
Looptijd

18 maanden: 1 januari 2023 tot 1 juli 2024.

Loon

Per 1 december 2022: een structurele salarisverhoging van 4%

Per 1 juli 2023: een structurele salarisverhoging van 3%

Tegemoetkoming inflatiekosten

Om tegemoet te komen in de gestegen kosten van levensonderhoud als gevolg van de huidige inflatie in Nederland, ontvangen alle medewerkers die op 1 januari 2023 in dienst zijn met de salarisbetaling van januari 2023 een eenmalige vaste betaling van €2000,- bruto (parttime naar rato).

Mobiliteit

We verhogen de onbelaste reiskostenvergoeding van € 0,19 naar € 0,21 per kilometer per 1 januari 2023 en naar € 0,22 per kilometer vanaf 1 januari 2024, mits dit voorstel zoals opgenomen in het belastingplan 2023 wordt goedgekeurd.

RVU

We handhaven de RVU regeling, inclusief de volgende aanvullingen:

- De RVU regeling geldt tot en met 31 december 2025. Dat betekent dat het dienstverband uiterlijk 31 december 2025 eindigt.
- Medewerkers die tenminste 5 jaar in dienst zijn kunnen gebruik maken van deze regeling.
- Als de leidinggevende meerdere aanvragen tegelijkertijd ontvangt en/of andere capaciteitsproblemen voorziet, kan hij de startdatum van de aanvraag in overleg met de medewerker verplaatsen dan wel het verzoek afwijzen.
- Een verzoek tot arbeidsduurvermeerdering voorafgaand aan de RVU wordt niet gehonoreerd.
- Een verzoek tot opname van een sabbatical in aparte periodes (bijvoorbeeld in losse dagen) voorafgaand aan de RVU wordt niet gehonoreerd.

Sabbatical

We handhaven de sabbatical regeling, inclusief de volgende aanvullingen:

- Als de leidinggevende meerdere aanvragen tegelijkertijd ontvangt en/of andere capaciteitsproblemen voorziet, kan hij de startdatum van de aanvraag in overleg met de medewerker verplaatsen dan wel het verzoek afwijzen.
- De sabbatical moet binnen de looptijd van de cao zijn aangevraagd.
- Een verzoek tot arbeidsduurvermeerdering voorafgaand aan een sabbatical wordt niet gehonoreerd.

Verlof

Wij zijn van mening dat keuzevrijheid bijdraagt aan een diverser en inclusiever a.s.r. Door medewerkers te faciliteren om werk- en privé makkelijker te combineren of ruimte te bieden aan verschillende gebruiken en overtuigingen, zijn we een aantrekkelijke werkgever voor een diverse doelgroep. We maakten de volgende aanvullende afspraken t.a.v. verlof.

- Feestdagen: medewerkers kunnen ervoor kiezen om (naast de al bestaande mogelijkheid t.a.v. Goede vrijdag) iedere zgn. 2^e feestdag (2^e Paasdag, 2^e Pinksterdag en 2^e Kerstdag) te werken en in overleg met de leidinggevende in te zetten als diversiteitsdag op een gekozen ander moment. De uren die dan op die feestdag worden gewerkt, worden geacht binnen de Tijdskaders te vallen.
- Bijzonder verlof: in de cao is al omschreven dat zich in individuele situaties bijzondere omstandigheden kunnen voordoen, waar de genoemde (wettelijke) regelingen niet in voorzien of niet voldoende zijn. Medewerkers kunnen dan in Het Andere Gesprek met de leidinggevende afspreken of en zo ja, hoeveel ((on)betaald) verlof nodig is. Wij zullen hieraan toevoegen dat dit (bijvoorbeeld) ook ziet op regenboogverlof, mantelzorg en transitieverlof.
- Ouderschapsverlof: tijdens de opname van het betaald ouderschapsverlof (9 weken in het 1^e levensjaar) ontvangen medewerkers op grond van de Wet arbeid en zorg 70% van het loon, met een maximum van 70% van het maximum dagloon. Vanaf 1 januari 2023 betaalt a.s.r. gedurende deze 9 weken ouderschapsverlof het laatstverdiende loon voor 70% door.

Vitaliteit

Om het belang van vitaliteit te benadrukken, hebben we in 2021 het cluster Vitaliteit geïntroduceerd. Iedere medewerker moet gezond en vitaal aan het werk kunnen en blijven. Hierbij vinden we het belangrijk om een omgeving te creëren waarin medewerkers doorlopend gestimuleerd worden om optimaal te werken aan de eigen vitaliteit en inzetbaarheid. In dat kader zullen we tekstueel meer nadruk leggen op mentale fitheid en beweging (naast de fysieke gezondheid en de werkplekcheck).

Grensarbeid

België, Duitsland en Nederland hebben afspraken gemaakt over een vrijstelling ter voorkoming van samenloop van de fiscale en sociale verzekeringsrechtelijke verplichtingen van het woon- en werkland van de grensarbeider tijdens de coronapandemie. Die vrijstellingen gelden per 1 juli 2022, respectievelijk 1 juli 2023 niet meer. Als gevolg van de geldende wet- en regelgeving staan tijd- en plaatsonafhankelijk en hybride werken daarom op gespannen voet met het werken vanuit het woonland door medewerkers die in België of Duitsland wonen (grensarbeiders, circa 10 op dit moment). Om ongewenste gevolgen voor zowel de medewerkers als a.s.r. zoveel mogelijk te voorkomen, is nadere inkadering nodig. Die kaders zijn er op gericht dat het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel van toepassing blijft op de grensarbeiders. Dit leidt onder andere tot een beperking van de tijd die vanuit het woonland mag worden gewerkt. Dat kan ook gevolgen hebben voor het thuiswerkbudget en de tegemoetkoming woon- werk (reiskosten). Uiteraard worden de betreffende medewerkers hierover individueel over geïnformeerd.

Overig

- Voor medewerkers die met pensioen gaan, geldt dat zij de offertekosten van €175,- voor inkoop pensioen bij a.s.r. kunnen declareren.
- a.s.r. betaalt de vakorganisaties in 2023 een werkgeversbijdrage van €50.000,- per vakorganisatie.
