

Inclusie centraal in CAO Gemeenten

16-09-2024 08:00



Met gendertransitieverlof, ouderschapsverlof voor meeroudergezinnen en het ruilen van feestdagen vormt inclusie een belangrijk onderwerp in de concept arbeidsvoorwaardennota voor een nieuwe cao Gemeenten en cao SGO die de werkgevers hebben gepresenteerd.

De [arbeidsvoorwaardennota](#) vormt de inzet van de werkgevers voor de onderhandelingen over de gemeentelijke cao's die op 15 november van start gaan. De arbeidsvoorwaardennota wordt definitief na raadpleging van de leden.

Inclusieve cao

De werkgevers willen de arbeidsvoorwaarden van gemeenteambtenaren verder moderniseren door de cao inclusiever te maken. Zo herkennen medewerkers zich beter in de cao en hebben ze gelijke toegang tot arbeidsvoorwaarden, is de gedachte.

Gendertransitieverlof

Als voorbeeld van het inclusiever maken van de cao benoemen de werkgevers onder andere het opnemen van gendertransitieverlof. Dat betekent dat de medewerker die in gendertransitie is of gaat gedurende 10 jaar recht

heeft op maximaal 24 weken gendertransitieverlof.

Ouderschapsverlof meeroudergezinnen

Ook willen de werkgevers het [ouderschapsverlof](#) mogelijk maken voor meeroudergezinnen die nu buiten de wettelijke bepalingen voor ouderschapsverlof vallen.

Ruilen feestdagen

Daarnaast stellen de werkgevers voor om bij de bepaling van de werktijden niet alleen rekening te houden met de huidige religieuze feestdagen, maar ook met bijvoorbeeld feest- en herdenkingsdagen zoals Keti Koti en het Suikerfeest. Ook moet het mogelijk zijn voor medewerkers om bestaande feestdagen als Tweede Paasdag en Tweede Pinksterdag te ruilen voor een andere feest- of herdenkingsdag.

Passende procentuele loonontwikkeling

De werkgevers doen nog geen concrete uitspraken over een salarisverhoging maar zeggen wel te gaan voor een procentuele loonontwikkeling die past bij de financiële situatie van gemeenten en gemeentelijke organisaties.

Aanpassen loongebouw

Wel zijn de werkgevers duidelijk over het doorontwikkelen van het loongebouw. Deze moet steiler van opbouw worden om met name de arbeidsmarktproblematiek wat betreft uitstroom en behoud van medewerkers in de hogere salarisschalen aan te pakken.

Punten die de werkgevers benoemen zijn onder andere het schrappen van gelijke startsalaries in de schalen 1 tot en met 6, het toevoegen van periodieken aan het einde van de salarisschalen 13 tot en met 18 en het afschaffen van een minimum uursalaris.

De cao zou een looptijd moeten krijgen van twee jaar, lopend van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027.

Redactie