afspraken zijn gemaakt;
- de werknemer de aanvraag voor financiering heeft ingediend *en*
- de werkgever die heeft toegekend.

Het Loopbaanbedrag wordt niet eerder dan op basis van de bovenstaande voorwaarden aan de werknemer betaald of verrekend of aan hem ter beschikking gesteld en is niet rentedragend of eerder door de werknemer vorderbaar en inbaar. Niet benut Loopbaanbedrag vervalt na de periode volgens de bepalingen zoals opgenomen in P, en Q en R.

Maximering opbouw Loopbaanbedrag

P. Het Loopbaanbedrag kent ~~de~~ tot 1 mei 2022 een maximale opbouwtermijn van 36 maanden. Vanaf 1 mei 2022 geldt een maximale termijn van 60 maanden.

Q. Na het bereiken van de maximale opbouwtermijn vervalt per maand het deel van het Loopbaanbedrag dat de werknemer in de maand voor de eerste maand van opbouw van de maximale opbouwtermijn had opgebouwd, als de werknemer geen afspraken heeft gemaakt voor de aanwending van dit opgebouwde Loopbaanbedrag voor zijn individuele inzetbaarheid.

Bijzondere situaties

R. De werkgever stelt de werknemer die uit dienst treedt in de gelegenheid het Loopbaanbedrag voor het einde van zijn dienstverband aan te wenden voor zijn inzetbaarheid, binnen een half jaar. Als de werknemer het Loopbaanbedrag niet aanwendt, blijft het Loopbaanbedrag bij de werkgever en vervalt. De werknemer die binnen een half jaar bij een nieuwe werkgever onder de werkingssfeer van deze cao in dienst treedt, neemt het Loopbaanbedrag mee. De werkgever en de nieuwe werkgever maken in dat geval afspraken over de overgang van het Loopbaanbedrag.

5. Arbeidstijden en verlof

5.2 Arbeidsduur en jaarurensystematiek

- D. Het aantal uren dat in een jaar meer is gewerkt wordt uitbetaald volgens het geldende uursalaris. Het minimum hiervan is het wettelijk minimumuurloon.

Indien extra gewerkte uren worden uitbetaald in vrije tijd, moet dit schriftelijk worden vastgelegd. Bij een vergoeding in tijd stelt de werkgever de werknemer in de gelegenheid om deze uren in overleg en uiterlijk voor 1 juli van het volgende kalenderjaar in de vorm van doorbetaalde uren vrije tijd op te nemen.

5.11 Arbeid en zorg

- A. Voor ouderschapsverlof, zorgverlof en aanvullend geboorteverlof gelden in afwijking van en in aanvulling op de Wet Arbeid en Zorg de volgende bepalingen:

B. *Ouderschapsverlof*

1. Bij aanvragen van de werknemer bij de werkgever vanaf 1 april 2025 geldt voor de werknemer die van het recht op betaald ouderschapsverlof gebruik wil maken, in afwijking van en in aanvulling op het bepaalde in artikel 6.3 van de Wet Arbeid en Zorg¹ het volgende.

Gedurende de periode² van uitkering van het ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 6.3 van de Wet Arbeid en Zorg betaalt de werkgever aan de werknemer 100% van het salaris³ van de voor ouderschapsverlof aangevraagde uren door onder de volgende voorwaarden:

- De werkgever vraagt en ontvangt op naam van de werknemer de uitkering aan voor de voor ouderschapsverlof aangevraagde uren ter hoogte van maximum 70 % van het maximum dagloon⁴.
- De werkgever betaalt aan de werknemer 100% van het salaris door over deze opgenomen uren ouderschapsverlof. De voorwaarde is dat de werkgever de uitkering voor de werknemer daadwerkelijk ontvangt.

2. Voor ouderschapsverlof dat voor 1 april 2025 is ingegaan of door de werknemer bij de werkgever is aangevraagd geldt het volgende:

De werknemer die een kind heeft die de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt, heeft recht op 26 weken ouderschapsverlof, conform Hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg⁵. In afwijking van en in aanvulling op het bepaalde in hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg gelden voor de werknemer die van het recht op ouderschapsverlof gebruik wil maken onderstaande bepalingen.

1. In de leden 2 tot en met 7 van dit artikel zijn specifieke bepalingen opgenomen voor het ouderschapsverlof op grond van deze cao.

¹ Dit betreft recht op onbetaald verlof voor 26 keer de gemiddelde arbeidsomvang per week gedurende de periode dat het kind de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt. Vanaf 2 augustus 2022 heeft de werknemer recht op wettelijk betaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind voor een maximale omvang van 9 maal de wekelijkse arbeidsomvang.

² Na de termijn van 9 maal de wekelijkse arbeidsomvang van betaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar uit de wet met aanvulling op grond van de cao blijft het recht op onbetaald verlof voor de werknemer voor de overige 17 maal de gemiddelde arbeidsomvang per week tot het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.

³ Hierbij horen tevens alle bij het salaris behorende arbeidsvoorwaarden, alsmede verlof- en pensioenopbouw.

⁴ Betaald ouderschapsverlof | UWV

⁵ Dit betreft recht op onbetaald verlof voor 26 keer de gemiddelde arbeidsomvang per week gedurende de periode dat het kind de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt. Vanaf 2 augustus 2022 heeft de werknemer recht op wettelijk betaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind voor een maximale omvang van 9 maal de wekelijkse arbeidsomvang.

2. Als de werknemer gebruik maakt van de ouderschapsverlofregeling van deze cao, wordt over de opgenomen ouderschapsverlofuren aan de werknemer een vergoeding betaald, onder de volgende voorwaarden:
3.
 - a. De vergoeding bedraagt 40% van het salaris over maximaal de helft van de gemiddelde arbeidsomvang. De vergoeding wordt minimaal berekend op basis van het voltijd bruto salaris dat hoort bij schaal 7, periodiek 6 (artikel 6.4 of artikel 6.6).
 - b. De duur van deze vergoeding is maximaal twaalf aaneengesloten maanden vanaf de start van de vergoeding uit de cao.
 - c. Het recht op deze vergoeding ontstaat na opname van het wettelijk betaald ouderschapsverlof. Indien er geen recht op wettelijk betaald ouderschapsverlof bestaat, ontstaat het recht op deze vergoeding onmiddellijk.
 - d. Deze vergoeding cumuleert niet met de uitkering op grond van het wettelijk betaalde ouderschapsverlof uit hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg.
4. Bij vrijwillige voortzetting door de werknemer van de pensioenopbouw tijdens het ouderschapsverlof, betaalt de werkgever het werkgeversdeel van de pensioenpremie gedurende een periode van maximaal twaalf maanden per kind waarvoor de werknemer ouderschapsverlof geniet.
5. De werknemer bouwt geen vakantieverlof (artikel 5.7 A en B) op over de uren dat hij ouderschapsverlof geniet, maar wel vitaliteitsuren (indien van toepassing, zie artikel 3.3 I).
6. De vergoeding wordt meegenomen bij de berekening van de vakantietoeslag (artikel 6.9) en de eindejaarsuitkering (artikel 6.10).
7. Indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer eindigt, tijdens of binnen zes maanden na het einde van ouderschapsverlofregeling van deze cao, betaalt hij de ontvangen vergoeding over het opgenomen ouderschapsverlof aan de werkgever terug. Dit geldt niet wanneer de werknemer ontslag neemt nadat de werkgever zijn verzoek om de arbeidsduur aan te passen aan de arbeidsduur tijdens het ouderschapsverlof heeft geweigerd.
8. Cao-partijen spreken een studie af om de bovenwettelijke regeling te vereenvoudigen, om deze zo vorm te geven dat deze eenvoudiger en makkelijker toepasbaar wordt zonder afbreuk te doen aan de huidige afspraken. Deze vereenvoudigde bepaling is opgenomen onder 5.11 B1.

6. Salaris, toeslagen en vergoedingen

6.1 Inleiding

A. De bepalingen in artikel 6.2 tot en met 6.5 zijn niet van toepassing op de werknemers:

1. die de hoogste zeggenschap uitoefenen bij de dagelijkse leiding (directeur of bestuurder) (op grond van artikel 0.1 c)
2. van het Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers (artikel 1.1 B 6b)
3. van de op lokaal niveau werkzame organisaties voor vluchtelingenwerk (artikel 1.1 B 1)
4. van instellingen of organisaties voor amateuristische kunstbeoefening (artikel 1.1 B 1)
5. van instellingen of organisaties op het terrein van speeltuinwerk (artikel 1.1 B 2a en C)
6. van stichtingen medische opvang asielzoekers (artikel 1.1 B 6b)
7. van het huishoudelijk en technisch personeel en de staffuncties van de werkgever die een instelling of organisatie voor Vorming, Training en Advies (artikel 1.1 B 3 c) in stand houdt.

Voor de instellingen/organisaties en werknemers van sub 3 tot en met 7 geldt dat artikel 6.2 tot en met 6.5 niet van toepassing zijn indien separate afspraken overeen zijn of worden gekomen, waarbij het ~~W~~wettelijk ~~m~~Minimum ~~uur~~Loon (WMUL) als ondergrens geldt. Het salaris is nooit lager dan het ~~bedrag dat hoort bij het minimumuurloon van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML) omgerekend naar maandsalaris dat in deze cao daarvoor is gesteld.~~ Deze berekening staat in artikel 6.4A4.is:

~~1878 uur gedeeld door 12 maanden, maal het Wettelijk minimumuurloon, berekend per 1 januari en per 1 juli;~~

~~Indien in het kalenderjaar meer werkbare uren zijn wordt het minimumloon daarop bijgesteld.~~

~~Dit geldt overal waar we het Wettelijk minimumuurloon noemen.~~

1. Indien de functie niet in de matrix van veelvoorkomende functies staat en/of niet is beschreven in artikel 6.1 of 6.3 past de werkgever de methodiek uit Bijlage 1 sub B toe voor de inschaling.

6.4 Salarisschalen

A.

1. In dit artikel volgen de salaristabellen:
 - vanaf 1 juli 2023,
 - van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2024,
 - van 1 juli 2024 tot en met 31 december 2024,
 - vanaf 1 januari 2025.

Voor de functies en werkzaamheden in het primair proces in de schalen 4 tot en met 9 geldt een salaris inclusief arbeidsmarkttoeslag middeninkomens, zoals beschreven in artikel 6.6.

2. De tabellen zijn als volgt opgebouwd:

Horizontaal zijn per tabel de salarisschalen weergegeven en deze corresponderen met de nummers van de salarisschalen in de functiematrix van artikel 6.2 en Bijlage 1. Verticaal zijn per tabel de periodieknnummers weergegeven en hierbij geldt dat:

- De nummers Start tot en met 13 corresponderen met de bepalingen over inschaling, zoals weergegeven in artikel 6.2 en 6.3.
- Tot en met 31 december 2024 de nummers U1 en U2 uitlooperperiodieknnummers zijn en hierop zijn de bepalingen van artikel 6.5 D van toepassing. Vanaf 1 januari 2025 worden dit opvolgende periodieknnummers in de schaal.

- De nummers a tot en met e zijn garantieperiodieknummers, alleen van toepassing voor werknemers in dienst van voor 31 december 2003. Hierop zijn de bepalingen van artikel 6.5 E en Bijlage 3 van toepassing.
3. De salarisbedragen zijn brutobedragen en zijn van toepassing bij een voltijd dienstverband van 36 uur per week. Het uurloon wordt berekend door het bruto-maandbedrag in de salarisschaal te delen door 156 (zie artikel 0.1 f3).
- Het salaris kan nooit lager zijn dan het bedrag op grond van ~~het de Wwettelijk~~ ~~M~~minimum~~uur~~loon ~~en Minimumvakantiebijslag~~ (WM~~U~~L), omgerekend naar maandsalaris. De berekening is:
 - 1878 uur gedeeld door 12 maanden, maal het Wettelijk minimumuurloon, berekend per 1 januari en per 1 juli.

Voor deze werknemer geldt dat indien in het kalenderjaar meer werkbare uren zijn de werkgever deze aan de werknemer uitbetaalt voor het wettelijk wordt het minimumuurloon daarop bijgesteld.

Vanaf 1 januari 2024 geldt voor de salarissen een bodem van ~~€ 14 per uur, ofwel~~ € 2.184 per maand. Indien na verhoging na 1 januari 2024 een salarisbedrag uit de tabel onder de € 2.184 komt wordt deze gesteld op € 2.184. Indien het in de cao berekende minimum-maandsalaris hoger is dan deze € 2.184 dan geldt het berekende minimum-maandsalaris als bodem. Per 1 januari 2025 is dat € 2.201.

B. Salaristabellen vanaf 1 juli 2023 tot en met 31 december 2023, vanaf 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2024, vanaf 1 juli 2024 tot en met 31 december 2024 en vanaf 1 januari 2025.

Salaristabel per 1 januari 2024

Salarisbedragen (bruto) per maand met ingang van 1 januari 2024 in euro's (+4,0%; berekend ten opzichte van de salarissen per 1 juli 2023). Per 1 januari 2024 geldt voor de salarissen een bodem van ~~€ 14 per uur, ofwel~~ € 2.184 per maand. Het salarisbedrag kan daarnaast nooit lager zijn op grond van ~~het de Wwettelijk m~~Minimumuurloon ~~en Minimum~~vakantiebijslag (WMUL), omgerekend naar maandsalaris.

Salaristabel per 1 juli 2024

Salarisbedragen (bruto) per maand met ingang van 1 juli 2024 in euro's (+4,0%; berekend ten opzichte van de salarissen per 1 januari 2024). Voor de salarissen geldt een bodem van ~~€ 14 per uur, ofwel~~ € 2.184 per maand. Het salarisbedrag kan daarnaast nooit lager zijn dan op grond van ~~het de Wwettelijk M~~minimumuurloon ~~en Minimum~~vakantiebijslag (WMUL), omgerekend naar maandsalaris.

Salaristabel per 1 januari 2025

Salarisbedragen (bruto) per maand zijn gelijk aan die vanaf 1 juli 2024. Vanaf 1 januari 2025 worden de uitloopschalen U1 en U2 toegevoegd aan de reguliere schalen. Dit betekent dat er per schaal 2 periodieknummers bij komen en de periodieknummers U1 en U2 vervallen.

Voor de salarissen geldt een bodem van ~~€ 14 per uur, ofwel~~ € 2.184 per maand. Het salarisbedrag kan daarnaast nooit lager zijn dan op grond van ~~het de Wwettelijk M~~minimumuurloon ~~en Minimum~~vakantiebijslag (WMUL), omgerekend naar maandsalaris. Per 1 januari 2025 is dat € 2.201.

Bruto-salarisbedragen per 1 januari 2025 (schaal 1 t/m 8)								
	1	2	3	4	5	6	7	8
Start	~~2.2012-1~~ 2.210	2.214	2.266	2.430	2.494	2.773	3.026	3.282
0	2.210	2.263	2.317	2.485	2.546	2.829	3.086	3.344
1	2.263	2.317	2.375	2.546	2.610	2.908	3.179	3.409
2	2.317	2.375	2.429	2.610	2.670	3.002	3.259	3.485
3	2.375	2.429	2.485	2.670	2.737	3.086	3.344	3.552
4	2.429	2.485	2.546	2.737	2.829	3.179	3.409	3.686
5	2.485	2.546	2.610	2.829	2.908	3.259	3.485	3.774
6	2.546	2.610	2.670	2.908	3.002	3.344	3.552	3.869
7	2.610	2.670	2.737	3.002	3.086	3.409	3.686	3.968
8	2.670	2.737	2.829	3.086	3.179	3.485	3.774	4.051
9	2.737	2.829	2.908	3.179	3.259	3.552	3.869	4.140
10	2.829	2.908	3.002	3.259	3.344	3.686	3.968	4.228
11	2.908	3.002	3.086	3.344	3.409	3.774	4.051	4.371
12		3.086	3.179	3.409	3.485	3.869	4.140	4.523
13			3.259	3.485	3.552	3.968	4.228	4.676
14					3.686	4.051	4.371	4.829
15					3.774	4.140	4.523	4.983

Garantieperiodieknummers (alleen voor werknemers in dienst van voor 31 december 2003)								
	1	2	3	4	5	6	7	8
a	2.829	3.002	3.179	3.409	3.686	4.051	4.371	4.829
b	2.908	3.086	3.259	3.485	3.774	4.140	4.523	4.983
c	3.002	3.179	3.344	3.552	3.869	4.228	4.676	5.144
d	3.086	3.259	3.409	3.686	3.968	4.371	4.829	5.323
e	3.179	3.344	3.485	3.774	4.051	4.523	4.983	5.512

Bruto-salarisbedragen per 1 januari 2025 (schaal 9 t/m 15)							
	9	10	11	12	13	14	15
Start	3.489	3.802	4.072	4.450	4.907	5.243	5.617
0	3.552	3.869	4.140	4.523	4.983	5.323	5.702
1	3.686	3.968	4.228	4.676	5.144	5.512	5.905
2	3.774	4.051	4.371	4.829	5.323	5.702	6.107
3	3.869	4.140	4.523	4.983	5.512	5.905	6.322
4	3.968	4.228	4.676	5.144	5.702	6.107	6.549
5	4.051	4.371	4.829	5.323	5.905	6.322	6.780
6	4.140	4.523	4.983	5.512	6.107	6.549	7.020
7	4.228	4.676	5.144	5.702	6.322	6.780	7.277
8	4.371	4.829	5.323	5.905	6.549	7.020	7.544
9	4.523	4.983	5.512	6.107	6.780	7.277	7.824
10	4.676	5.144	5.702	6.322	7.020	7.544	8.248
11	4.829	5.323	5.905	6.549	7.277	7.824	8.691
12	4.983	5.512	6.107	6.780	7.544	8.248	9.157
13	5.144	5.702	6.322	7.020	7.824	8.691	9.651
14	5.323	5.905	6.549	7.277	8.248	9.157	10.168
15	5.512	6.107	6.780	7.544	8.691	9.651	10.715
Garantieperiodieknummers (alleen voor werknemers in dienst van voor 31 december 2003)							
	9	10	11	12	13	14	15
a	5.323	5.905	6.549	7.277	8.248	9.157	10.168
b	5.512	6.107	6.780	7.544	8.691	9.651	10.715
c	5.702	6.322	7.020	7.824	9.157	10.168	11.294
d	5.905	6.549	7.277	8.248	9.651	10.715	11.903
e	6.107	6.780	7.544	8.691	10.168	11.294	12.543

6.6 Arbeidsmarkttoeslag middeninkomens

D. Salarisbedragen per maand, inclusief arbeidsmarkttoeslag middeninkomens (1,13%)

Salaristabel per 1 juli 2023

Salarisbedragen (bruto) per maand met ingang van 1 juli 2023 in euro's (+7,0%; berekend ten opzichte van de salarissen per 1 januari 2023). Het salarisbedrag kan nooit lager zijn dan het bedrag op grond de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML).

Salaristabel per 1 januari 2024

Salarisbedragen (bruto) per maand met ingang van 1 januari 2024 in euro's (+4,0%; berekend ten opzichte van de salarissen per 1 juli 2023). Per 1 januari 2024 geldt voor de salarissen een bodem van ~~€ 14 per uur, ofwel~~ € 2.184 per maand. Het salarisbedrag kan daarnaast nooit lager zijn dan op grond van ~~hetde wWettelijk mMinimumuurloon en Minimumvakantiebijslag~~ (WML), omgerekend naar maandsalaris.

Salaristabel per 1 juli 2024

Salarisbedragen (bruto) per maand met ingang van 1 juli 2024 in euro's (+4,0%; berekend ten opzichte van de salarissen per 1 januari 2024). Voor de salarissen geldt een bodem van ~~€ 14 per uur, ofwel~~ € 2.184 per maand. Het salarisbedrag kan daarnaast nooit lager zijn dan op grond van ~~hetde wWettelijk mMinimumuurloon en Minimumvakantiebijslag~~ (WML), omgerekend naar maandsalaris.

Salaristabel per 1 januari 2025

Salarisbedragen (bruto) per maand zijn gelijk aan die met ingang van 1 juli 2024. Vanaf 1 januari 2025 worden de uitloopschalen U1 en U2 toegevoegd aan de reguliere schalen. Dit betekent dat er per schaal 2 periodeknummers bij komen en de periodeknummers U1 en U2 vervallen. Voor de salarissen geldt een bodem van ~~€ 14 per uur, ofwel~~ € 2.184 per maand. Het salarisbedrag kan daarnaast nooit lager zijn dan op grond van ~~hetde wWettelijk mMinimumuurloon en Minimumvakantiebijslag~~ (WML), omgerekend naar maandsalaris. Per 1 januari 2025 is dat € 2.201.

7. Organisatiewijziging, arbeidsomstandigheden, sociale zekerheid en pensioen

7.7 Derde WW-jaar

Cao-partijen hebben op basis van de afspraken uit de cao-akkoorden 2016-2017 en 2017-2019 over de duur en de opbouw van de WW en de WGA zich per september 2017 aangesloten bij de Stichting PAWW, de nationale private uitvoerder voor de aanvullende private WW/WGA. Deze stichting heeft een uniforme regeling voor alle werknemers geïntroduceerd en deze afspraak is in een aparte cao vastgelegd, de zogeheten PAWW-verzamelcao nr. 5, die per 1 maart 2018 algemeen verbindend is verklaard. De cao-tafel Sociaal Werk heeft ingestemd met de verlenging per 1 oktober 2022 tot 1 oktober 2027.⁶ En deze is opnieuw algemeen verbindend verklaard.

De private aanvullende WW/WGA-premie bedraagt in 2023 0,15%, ~~en~~ per 2024 is dit 0,08% ~~en per 2025 is dit 0,1%~~. Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening. Eventuele rechten voortvloeiend uit deze afspraak liggen volledig tussen de betreffende werkgevers, werknemers en SPAWW.

De looptijd van deze afspraak en de PAWW-cao is 5 jaar, tot 1 oktober 2027. Tussentijdse wijzigingen en de premiestelling worden van kracht via accordering door het zogeheten SPAWW-bestuur en verwerking in de AVV van de PAWW-cao. De PAWW-cao eindigt van

7.12 Pensioen

- B. De premie voor het ouderdoms- en partnerpensioen is gelijk verdeeld tussen werkgever en werknemer.

In 2023, ~~en~~ 2024 ~~en~~ 2025 bedraagt zowel het werknemers- als het werkgeversdeel 12,9% over het salaris minus de franchise zoals dit door PFZW is vastgesteld.

Een premiewijziging voor het ouderdoms- en partnerpensioen wordt gelijk verdeeld over de werkgever en de werknemer.

- C. Voor het arbeidsongeschiktheidspensioen betaalt de werknemer in 2023, ~~en~~ 2024 ~~en~~ 2025 geen premie.

Het werkgeversdeel voor het arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt in 2023, ~~en~~ 2024 ~~en~~ 2025 0,5% over het salaris minus de franchise zoals door PFZW is vastgesteld.

Voor de premieverdeling van het arbeidsongeschiktheidspensioen geldt het volgende:

- Zo lang de premiehoogte 0,8% of lager is bedraagt het werknemersdeel 0,0%.
- Indien de premiehoogte hoger wordt dan 0,8% zal, na besluitvorming over de aanpassing van de franchise en premie door het bestuur van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn de cao-tafel het werknemersdeel berekenen, vaststellen en dit bekend maken.

⁶ De informatie hierover is te vinden bij www.spaww.nl en op www.caosociaalwerk.nl en hier: [MinSZW | Directie UAW - 3949 - PAWW SECTOR \(SEMI\)PUBLIEKE DIENSTVERLENING SECTOR 5 No. 01 - 01-10-2022 - 30-09-2027 - Sociaal Fonds - kvo datum - 31-05-2022 - TTW \(uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl\)](#).

Bijlage 6 Overgangsregeling in- en doorstroombanen en salaris garantiebannen

Ex artikel 6.1

Let op: Net als in hoofdstuk 6 staan ook in deze bijlage afspraken waarbij salaris is gebaseerd op het Wettelijk Minimumuurloon. Dit wordt omgerekend naar een maandsalaris. De berekening is: 1878 uur, gedeeld door 12 maanden, maal het Wettelijk minimumuurloon, berekend per 1 januari en per 1 juli. Indien in het kalenderjaar meer werkbare uren zijn betaalt de werkgever deze aan deze werknemer uit voor wordt het wettelijk minimumuurloon, daarop aangepast. Dit noemen we minimumloon en geldt overal waar we (wettelijk) minimum(uur)loon gebruiken.

A. Garantiebaan / Participatiewet

1. Het salaris voor de werknemer zoals bedoeld in artikel 6.1 B2 (Garantiebaan m.u.v. Wajongeren) wordt bepaald door het voor diens leeftijd geldende ~~W~~wettelijk ~~M~~minimumuurloon en bedraagt 100% hiervan. De bedragen worden jaarlijks op 1 januari en op 1 juli verhoogd met de stijging van het ~~W~~wettelijk ~~M~~minimumuur-~~l~~loon.
2. Deze salarisbedragen zijn:
 - Vanaf 1 juli 2023 € 1.995,00
 - Vanaf 1 januari 2024 € 2.076,76 en hierop vindt over de periode januari 2024 tot en met juni 2024 een nabetaling plaats van in totaal € 55,73.
 - Vanaf 1 juli 2024 € 2.1450,9250.
 - Vanaf 1 januari 2025 € 2.200,39.

Indien in het kalenderjaar meer werkbare uren zijn betaalt de werkgever deze aan deze werknemer uit voor het wettelijk minimumuurloon.⁷

C. Beloning I/D-medewerkers

6. Salaristabel
 - Werknemers die op basis van een in- of doorstroombaan in dienst zijn, worden ingeschaald in salarisschaal 0. Deze schaal is gekoppeld aan het wettelijk minimumuurloon. Dit minimumloon is gebaseerd op het wettelijk minimumuurloon, omgerekend naar een maandsalaris. De berekening is: 1878 uur gedeeld door 12 maande, maal het Wettelijk minimumuurloon, berekend per 1 januari en per 1 juli. Indien in het kalenderjaar meer werkbare uren zijn betaalt de werkgever deze aan deze werknemer uit voor het wettelijk wordt het minimumuurloon daarop aangepast.
 - Het minimum van de schaal is gelijk aan 100% van het minimumloon.
 - Het maximum van de schaal bedraagt 130% van het minimumloon voor instroombanen en 150% van het minimumloon voor doorstroombanen.

Salarisschaal 0: I/D-banen, met ingang van 1 januari 2024 in euro's, afgerond op eurocenten

Periodiek	Instroombaan	Doorstroombaan
0 ⁸	2076,76	2076,76

⁷ In de periode januari tot en met juni 2024 is de werkelijke betaling hierdoor € 55,73 hoger. In de periode juli tot en met december 2024 is de werkelijke betaling hierdoor € 57,48 hoger.

⁸ Op het minimumloon (periodiek 0) vindt over de periode januari 2024 tot en met juni 2024 een nabetaling plaats van in totaal € 55,73, vanwege het werkelijke aantal werkbare uren.

1	2.165,17	2.165,17
2	2.216,03	2.216,03
3	2.269,17	2.269,17
4	2.326,95	2.326,95
5	2.393,91	2.393,91
6	2.464,55	2.464,55
7	2.537,26	2.537,26
8	2.612,09	2.612,09
9	2.699,78	2.687,84
10		2.788,56
11		2.889,00
12		2.994,62
13		3.115,13

~~Op het minimumloon (periodiek 0) vindt over de periode januari 2024 tot en met juni 2024 een nabetaling plaats van in totaal € 55,73.~~

Salarisschaal 0: I/D-banen, met ingang van 1 juli 2024 in euro's, afgerond op eurocenten

Periodiek	Instroombaan	Doorstroombaan
0 ⁹	2.1450,9250	2.14050,9250
1	2.232,08	2.232,08
2	2.284,51	2.284,51
3	2.339,28	2.339,28
4	2.398,85	2.398,85
5	2.467,88	2.467,88
6	2.540,70	2.540,70
7	2.615,66	2.615,66
8	2.692,80	2.692,80
9	2.78395,2065	2.770,90
10		2.874,73
11		2.978,27
12		3.087,15
13		3.21125,3874

⁹ In de periode juli tot en met december 2024 is de werkelijke betaling op het minimumloon (periodiek 0) in totaal € 57,48 hoger, vanwege het werkelijke aantal werkbare uren.

Salarisschaal 0: I/D-banen, met ingang van 1 januari 2025 in euro's, afgerond op eurocenten

Periodiek	Instroombaan	Doorstroombaan
<u>0¹⁰</u>	<u>2.200,39</u>	<u>2.200,39</u>
<u>1</u>	<u>2.294,13</u>	<u>2.294,13</u>
<u>2</u>	<u>2.348,02</u>	<u>2.348,02</u>
<u>3</u>	<u>2.404,32</u>	<u>2.404,32</u>
<u>4</u>	<u>2.465,54</u>	<u>2.465,54</u>
<u>5</u>	<u>2.536,48</u>	<u>2.536,48</u>
<u>6</u>	<u>2.611,33</u>	<u>2.611,33</u>
<u>7</u>	<u>2.688,38</u>	<u>2.688,38</u>
<u>8</u>	<u>2.767,66</u>	<u>2.767,66</u>
<u>9</u>	<u>2.860,51</u>	<u>2.847,93</u>
<u>10</u>	-	<u>2.954,64</u>
<u>11</u>	-	<u>3.061,06</u>
<u>12</u>	-	<u>3.172,97</u>
<u>13</u>	-	<u>3.300,59</u>

¹⁰ In de periode januari tot en met juni 2025 is de werkelijke betaling op het minimumloon (periodiek 0) in totaal € 8,44 hoger, vanwege het werkelijke aantal werkbare uren.

Bijlage 16 Afwegingskader generatieregeling en vervroegd uittreden

Ex artikel 5.14

C. Vastlegging afwegingen, afspraken en uitwerkingen

2. Ten aanzien van de individuele regeling eerder uittreden gelden de volgende specifieke bepalingen:

B) RVU-regeling

1. De werknemer is op het moment van uittreden maximaal drie jaar jonger dan zijn AOW-gerechtigde leeftijd.
2. Aan de ex-werknemer wordt door de ex-werkgever met ingang van de uittredingsdatum een maandelijkse uitkering in de zin van de RVU-regeling verstrekt. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
3. Voor de berekening van de maandelijkse uitkering wordt uitgegaan van het volgende:
 - a. Indien het loon van de werknemer gelijk is aan of hoger dan de RVU-drempelvrijstelling, vergoedt de werkgever maximaal drie jaar een bedrag ter hoogte van de RVU-drempelvrijstelling, waardoor de werknemer netto een bedrag ter hoogte van de alleenstaanden-AOW ontvangt. Indien het loon van werknemer lager is dan de RVU-drempelvrijstelling vergoedt werkgever een bedrag ter hoogte van het loon.
 - b. Voor de berekening van het loon wordt uitgegaan van het laatstverdiende salaris, inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en de gemiddelde ort over een periode tot maximaal drie maanden voor datum uitdiensttreden. Indien dit geen waarheidsgetrouw beeld geeft, kunnen werkgever en werknemer na overleg bepalen dat hiervoor een langere dan wel andere arbeidsperiode meer representatief is.
 - c. In 2023 is de RVU-drempelvrijstelling € 2.037. In 2024 is dit € 2.182. In 2025 is dit € 2.273. Deze wordt jaarlijks op 1 januari geïndexeerd overeenkomstig de bepalingen voor de wettelijke maximale RVU-drempelvrijstelling.
4. De werkgever betaalt maandelijks de RVU uitkering aan de ex-werknemer.
5. De werkgever neemt een financiële voorziening op voor de betaling van de RVU-uitkering.