Concept arbeidsvoorwaardennota Cao Gemeenten en Cao SGO 2027-2029

Inleiding

Dit is de concept arbeidsvoorwaardennota voor 2027-2029 van de VNG en de WSGO (Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties). De arbeidsvoorwaardennota is de inzet van de werkgevers voor de onderhandelingen over de twee gemeentelijke cao's: de Cao Gemeenten en de Cao SGO. Deze concept arbeidsvoorwaardennota wordt definitief na de ledenraadpleging en de besluitvorming door het bestuur van de VNG en de WSGO.

De Cao Gemeenten en de Cao SGO bevatten dezelfde bepalingen. De komende onderhandelingen gaan over beide cao's tegelijk en de afspraken gaan gelden voor beide cao's. In de arbeidsvoorwaardennota spreken we over de *werkgevers* (de werkgeverspartijen VNG en WSGO) en over de *cao* (Cao Gemeenten en Cao SGO).

Koers en achtergrond

In de concept arbeidsvoorwaardennota continueren werkgevers de koers uit *Stip op de Horizon*[1] die de VNG en de WSGO in 2022 hebben ingezet. Daarnaast moet de nota worden gelezen in het licht van de zorgelijke financiële positie van de sector, zo vlakt de groei van het Gemeentefonds na 2027 af. Ook zijn van belang de uitkomsten van de evaluatie van de verlofspaarregeling[2] en een aantal afspraken uit het *Eindresultaat Cao Gemeenten en Cao SGO 2025-2027*[3]

De concept arbeidsvoorwaardennota bevat deze keer veel voorstellen. Het betreffen in veel gevallen verdere uitwerkingen en verbeteringen die zijn opgehaald tijdens de 4 webinars in de periode mei-juni en in de gesprekken met de HR-netwerken.

De lange termijn arbeidsvoorwaardelijke koers in *Stip op de horizon* zorgt ervoor dat we consistent blijven inzetten op arbeidsvoorwaarden die effectief de beschikbare publieke middelen gebruiken, marktconform en concurrerend zijn, oog hebben voor diversiteit en zorgen dat we naar buiten toe één gezicht hebben.

Naast de eerdergenoemde evaluatie van de verlofspaarregeling, zijn waar mogelijk onderstaande onderzoeksuitkomsten meegenomen. Het betreft:

A. Het loongebouw. In dit onderzoek wordt aandacht besteed aan de aansluiting van het loongebouw op de arbeidsmarkt en wordt gekeken waar het loongebouw technisch kan worden verbeterd. Dit onderzoek loopt nog.
B. Functiewaardering. Partijen hebben afgesproken over functiewaardering verder met elkaar in gesprek te gaan. Bijvoorbeeld over het beheer en het onderhoud. In oktober 2025 is in een LOGA-brief verduidelijkt dat de ambitie van cao-partijen is om toe te groeien naar één

[1] Publicatie 'STIP op de horizon voor gemeentelijke cao's' | VNG Daarin staan richtinggevende uitgangspunten voor een lange termijn arbeidsvoorwaardelijke koers.

[2] Onderzoek naar verlofsparen in de gemeentelijke sector | VNG

[3] Cao-akkoorden | VNG

functiewaarderingssysteem in de sector gemeenten: HR21[4]. De gesprekken met de bonden lopen en de overgang naar één functiewaarderingsysteem is verwerkt in deze nota.

C. Integriteit ondersteunde middelen. Het betreft het inventariseren van in de sector voorkomende middelen die ambtelijke integriteit ondersteunen. Het doel is om werkgevers en werknemers te ondersteunen bij het delen van kennis. De uitkomsten van deze inventarisatie wordt eind oktober verwacht.
D. AI in de sector. Het onderzoek moet inzicht geven in de (wettelijke) verantwoordelijkheid(en) voor werkgevers en werknemers als gevolg van het werken met AI. Een ander doel van het onderzoek is het in kaart brengen van de toekomstige ontwikkelingen en invloed daarvan op het werk(en) binnen de sector. Er is hierbij specifiek aandacht voor de rol van medezeggenschap en AI-geletterdheid. De uitkomst van het onderzoek wordt in november verwacht.

Omgeving

De omgeving waarin gemeenten en gemeentelijke organisaties hun taken uitvoeren, is onverminderd ingewikkeld. De arbeidsmarktkrapte is een gegeven en ook de voortdurende zorgelijke financiële positie van de sector. Dat betekent dat veel gemeenten en gemeentelijke samenwerkingsverbanden nu en in de toekomst moeilijke keuzes voor de kiezen krijgen.

Ondertussen blijven de werkgevers aan de lat staan om te werken aan sterkere en veerkrachtigere lokale gemeenschappen. En impulsen te geven aan de ontwikkeling van Nederland op het vlak van onder andere woningbouw, infrastructuur en energie. Daarnaast blijft het werk in het sociaal domein om structurele zekerheid vragen.

Werknemers in de gemeentelijke sector leveren hierbij een belangrijke bijdrage. De cao moet daarom arbeidsvoorwaarden bevatten die werknemers ondersteunt in hun ontwikkeling en vitaliteit. De cao moet werknemers en werkgevers houvast bieden, duidelijkheid en stabiliteit in een tijd die volop in beweging is.

De werkgeversvoorstellen zijn:

Doorontwikkelen van de arbeidsvoorwaarden

Het is van belang dat de arbeidsvoorwaarden meebewegen met de ontwikkelingen in de maatschappij en de sector. De inzet van werkgevers is erop gericht om de cao bij de tijd te houden en toekomstbestendiger te maken. Daarmee draagt de cao inzet bij aan een sterk en toekomstbestendig arbeidsvoorwaardenprofiel van de sector.

Eén functiewaarderingssysteem

1. Voorgesteld wordt om HR21 als het enige systeem van functiewaardering in de cao op te nemen (artikel 3.1 cao). Daarmee vervalt de mogelijkheid om een ander systeem toe te passen. HR21 is in 2011 ontwikkeld na eerdere afspraken met leden en de vakbonden in 2009. Sinds 2024 staat in de cao dat HR21 het uitgangspunt is voor functiewaardering in de sector gemeenten. Tot op heden kan nog een ander door de vakbonden erkend functiewaarderingssysteem worden gekozen. HR21 wordt al door 263 gemeenten en 129 WSGO-leden gebruikt. De voordelen van één functiewaarderingssysteem in de sector zijn:
    - Eenduidige functiebeschrijvingen en waarderingsverhoudingen;

[4] Functiewaardering Cao Gemeenten en Cao SGO | VNG

- Bevordert de transparantie en onderlinge vergelijkbaarheid;
- Goed voor de samenwerking en mobiliteit.

2. Werkgevers stellen voor als ingangsdatum 1 april 2027 met een invoeringstermijn voor werkgevers die nog een ander systeem hanteren tot en met 31 december 2032 (de termijn van invoering voor HR21 is dan maximaal 5 jaar en 9 maanden).
   Ter informatie: VNG is zich bewust van gemeenten die nu 2 functiewaarderingssystemen hebben. Daarover wordt momenteel overleg gevoerd met de vakbonden, maar ook met de commissie Lokaal Bestuur & Democratie en de beroepsverenigingen van griffiers en van raadsleden. Dit betreft namelijk de toepassing van de huidige cao Gemeenten en de uitvoering van het bindende advies van de AAC DO[5].

<u>Een toekomstig bestendig loongebouw</u>

3. In de huidige cao is afgesproken dat partijen onderzoek doen naar het beter laten aansluiten van het loongebouw op de arbeidsmarkt en het technisch verbeteren van het loongebouw. Het onderzoek naar het loongebouw is nog niet afgerond, maar de eerste stappen in het onderzoek zijn gezet. Als partijen in de onderhandelingen (delen van) de uitkomsten van de loongebouw onderzoek kunnen betrekken, vinden werkgevers dat eventuele kosten van een wijziging van het loongebouw integraal onderdeel zijn van de loonparagraaf afspraken in de cao en niet daarbovenop komen.

<u>Anticiperen op wettelijke ontwikkelingen</u>

4. Met het oog op de inwerkingtreding van de Wet meer zekerheid flexwerkers per 1 januari 2028 wordt voorgesteld om artikel 2.4 cao over oproepovereenkomsten te schrappen. Het artikel voldoet niet aan de nieuwe wet en stamt van oorsprong uit de CAR UWO periode (de regeling van voor 2020, voor de normalisatie en de cao) waarin het slechts mogelijk was om een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht aan te gaan in het geval van oproepkrachten.
5. De Wet arbeid en zorg (Wazo) is sinds 2001 uitgebreid met verschillende verlofregelingen waardoor het verlofstelsel complex is geworden. Dit kwam ook naar voren in het SER-advies Balans in maatschappelijk verlof uit 2023. Daarom is er een wetsvoorstel om de Wazo te vereenvoudigen in de nieuwe Verlofwet. De cao kent een van de Wazo afwijkende regeling bij kortdurend en langdurend zorgverlof (artikel 6.7 cao en 6.8 cao). Werkgevers stellen voor om die cao-bepalingen te schrappen met het oog op de nieuwe Verlofwet (beoogde ingangsdatum 1 januari 2028) waarin deze twee verlofsoorten worden samengevoegd.
6. Werkgevers stellen voor dat zodra en de definitieve Verlofwet en de ingangsdatum bekend is, partijen overleggen of er naast werkgeversvoorstel nummer 6 nog andere redactionele dan wel technisch inhoudelijk wijzigingen in de cao moet worden doorgevoerd.

<u>AI-Kunstmatige intelligentie</u>

7. Cao-partijen hebben een onderzoek naar AI uitgezet. Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in de wettelijke verantwoordelijkheid voor werkgevers en werknemers als gevolg van het werken met AI. Naar aanleiding van dit onderzoek willen werkgevers beoordelen of specifieke afspraken zijn gewenst en welke instrumenten en/of middelen dan het meest passend zijn. Werkgevers zien diverse raakvlakken tussen AI-ontwikkelingen en o.a. digitale vaardigheden van

[5] Uitspraak van AAC-DO over bepaling in Cao Gemeenten | VNG

werknemers die benodigd zijn, andere/nieuwe vormen van werkdruk die kunnen ontstaat, privacyaspecten en de betrokkenheid van ondernemingsraden. De uitkomst van het onderzoek wordt in november verwacht.

Integriteit

8. Cao-partijen hebben een inventarisatie uitstaan naar ambtelijke integriteit ondersteunende middelen. Het eindrapport wordt in oktober verwacht. Werkgevers willen aan de hand van het rapport beoordelen of partijen in de cao en/of via HR-instrumenten en/of via het A&O fonds Gemeenten extra inspanningen op het vlak van ambtelijke integriteit kunnen leveren.

Sociale zekerheid: meer marktconform en activerend

De werkgevers zijn eigenrisicodrager voor de WW. Als eigenrisicodrager betalen we de WW-kosten als een werknemer werkloos wordt. Ook zijn we verantwoordelijk voor de re-integratie van de ex-werknemer. Het eigenrisicodragerschap van de WW in de sector zorgt ervoor dat werkgevers actief zijn om (ex) werknemers te ondersteunen in het vinden van nieuw werk.

Naast deze verplichting kent de cao als erfenis uit de ambtelijke rechtspositie afspraken aanvullend op ons landelijke socialezekerheidsstelsel. In de voorgaande cao's zijn bepaalde erfenissen uit deze ambtelijke rechtspositie afgeschaft of worden op termijn afgebouwd. Vanuit de visie dat de sector effectief de beschikbare publieke middelen moet gebruiken, meer vanuit activering moet worden gedacht in plaats van vangnetten en om marktconform te worden, hebben we de volgende voorstellen:

VanWerkNaarWerk

9. Het van VanWerkNaarWerk-traject (VWNW) is alleen voor werknemers die boventallig worden en minimaal 24 maanden in dienst zijn. Werkgevers stellen voor de duur het VWNW-traject in te korten naar 12 maanden (artikel 9.3 cao). De huidige lange periode van het traject draagt niet bij aan het behouden van focus en motivatie en zorgt veelal voor meer onzekerheid over de toekomst. De huidige termijnen in de artikelen 9.7, 9.8, 9.11 en 9.12 cao moeten dan ook worden aangepast binnen de duur van 12 maanden.
10. Werkgevers vinden dat de mogelijkheid om het VWNW-traject te verlengen (artikel 9.13 cao), moet worden geschrapt.

Aanvullende uitkering

11. De cao kent voor werknemers die het VWNW-traject hebben doorlopen, de arbeidsovereenkomst is beëindigd op grond van boventalligheid (*bedrijfssluiting of het noodzakelijk verval van arbeidsplaatsen om bedrijfseconomische redenen*) en een werkloosheidsuitkering krijgen, een aanvullende uitkering (hoofdstuk 9 §1). Werkgevers stellen voor de aanvullende uitkering met ingang van 1 januari 2028 alleen nog toe te kennen aan oud-werknemers die dan 60 jaar of ouder zijn. Daarbij stellen we voor als overgang dat:
    - Oud-werknemers die op 1 januari 2028 jonger dan 60 jaar zijn en die in december 2027 een aanvullende uitkering ontvangen, behouden het recht op de lopende aanvullende uitkering voor de al vastgestelde duur.

    Voor werknemers die op 1 januari 2028 jonger zijn dan 60 jaar betekent dit dat er geen aanvullende uitkering meer is en daarmee ook geen na-wettelijke uitkering meer is. Daarmee groeit de sector

toe naar hetgeen marktconform is in Nederland. Met een zorgvuldig VWNW-traject bij boventalligheid van 12 maanden.

12. De tabel met de grondslag berekening in artikel 10.2 lid 3 en lid 4 cao is voorzover bekend nog nooit geïndexeerd. Werkgevers stellen voor de bedragen te indexeren met 28% per 1 januari 2028. De 28% is de platte optelsom van de cao-loonstijgingen sinds 2020. De huidige grondslag bedragen leiden namelijk tot een verhoudingsgewijs hoge aanvullende uitkering. De salarissen zijn de afgelopen decennia wel gestegen maar de grondslag grenzen niet. De indexatie van de grondslag geldt voor uitkeringen die ingaan vanaf 1 januari 2028.
13. Werkgevers stellen voor de herlevingsbepaling in artikel 10.3 lid 3 cao te schrappen. Deze bepaling past niet bij het beeld dat meer vanuit activering moet worden gedacht in plaats van een vangnet.

Verstoorde arbeidsverhouding

14. Werkgevers stellen voor om de passende regeling bij verstoorde arbeidsverhoudingen (artikel 10.22 cao) te schrappen. Het arbeidsrecht biedt voldoende zekerheid voor de werknemer en de werkgever. Daarnaast zorgt het schrappen van de passende regeling ervoor dat de gevolgen wat betreft sociale zekerheid gelijk zijn voor werknemers die op de d- grond (disfunctioneren) en g-grond (verstoorde arbeidsverhouding) worden ontslagen.

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit ondersteunen

Werkgevers vinden het van belang dat vitaliteit en verzuimpreventie nog meer aandacht krijgt. Dit gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de vergrijzing van het gemeentelijke personeelsbestand en het verzuim dat gemiddeld in de sector structureel hoger is dan in andere (publieke) sectoren. Met aandacht voor de diversiteit onder het personeelsbestand. Daarbij vinden werkgevers dat vooral naar preventie en pro-activerende en activerende maatregelen en beleid moet worden gekeken en ontzie-maatregelen pas in allerlaatste instantie. Het is belangrijk dat maatwerk door middel van het goede gesprek de basis wordt, niet alleen reactief, juist proactief.

Verbeteringen in de cao

15. Werkgevers willen dat werknemers eerder hun wettelijke vakantie uren opnemen en willen daarom artikel 6.1 lid 2 en 3 cao schrappen. De vervaltermijn van wettelijke vakantie is dan niet 12 maanden maar wordt de wettelijke 6 maanden. Dit bevordert de tijdige en regelmatige opname van de wettelijke vakantie en dat komt ten goede aan de vitaliteit van werknemers: zij moeten net als de rest van Nederland hun wettelijke vakantie uren opnemen binnen 1,5 jaar. Daarmee haken we aan de bepalingen in de wet. Ook draagt het bij aan het voorkomen van verlofstuwmeren. We stellen voor dit in te voeren per 1 januari 2028.
16. Het verzuim in de sector stijgt, vooral langdurig verzuim. Het (langdurig) verzuim leidt onder andere tot hoge kosten, werkdruk bij collega's en verlofstuwmeren. Daarom wordt voorgesteld om in de cao op te nemen dat er alleen bovenwettelijke vakantie (artikel 6.2 cao) wordt opgebouwd gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid. Daarmee wordt (deels) voorkomen dat een herstelde werknemer een verlofstuwmeer heeft opgebouwd, hetgeen bij opname vervolgens wederom bij werkdruk voor collega's zorgt. We stellen voor dit in te voeren per 1 januari 2028.
17. In artikel 4.2 lid 4 cao is geregeld dat een werknemer in een maand waarin hij door arbeidsongeschiktheid een deel van het salaris krijgt uitbetaald, wel de volledige IKB krijgt. Werkgevers stellen voor om deze bepaling te schrappen. Dat past beter bij de logica van de loondoorbetaling bij ziekte in artikel 7.1 cao en de hoofdregel in artikel 4.2 lid 3 cao. Werkgevers stellen voor dit per 1 oktober 2027 in te voeren.

18. Werkgevers stellen voor dat in het lokale beleidsplan vitaliteit (artikel 8.8 lid 3 cao) een bepaling wordt opgenomen over het verminderen van belastende werkzaamheden in functies. Dit met het oog op de RVU zware beroepen en de landelijke afspraak dat een RVU is gekoppeld aan een inzet op duurzame inzetbaarheid. Deze inzet is van belang omdat de inspanningen op duurzame inzetbaarheid, het verbeteren van arbeidsomstandigheden en het gebruik van regelingen voor de overgang van werk naar pensioen onderdeel uitmaken van de landelijke monitoring en ijkmomenten. Ook zijn ze van belang voor het (sterk) verminderen van zwaar werk op de lange termijn.

Onderzoeken die bijdragen aan Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

19. Cao partijen hebben in 2025-2026 de regeling Verlofsparen geëvalueerd. Uit de evaluatie volgt o.a. dat er vraagtekens zijn bij het structurele karakter van de regeling (omdat de eerdere levensloopregeling is afgeschaft door de overheid) en het niet kunnen meenemen van spaarverlof naar een andere werkgever. Werkgevers hechten in het kader van vitaliteit waarde aan de continuïteit van de verlofspaarregeling en willen daarom onderzoeken of en onder welke voorwaarden het verlofspaarsaldo van de werknemer bij wisseling van werkgever binnen de sector gemeenten kan worden meegenomen. Dat draagt bij aan vertrouwen in de regeling, vitaliteit en aan arbeidsmobiliteit.
20. Werkgevers stellen voor om te inventariseren wat bij de vakbonden, de VNG, de WSGO en het A&O fonds gemeenten aan informatie en ondersteunende middelen en voorzieningen beschikbaar is rondom duurzame inzetbaarheid. Het doel is om werkgevers en werknemers meer zicht te geven op het totaal van de middelen en voorzieningen en de samenhang daartussen zodat er optimaler gebruik van wordt gemaakt. Waar mogelijk leidt dit tot meer duidelijkheid en samenhang, ook in relatie tot hoofdstuk 8 van de cao.
21. Werkgevers stellen voor om in gesprek te gaan over het ontwikkelen van een preventieagenda voor duurzame inzetbaarheid en het voorkomen en verminderen van belastende werkzaamheden, in aansluiting op de agenda voor duurzame inzetbaarheid uit het akkoord ‘Gezond naar het pensioen’ van 18 oktober 2024.
22. Werkgevers willen onderzoeken hoe de inconveniententoelage in artikel 3.14 cao zich verhoudt tot HR21, belastende werkzaamheden en de RVU zware beroepen regeling in artikel 2.11b en 2.11c cao.

Eenheid en eenvoud in de uitvoering

23. Werkgevers wensen te verduidelijken wat wordt verstaan onder “een werknemer in het crisispiket” in de huidige cao in de toelage beschikbaarheidsdienst in artikel 3.13 lid 5 cao en in overwerk in 3.19 lid 9 cao. In de begrippen in artikel 1.1 cao wordt opgenomen dat het gaat om een werknemer die buiten zijn werktijden bereikbaar en beschikbaar moet zijn voor werkzaamheden ten behoeve van rampenbestrijding en crisismanagement in Wet op de Veiligheidsregio’s. En dus bij een oproep binnen een bepaalde tijd aanwezig moet zijn bij de plaats van de ramp of op een andere afgesproken plaats.
24. Werkgevers stellen aansluitend voor de toelage beschikbaarheidsdienst voor werknemers in het crisispiket landelijk vast te stellen. Leden constateren veel verschillen in de lokale toelagen en wensen meer uniformiteit bij crisispiket. Werkgevers komen in de onderhandelingen met een uitgewerkt voorstel waarbij cumulatie van de vergoeding vanuit de Veiligheidsregio en de gemeente wordt uitgesloten.

25. In artikel 6.3 cao staat dat een werknemer recht heeft op 14,4 uur bovenwettelijke vakantie als hij regelmatig en overwegend op onregelmatige uren werkt of regelmatig en in belangrijke mate beschikbaar moet zijn. In de praktijk wordt daar lokaal invulling aan gegeven. Werkgevers wensen een uniformering en concretisering van deze begrippen. Voorgesteld wordt om:
    a. *Regelmatig en overwegend* bij de onregelmatige uren te vervangen door minimaal 360 uur per kalenderjaar onregelmatig werkt.
    b. *Regelmatig en in belangrijke mate* beschikbaar zijn, te vervangen door minimaal 90 dagen per kalenderjaar beschikbaar zijn.
26. De uitzondering voor medewerkers met een deeltijddienstverband in artikel 6.3 lid 2 cao moet worden geschrapt. Deze uitzondering bevoordeelt parttimers, zij krijgen net als een fulltimer de 14,4 uur.
27. De huidige bepaling van reservistenverlof (artikel 6.19 cao) blijkt in de praktijk niet uitvoerbaar, onder andere vanwege het salderen van de pensioenopbouw en vraagstukken rondom welke inkomensbestanddelen in de aanvulling moeten worden betrokken. Cao-partijen zijn in overleg over een tussentijdse cao-wijziging van de huidige bepaling. Als deze tussentijdse wijziging (nog) niet is afgesproken, stellen werkgevers voor om af te stappen van de huidige systematiek en om afspraken te maken over een aantal doorbetaalde verlofuren per kalenderjaar voor een reservist bij Defensie. Uitvoeringstechnisch is dit eenvoudiger en vergelijkbaar met wat in andere cao's is afgesproken. Daarnaast zullen altijd met de individuele werknemer passende afspraken gemaakt moeten worden, mede in verband met de continuïteit van de eigen gemeentelijke dienstverlening.

Looptijd en loonontwikkeling

Het financiële beeld voor gemeenten en gemeentelijke organisaties blijft voor de jaren 2027, 2028 en 2029 onzeker en krap. Daarnaast verschillen de prognoses rondom de inflatie door de geopolitieke spanningen. Tegelijkertijd vinden werkgevers het van belang dat werknemers op arbeidsvoorwaardelijk vlak duidelijkheid en continuïteit moet wordt geboden in deze onrustige tijden.

28. Voorgesteld wordt een cao met een looptijd van 2 jaar. Van 1 april 2027 tot en met 31 maart 2029.
29. Loonontwikkeling: Werkgevers stellen voor om gedurende de looptijd van de cao een prudente, procentuele loonontwikkeling af te spreken die past bij de financiële ontwikkelingen voor gemeenten en gemeentelijke organisaties. Het voorstel is een procentuele verhoging van de salarisschalen om te voorkomen dat het loongebouw technisch nog verder in disbalans raakt.

Diversen

30. De normalisering heeft ervoor gezorgd dat de sector gemeente onderdeel is geworden van het private cao-stelsel. Dat heeft tot gevolg dat de sector haar grenzen op het vlak van arbeidsvoorwaardenvorming moet definiëren: wat is "des gemeentelijke sector"? Door de WSGO is onderzoek gedaan naar het verbeteren van de reikwijdte van de cao SGO (artikel 1.2 cao SGO). Werkgevers komen met een redactioneel voorstel voor verbeteringen in de nieuwe cao SGO.
31. De cao huidige cao A&O fonds Gemeenten eindigt op 31 december 2027. Werkgevers stellen voor dat de cao wordt verlengd voor 5 jaar, van 1 januari 2028 tot en met 31 december 2032. Werkgevers bevestigen hiermee het belang van een meerjarige, paritair bestuurde infrastructuur voor arbeidsomstandigheden (arbo-catalogi en RI&E-model), de uitvoering en onderhoud van de RVU, arbeidsmarktontwikkeling (o.a. de personeelsmonitor, de vacaturemonitor), organisatieontwikkeling, vakmanschap en vitaliteit. Een looptijd van vijf jaar biedt A&O fonds Gemeenten en de gemeentelijke sector continuïteit en ruimte om meerjarige programma's uit te voeren. De structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, waaronder vergrijzing,

arbeidsmarktkrapte, digitalisering en veranderende eisen aan gemeentelijke organisaties, vragen om een stabiele gezamenlijke infrastructuur van werkgevers en werknemers.

32. Werkgevers stellen voor om de premievrijstelling voor de reparatie-uitkering WW (artikel 10.16 cao) te verlengen voor de looptijd van de nieuwe cao. Voor deze uitkering wordt tijdelijk geen premie geïnd door werkgevers omdat van de uitkering nauwelijks gebruik wordt gemaakt.

Redactioneel

Werkgevers bespreken de redactionele wijzigingen van de cao apart met de vakbonden. Het betreft zaken als artikelen die niet meer actueel zijn, verduidelijkingen en tekstuele correcties. Deze redactionele aanpassingen worden niet voorgelegd in de ledenraadpleging. Het is namelijk onderhoud van de cao. Voor de komende cao staan daar o.a. op het herindelen en opschonen van de bijlagen en het verduidelijken van artikel 7.1 cao (recht op salaris bij arbeidsongeschiktheid).