

De Andere Cao

Partijen hebben op 21 februari 2019 het gesprek over De Andere Cao weer opgepakt. Het gesprek verliep constructief met de nadruk op het gemeenschappelijk belang van werkgever en vakbonden: het voorzetten van de samenwerking op weg naar een toekomstbestendig arbeidsvoorwaardenpakket voor de medewerkers van a.s.r.

Het gesprek is afgesloten met een onderhandelingsresultaat dat de vakbonden positief ter stemming voorleggen aan hun leden. Hieronder zijn de afspraken opgenomen.

Looptijd

2 jaar: 1 januari 2019 t/m 31 december 2020

Loon

Per 1 maart 2019: een structurele salarisverhoging van 3%

Per 1 maart 2020: een structurele salarisverhoging van 3%

38/40 uur

De afspraak die door a.s.r. inmiddels al is uitgevoerd, vooruitlopend op de nieuwe cao.

Medewerkers die op 1 januari 2018 gekozen hebben voor een arbeidsduur van 39 of 40 uur krijgen in januari 2019 een schriftelijke bevestiging dat hun jaarennorm met ingang van 1 januari 2019 2028 (gemiddeld 39 uur per week) of 2080 (gemiddeld 40 uur per week) bedraagt. De medewerker kan er zelf voor kiezen hier geen gebruik van te willen maken. In dat geval blijft de jaarennorm ongewijzigd.

Als een medewerker nu besluit af te zien van deze mogelijkheid of in de toekomst zijn/haar jaarennorm verlaagt, kan de medewerker niet nadien alsnog aanspraak maken op een jaarennorm van 2028 of 2080.

Levens-invullingsbeleid

In 2018 zijn we begonnen met de ideevorming en vormgeving van het levens-invullingsbeleid. We hebben in sessies voor verschillende doelgroepen collega's gevraagd ons te inspireren en te voeden met wensen en behoeftes. Hierbij kun je denken aan ouderenbeleid, hybride professionals – en medewerkers die zich hiervoor aan het omscholen zijn – en leidinggevendenden. Daarnaast hebben we een analyse gedaan op de drijfveren van verschillende leeftijdscategorieën.

Naar aanleiding hiervan introduceren we in 2019 in het kader van levens-invullingsbeleid financieel inzicht en geboorteverlof voor partners.

Financieel inzicht

Medewerkers van 60 jaar en ouder kunnen via In Beweging in het kader van Duurzame Inzetbaarheid telefonisch een persoonlijk financieel inzicht gesprek bij Prikkl krijgen. Zo krijgt de medewerker een 100% objectief beeld van zijn persoonlijke financiële situatie. Dit inzicht kan helpen in het maken van keuzes voor de toekomst.

Geboorteverlof voor partners

Vooruitlopend op het wettelijk aanvullend geboorteverlof van 5 maal de wekelijkse arbeidsduur, waar partners vanaf 1 juli 2020 gebruik van kunnen maken, kunnen medewerkers van a.s.r. hier al vanaf 1 januari 2019 gebruik van maken. a.s.r. betaalt het salaris tijdens dit aanvullend verlof door.

Overige afspraken

Ook in 2019 zullen we medewerkers actief betrekken bij het verder invullen van het levens-invullingsbeleid, waaronder ouderenbeleid. In ieder geval zullen we in 2019 in co-creatie concrete afspraken maken op het gebied van mantelzorg. Het onderwerp 'werkdruk' wordt een vast agendapunt tijdens het periodiek overleg.

Uitruil vakbondscontributie

Medewerkers met voldoende fiscale ruimte kunnen jaarlijks een bruto looncomponent uitruilen voor een netto vergoeding van de vakbondscontributie. De beschikbare ruimte wordt bepaald aan de hand van fiscale wet- en regelgeving.

Pensioen

De huidige middelloon pensioenregeling ondergebracht bij ASR Levensverzekering wordt in 2019 en 2020 voortgezet voor de bestaande deelnemers en voor nieuwe deelnemers die in deze periode bij a.s.r in dienst treden.

De (voorwaardelijke) toeslagverlening over de tot 1 januari 2019 opgebouwde pensioenaanspraken blijft plaatsvinden, afhankelijk van de beschikbare middelen, op basis van eventuele rentewinstdeling, aangevuld door het toeslagfonds conform de geldende toeslagambitie; de rentewinstdeling uit het gesepareerde depot blijft hiervoor voorlopig in stand.

Toeslagverlening over de door deelnemers nieuw op te bouwen pensioenaanspraken vanaf 1 januari 2019 vindt vanuit het toeslagfonds plaats, daarvoor is geen rentewinstdeling meer van toepassing. Deze jaarlijkse (voorwaardelijke) toeslagverlening bedraagt net als in voorgaande jaren maximaal de loonindex van het voorgaande jaar met een maximum van 3%.

Dit is een tijdelijke oplossing. Vervolgens zullen a.s.r. en vakbonden de komende twee jaar gebruiken om te komen tot een toekomstbestendige pensioenregeling vanaf 2021 en daarbij alle mogelijkheden meenemen.

Tijdens deze gesprekken over een toekomstbestendige pensioenregeling zullen partijen gebruik maken van een in overleg gekozen onafhankelijke pensioendeskundige op kosten van a.s.r. Partijen kunnen daarnaast voor eigen rekening deskundigen inschakelen.

Ook de medewerkers zullen we actief betrekken bij de mogelijkheden die de revue zullen passeren.

21 februari 2019

Werkgeversbijdrage

a.s.r. betaalt de vakbonden in 2019 en 2020 een jaarlijkse werkgeversbijdrage van €50.000,- per vakbond. Daarnaast faciliteert a.s.r. het gesprek tussen medewerkers en vakorganisaties in een nader te bepalen maand van de vakbond.

Onderzoek flexwerkers

a.s.r. neemt in 2019 deel aan het initiatief om samen met werkgevers(organisaties) van binnen en buiten de financiële sector gesprekken te voeren over de flexibilisering op de arbeidsmarkt. Onderwerp van gesprek zijn onder meer het inventariseren van verschillende contractvormen (uitzenden, contracting, ZZP-er, etc.), het inventariseren van de redenen om gebruik te maken van flex en het inventariseren van de voor- en nadelen. Partijen trachten op basis hiervan te komen tot gedeelde uitgangspunten waarmee partijen vervolgens het gesprek aan kunnen gaan met een afvaardiging van het ministerie van SZW en eventueel vertegenwoordigers uit de politiek.
