



Ministerie van
Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Arbeidstijd- en Arbeidsplaatsonafhankelijk werken in cao's van 2013

NOVEMBER 2013

W. Smits
J. de la Croix
A. Machiels-Van Es
L. Junger-Van Hoorn

Inhoudsopgave

Samenvatting	I
1 Inleiding en vraagstelling onderzoek	1
1.1 Aanleiding onderzoek	1
1.2 Vraagstelling onderzoek	1
2 Methode en uitgangspunten onderzoek	3
3 Resultaten	5
3.1 Arbeidstijden	5
3.1.1 De vaststelling van arbeidstijden	5
3.1.2 Verschillen tussen bedrijfstak- en ondernemings-cao's	7
3.1.3 Ontwikkeling 2003-2013	8
3.2 Arbeidsplaatsonafhankelijk werken	9
3.2.1 Arbeidsplaatsonafhankelijk werken in cao's	9
3.2.2 Verschillen tussen bedrijfstak- en ondernemings-cao's	10
3.2.3 Ontwikkeling 2010-2013	10
3.3 Samenloop arbeidstijd en het arbeidsplaatsonafhankelijk werken	11
Bijlagen	13
I Voorbeelden invloed werknemer op arbeidstijden	15
II Voorbeelden arbeidsplaatsonafhankelijk werken	17
III Onderzochte cao's	21

Samenvatting

In zijn brief van 10 januari 2013 heeft minister Asscher aangekondigd in gesprek te gaan met sociale partners over arbeid en zorg en de Tweede Kamer te informeren over mogelijke aanvullende stappen om de combinatie arbeid en zorg te verbeteren, onder meer op het terrein van arbeidstijd- en arbeidsplaatsafhankelijk werken (Kamerstukken II, 2012, 32 855, nr. 12).

In dit onderzoek is nagegaan in hoeverre de huidige regelingen in cao's ruimte geven aan werknemers om hun arbeidstijden te beïnvloeden en hen de mogelijkheid geven om arbeidsplaatsafhankelijk te werken. De voornaamste resultaten zijn als volgt.

In 72% van de cao's komen bepalingen voor waarbij werknemers invloed hebben op de vaststelling van arbeidstijden in werkroosters. Daarvan worden in 60% de arbeidstijden vastgesteld in of na overleg met de werkgever en de werknemer en in 12% worden arbeidstijden tussen werkgever en personeelsvertegenwoordiging/OR vastgesteld. In 28% van de cao's stelt de werkgever de arbeidstijden vast.

In 21% van alle cao's wordt de mogelijkheid genoemd dat de werknemer arbeidsplaatsafhankelijk kan werken.

Ten aanzien van de invloed op arbeidstijden door werknemers verschillen bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's niet van elkaar: in beide soort cao's ligt dit percentage rond 72%. Daarentegen verschillen bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's ten aanzien van de mogelijkheid tot arbeidsplaatsafhankelijk werken: in bedrijfstak-cao's wordt die mogelijkheid in 13% van de cao's geboden en in de ondernemings-cao's wordt die mogelijkheid in 43% van de cao's geboden.

Ten opzichte van 2003 is het percentage werknemers met invloed op de arbeidstijd in 2013 toegenomen met 12%-punt. Ten aanzien van de mogelijkheid tot arbeidsplaatsafhankelijk werken waren onderzoeksresultaten uit 2010 beschikbaar: in de periode 2010-2013 is het aantal cao's met een mogelijkheid tot arbeidsplaatsafhankelijk werken gestegen met 4%-punt.

In de volgende tabel zijn de belangrijkste gegevens samengevat.

tabel I arbeidstijd- en arbeidsplaatsafhankelijk werken in cao's

	2013	Ontwikkeling*	
		2003-2013	2010-2013
Werknemer heeft invloed op arbeidstijd	72%	+12%	nb
cao biedt mogelijkheid tot arbeidsplaatsafhankelijk werken	21%	nb	+4%

* gegevens 2003-2013 zijn gebaseerd op een panel van 76 cao's; gegevens 2010-2013 zijn gebaseerd op een panel van 95 cao's.
nb. geen gegevens beschikbaar; voor +12% en +4% moet gelezen worden +12% -punt en +4%-punt.

1 Aanleiding en vraagstelling onderzoek

In dit onderzoek is onderzocht in hoeverre de huidige regelingen in cao's ruimte geven aan werknemers om hun arbeidstijden te beïnvloeden en hen de mogelijkheid geven om arbeidsplaatsonafhankelijk te werken.

1.1 Aanleiding onderzoek

In zijn brief van 10 januari 2013 heeft minister Asscher aangekondigd in gesprek te gaan met sociale partners over arbeid en zorg en de Tweede Kamer te informeren over mogelijke aanvullende stappen om de combinatie arbeid en zorg te verbeteren, onder meer op het terrein van arbeidstijd- en arbeidsplaatsonafhankelijk werken (Kamerstukken II, 2012, 32 855, nr. 12).

1.2 Vraagstelling

De onderzoeksvragen zijn:

1. Hoe worden in cao's de arbeidstijden vastgesteld en wat is daarbij de invloed van de werknemer, de Personeelsvertegenwoordiging/OR en de werkgever?
2. In hoeveel cao's staan bepalingen dat werknemers in de gelegenheid worden gesteld arbeidsplaatsonafhankelijk te werken?
3. Verschillen bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's van elkaar in arbeidstijd- en arbeidsplaatsonafhankelijk werken?
4. Welke ontwikkeling in de tijd is er in de mate waarin werknemers nadere invulling kunnen geven aan hun arbeidstijden en arbeidsplaats?

2 Methode en uitgangspunten van onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd onder cao's die behoren tot de steekproef van cao's die SZW hanteert voor onderzoek naar arbeidsvoorwaarden. Dat zijn in totaal 100 cao's, bestaande uit 72 bedrijfstakcao's met meer dan 10.000 werknemers en 28 ondernemingscao's met meer dan 3.000 werknemers. Samen zijn deze cao's van kracht voor 85% van de werknemers die onder een cao werken. In deze cao's is gezocht naar bepalingen over arbeidstijden en arbeidsplaats. Vervolgens is vastgesteld of werknemers daar invloed op hebben.

Verder zijn bij het onderzoek de volgende uitgangspunten gehanteerd.

1. Indien in een cao meer arbeidspatronen voorkomen (verschillende afdelingen of niet reguliere productieprocessen) dan is voor de invloed van de werknemer bij de vaststelling van arbeidstijden uitgegaan van het reguliere arbeidspatroon dat bij het primaire proces hoort. Die invloed op arbeidstijden is tevens beperkt door het geldende tijdvenster.
2. Indien in de cao een thuiswerkbepaling aangetroffen is, dan is deze geregistreerd, onafhankelijk of deze tot het reguliere arbeidspatroon hoort. Bij de resultaten wordt verder onderscheid gemaakt naar bedrijfsactiviteiten waarbij het onwaarschijnlijk is dat die thuis uitgevoerd kunnen worden (bijvoorbeeld Bouw en Beroepsgoederenvervoer) of niet thuis uitgevoerd kunnen worden (bijvoorbeeld Zakelijke Dienstverlening), zodat een reëel beeld ontstaat van het vóórkomen van het arbeidsplaatsonafhankelijk werken.

3. Resultaten

3.1 Arbeidstijden in cao's

Arbeidstijden zijn de tijden waarop de overeengekomen arbeidsduur door de werknemer wordt gerealiseerd. In alle cao's komen bepalingen voor over de arbeidstijden waarop de overeengekomen arbeidsduur wordt gerealiseerd.

3.1.1 De vaststelling van de arbeidstijden

In cao's kunnen de arbeidstijden op de volgende manieren vastgesteld en toegepast worden in het werkrooster:

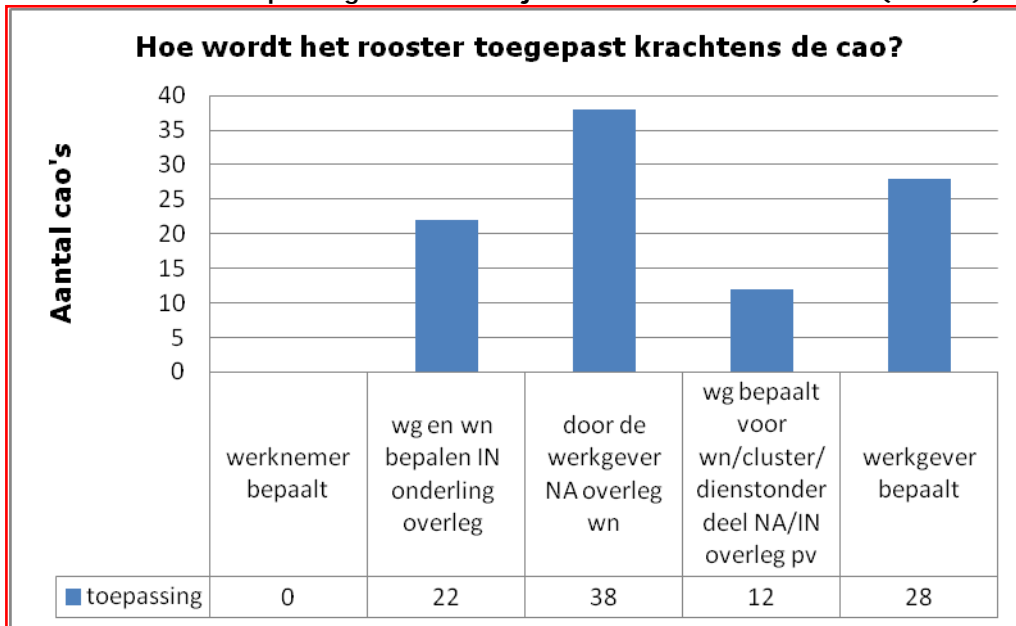
1. de werknemer stelt de arbeidstijden vast;
2. de werknemer en de werkgever stellen de arbeidstijden in onderling overleg vast;
3. de werkgever stelt de arbeidstijden, na overleg met de werknemer, vast;
4. de werkgever stelt de arbeidstijden, na of in overleg met de OR/Personeelsvertegenwoordiging, vast, en
5. de werkgever stelt de arbeidstijden vast.

Bij de eerste drie mogelijkheden geldt dat de individuele werknemer invloed heeft; de vierde mogelijkheid betreft een collectieve invloed van de werknemer via de OR/Personeelsvertegenwoordiging¹.

De verdeling van de vaststelling van de arbeidstijden, zoals in cao's aangetroffen, is in de volgende grafiek weergegeven.

¹ Op basis van de WOR is de werkgever verplicht bij maatregelen die het hele personeel aangaan de OR/Personeelsvertegenwoordiging te betrekken.

Grafiek 3.1: de toepassing van arbeidstijden in werkroosters in cao's (N=100).



In geen cao is bepaald dat de arbeidstijd door de werknemer alleen wordt vastgesteld. In totaal 72 cao's hebben werknemers invloed op de vaststelling van hun arbeidstijden in het werkrooster. In 22 van deze cao's leggen werkgever en werknemer de arbeidstijden in onderling overleg vast en in 38 cao's worden de arbeidstijden door de werkgever na overleg met de werknemer vastgesteld. In de resterende 12 van de 72 cao's is er sprake van een collectieve invloed van werknemers op de arbeidstijden en worden arbeidstijden afgesproken tussen werkgever en OR of personeelsvertegenwoordiging.

In 28 cao's is bepaald dat werkgever de arbeidstijden in het werkrooster vaststelt.

In de volgende tabel wordt weergegeven hoe de arbeidstijden vastgesteld worden in verschillende economische sectoren. Daarbij is niet het aantal cao's weergegeven waarvoor een bepaalde vaststelling van arbeidstijden geldt, maar het aantal werknemers per economische sector waarvoor deze geldt

Tabel 3.1: vaststelling van arbeidstijden in economische sectoren (werknemers (x 1.000)).

Sector	onderling overleg tussen werkg. en werkn.	werkg. bepaalt na overleg met werkn.	werkg. bepaalt in overleg OR/pv	werkgever bepaalt	Aantal werknemers
Landbouw	0 (0%)	22 (21%)	84 (79%)	0 (0%)	106(100%)
Industrie	51 (8%)	213 (35%)	17 (3%)	323 (53%)	605(100%)
Bouw	165 (55%)	136 (45%)	0 (0%)	0 (0%)	301(100%)
Handelen en horeca	344 (29%)	614 (52%)	52 (4%)	179 (15%)	1.189(100%)
Vervoer	0 (0%)	19 (8%)	49 (21%)	163 (70%)	232 (100%)
Zakelijke dienstverlening	92 (13%)	72 (10%)	0 (0%)	568 (78%)	7.315(100%)
Overige dienstverlening	517 (25%)	1211 (58%)	67 (3%)	306 (15%)	2.101(100%)
Totaal	1.169(22%)	2.288(43%)	268(5%)	1.540(30%)	5.265(100%)

Het blijkt dat in totaal 70% van de werknemers onder een bepaling vallen waarbij werknemers hun arbeidstijden kunnen beïnvloeden (was 72% van de cao's: zie grafiek 1). Het betreft dan een bepaling waarbij de arbeidstijden in overleg met de werkgever worden geregeld (22%), of deze na overleg met de werkgever worden vastgesteld (43%) of deze in overleg tussen Personeelsvertegenwoordiging/OR en werkgever worden vastgesteld (5%). Van alle werknemers werkt 30% onder een cao waarbij de werkgever de arbeidstijden bepaalt.

In de Bouw, Landbouw, Handel en Horeca en Overige Dienstverlening kunnen de werknemers relatief vaker invloed uitoefenen op hun arbeidstijden. In de Industrie, Vervoer en de Zakelijke Dienstverlening is dat relatief minder het geval (zie bijlage 1 voor voorbeelden van arbeidstijden-bepalingen in cao's).

3.1.2 *Het verschil tussen bedrijfstak- en ondernemings-cao's*

In de volgende tabel zijn bedrijfstak- en ondernemings-cao's met elkaar vergeleken in de vaststelling van arbeidstijden. Daarbij zijn alle invloedsmogelijkheden voor de werknemer bij elkaar genomen.

Tabel 3.2: invloed van werknemer op arbeidstijd naar soort cao (N=100).

Soort cao	werknemer heeft invloed op arbeidstijden
Bedrijfstak	72% (52 cao's)
Onderneming	72% (20 cao's)
Totaal	72% (72 cao's)

Aangaande de invloed van werknemers op hun arbeidstijden zijn er geen verschillen tussen bedrijfstak- en ondernemings-cao's.

3.1.3 De ontwikkeling 2003-2013

In 2003 is onderzocht² in hoeverre werknemers invloed hebben op de vaststelling van hun arbeidstijden. De resultaten zijn vergeleken met die van 2013. Ten behoeve van deze meting zijn alleen de cao's gebruikt die zowel in de steekproef van 2003 als in die van het huidige steekproef 2013 zaten (panel). Dat zijn 76 cao's (77% van alle werknemers van de steekproefcao's).

Tabel 3.3: cao's met een invloed voor de werknemer op arbeidstijden: 2003 en 2013 met elkaar vergeleken binnen een panel, N=76.

Jaar	werknemer kan op grond van cao invloed hebben op de arbeidstijden	
	ja	nee
2003	53%	47%
2013	65%	35%

Het percentage cao's met invloed op de arbeidstijden voor werknemers is met 12%-punt toegenomen van 53% in 2003 naar 65% in 2013. Alhoewel er in 2013 in 72% cao's (100 cao's) sprake was van een invloedsmogelijkheid van werknemers op hun arbeidstijden, is dit percentage in de 76 panel-cao's van 2013 lager en wel 65%.

² Cao-onderzoek 'De Arbeidstijdenwet in 2003: een onderzoek naar de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit in Cao's', SZW 2004.

3.2 Arbeidsplaatsonafhankelijk werken

Thuis-, tele- en e-werken en 'het nieuwe werken' (HNW) zijn alle termen voor de mogelijkheid voor de werknemer arbeidsplaatsonafhankelijk te werken die in cao's worden gebruikt. In de cao's is gezocht naar degelijke regelingen³.

3.2.1 Arbeidsplaatsonafhankelijk werken in cao's

In de volgende tabel zijn het aantal cao's met de mogelijkheid tot arbeidsplaatsonafhankelijk werken weergegeven, uitgesplitst naar economische sector. In de kolom ernaast is aangegeven hoeveel werknemers onder deze bepaling vallen.

Tabel 3.4: arbeidsplaatsonafhankelijk werken in cao's en naar werknemers (N=100, werknemers x 1.000).

Sector	aantal cao's	Aantal werknemers
Landbouw	0	0
Industrie	4	58 (10%)
Bouw	0	0
Handel en horeca	2	76 (6%)
Vervoer	1	4 (2%)
Zakelijke dienstverlening	8	160 (22%)
Overige dienstverlening	6	389 (19%)
Totaal	21	687 (13%)

Er wordt in 21 van de 100 cao's de mogelijkheid geboden om arbeidsplaatsonafhankelijk te werken.

In totaal blijkt 13% van de 5.265.000 werknemers onder deze 21 van de 100 cao's te vallen met een bepaling over arbeidsplaatsonafhankelijk werken. In de cao's van de sectoren zakelijke en overige dienstverlening wordt de mogelijkheid van het arbeidsplaatsonafhankelijk werken het vaakst aangetroffen (zie bijlage 2 voor voorbeelden van bepalingen over arbeidsplaatsonafhankelijk werken).

Het bedrijfsproces en de aannemelijkheid van een thuiswerkbepaling

Het veronderstellen van afspraken omtrent het arbeidsplaatsonafhankelijk werken is bij sommige cao's niet reëel omdat de bedrijfsactiviteiten plaatsgebonden zijn. Dat geldt ondermeer bij de bouw, detailhandel en het goederenvervoer. Daarom is de regeling tot arbeidsplaatsonafhankelijk werken hier eveneens gerelateerd aan een beperkt aantal cao's waarbij de mogelijkheid tot arbeidsplaatsonafhankelijk te werken ook redelijkerwijs verondersteld kan worden⁴. Dat waren 19 cao's.

³ Indien het afspraken met een tijdelijke status zijn (zoals experimentele status, zoals bij DSM, of ontwikkelafspraken, zoals bij KPN) dan zijn deze afspraken ook waargenomen als ze voor de lopende cao-periode van kracht zijn.

⁴ Op basis van beoordeling van het primaire proces van bedrijfstakken en ondernemingen door 5 onderzoekers.

Tabel 3.5: bepaling over arbeidsplaatsonafhankelijk werken voor alle en aannemelijke cao's (N=100, resp. 19 cao's).

werknemer kan op grond van cao verzoeken tot arbeidsplaatsonafhankelijk werken			
alle cao's		cao's waarbij arbeidsplaatsonafhankelijk werken aannemelijk is	
ja	nee	ja	nee
21%	79%	48%	52%

Het percentage cao's met een bepaling over arbeidsplaatsonafhankelijk werken is 21%, maar het percentage cao's waarbij, gelet op het primaire proces, een bepaling over arbeidsplaatsonafhankelijk werken verwacht zou kunnen worden, is 48%.

3.2.2 Het verschil tussen bedrijfstak- en ondernemings-cao's

In de volgende tabel zijn bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's met elkaar vergeleken op de mate waarin werknemers de mogelijkheid hebben om arbeidsplaatsonafhankelijk werken.

Tabel 3.6: de mogelijkheid om arbeidsplaatsonafhankelijk te werken naar soort cao (N=100).

Soort cao	werknemer heeft mogelijkheid tot arbeidsplaatsonafhankelijk werken
Bedrijfstak	13% (9 cao's)
Onderneming	43% (12 cao's)
Totaal	21% (21 cao's)

De mogelijkheid om arbeidsplaatsonafhankelijk te werken blijkt in ondernemings-cao's vaker opgenomen te zijn dan in bedrijfstak-cao's. Van de ondernemings-cao's hebben er 43% een bepaling over arbeidsplaatsonafhankelijk werken en van de bedrijfstak-cao's hebben er 13% een bepaling over arbeidsplaatsonafhankelijk werken.

3.2.3 De ontwikkeling 2010-2013

Met betrekking tot het arbeidsplaatsonafhankelijk werken bestaat vergelijkingsmateriaal uit een onderzoek van 2010⁵. Om ook hier de vergelijking goed uit te voeren is een groep van 95 cao's geselecteerd die zowel in het onderzoek van 2010 als in het huidige onderzoek voorkomen.

Het resultaat met betrekking tot het arbeidsplaatsonafhankelijk werken staat in de volgende tabel.

Tabel 3.7: cao's met mogelijkheid tot arbeidsplaatsonafhankelijk werken in 2010 en 2013 (panel N=95).

Jaar	werknemer kan op grond van cao verzoeken tot arbeidsplaatsonafhankelijk werken	
	ja	nee
2010	15%	85%
2013	19%	81%

⁵ Cao-onderzoek ' Monitor Mobiliteit 2010', SZW 2010.

Het aantal cao's met een bepaling over arbeidsplaatsafhankelijk werken is met 4%-punt ten opzichte van 2010 toegenomen.

3.3 Samenloop arbeidstijden en het arbeidsplaatsafhankelijk werken

In 11 cao's blijken werknemers zowel invloed te hebben op arbeidstijden als de mogelijkheid om arbeidsplaatsafhankelijk werken te hebben⁶. Uit de cao's die op beide aspecten van tijd- en plaatsafhankelijk werken scoren, blijkt dat deze vooral te vinden zijn in de sectoren van de zakelijke en overige dienstverlening; uitzonderingen daarop zijn Philips en de Mode-, Interieur - en Textielindustrie (beide sector Industrie) en de bedrijfstak van de Informatie-, Communicatie- en Kantoortechnologie (sector Handel en Horeca).

⁶ Dat zijn: Achmea, ANWB, Informatie-, Communicatie- en Kantoortechnologie, Jeugdzorg, Kinderopvang, Mode-, Interieur - en Textielindustrie, Philips, Rabo Bank, Rijksoverheid, UWV.

Bijlagen

Bijlage I Voorbeelden Arbeidstijden

Bij het invloed hebben op arbeidstijden door werknemers zijn de volgende soort bepalingen in cao's aangetroffen binnen het reguliere arbeidspatroon:

1. werknemer en werkgever stellen arbeidstijd in overleg vast
2. werkgever stelt na overleg met werknemer de arbeidstijd vast
3. werkgever en personeelsvertegenwoordiging/OR stellen arbeidstijden in onderling overleg vast

Van de vierde mogelijkheid waarbij de werkgever alleen de arbeidstijd vaststelt is ook een voorbeeld gegeven.

Voorbeelden.

1. Werknemers en werkgevers stellen in onderling overleg de arbeidstijden vast.

DELTA LLOYD

Leidinggevende en medewerker stellen, in onderling overleg, het voor de medewerker geldende arbeidspatroon (werkdagen en werktijden) vast. Daarbij staan de efficiënte inzet van de medewerker, de dienstverlening aan de klant en het goed functioneren van de organisatie centraal. De personele bezetting dient zo goed mogelijk afgestemd te zijn op spreiding en omvang van het werkaanbod. De voorkeur van de medewerker voor een arbeidspatroon wordt daarom getoetst aan de volgende criteria:

- de aard van de functie en de werkzaamheden;
- ARBO-risico's voor de medewerker;
- werktijden van de afdeling of het team;
- de gewenste personeels-/teambezetting;
- gevolgen voor de werkdruk bij collega's;
- effect op de productiviteit.

Wanneer er organisatorisch geen belemmeringen zijn, wordt de voorkeur van de medewerker gevolgd. Doen zich wel organisatorische belemmeringen voor, dan worden deze door de leidinggevende aan de medewerker kenbaar gemaakt. Delta Lloyd informeert de vakbonden periodiek over de aard van de ingediende verzoeken, en de redenen van het afwijzen van verzoeken.

2. Werkgever stelt arbeidstijden vast na overleg met werknemer.

JEUGDZORG

Artikel 17 Werktijden

De werktijden van de werknemer worden – na overleg – door de werkgever vastgesteld met inachtneming van de eisen die door de normale gang van de

werkzaamheden of door het optreden van bijzondere omstandigheden worden gesteld.

3. Werkgever en personeelsvertegenwoordiging/OR stellen arbeidstijden vast.

WELZIJN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING

3.2 Werktijden

1a De werkgever kan met instemming van de OR of PVT een werktijdenregeling

instellen of wijzigen. Als de werkgever geen jaarurensystematiek toepast kan er

bij een regeling met een variabele arbeidsduur per werkweek maximaal een negende deel naar boven of naar beneden worden afgeweken van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde werktijden.

4. Werkgever stelt de arbeidstijd vast.

BAKKERSBEDRIJF

12.4: Mededeling arbeids- en rusttijdenpatroon

De werkgever deelt het arbeidstijds- en rusttijdenpatroon, dat op een bepaalde werkweek betrekking heeft, ten minste 4 weken voor aanvang van die werkweek aan de werknemers mede.

In het aan de werknemers meegedeelde arbeidstijdpatroon kunnen door de werkgever nadien nog slechts dan wijzigingen aangebracht worden ingeval zich onvoorziene omstandigheden voordoen, die wijzigingen met het oog op de bedrijfsvoering noodzakelijk maken.

Bijlage II Voorbeelden arbeidsplaatsafhankelijk werken

ANWB

5.6 Telewerken

1.

De ANWB stelt de medewerker in de gelegenheid om te telewerken, tenzij hierdoor economische, technische of operationele belangen van de ANWB worden geschaad en onder voorbehoud van artikel 5.6.2. Leidinggevende en medewerker bepalen in onderling overleg hoe het telewerken vormgegeven kan worden. Met telewerken voert de medewerker zijn werkzaamheden uit buiten de ANWB, meestal vanuit de privéwoning.

2.

De ANWB rolt vanaf 2011 het telewerken gefaseerd uit, te beginnen bij de afdelingen Alarmcentrale en Contact Center, en de afdelingen die meedoen in de pilot "Het Nieuwe Werken". Totdat de ANWB voldoende is ingericht om een ANWB-brede uitrol van telewerken mogelijk te maken, met name op het gebied van ICT, worden aanvragen voor telewerkfaciliteiten van medewerkers van overige afdelingen in behandeling genomen op het moment dat de benodigde telewerkfaciliteiten daadwerkelijk voor die afdelingen voorhanden zijn.

3.

De telewerker binnen de ANWB is de medewerker die:

- Structureel ten minste één dag in de week zijn werkzaamheden buiten de ANWB verricht, én
- Een telewerkovereenkomst heeft getekend als aanvulling op zijn arbeidsovereenkomst, en
- Een werkplek heeft die voldoet aan de eisen die zijn gesteld in de Arbowet.

4.

De ANWB stelt aan de medewerker, voor een deugdelijke uitoefening van zijn werkzaamheden, de benodigde informatie- en communicatiemiddelen ter beschikking zoals bijvoorbeeld een laptop, een toetsenbord, een muis en een mobiele telefoon. De ANWB en de medewerker sluiten met betrekking tot deze ter beschikking gestelde zaken een bruikleenovereenkomst. Wanneer voor het uitvoeren van de werkzaamheden in de privéwoning een extra telefoonverbinding nodig is, komen de kosten daarvoor voor rekening van de ANWB.

5.

De medewerker moet zelf zorgen voor, of beschikken over een internetverbinding met voldoende snelheid voor de benodigde applicaties om de vereiste kwaliteit van de dienstverlening te kunnen garanderen. Als er een snellere verbinding noodzakelijk is dan die de medewerker heeft, en de kosten daarvan de verstrekte internetvergoeding overschrijden, komen de meerkosten voor rekening van de ANWB.

6.

De medewerker die gaat telewerken maar nog niet over een werkplek beschikt die voldoet aan de eisen die zijn gesteld in de Arbowet, komt in aanmerking voor een vergoeding om de werkplek te laten voldoen aan deze eisen. De vergoeding wordt hoogstens eenmaal per vijf jaar verstrekt en bedraagt maximaal de kosten van de standaardwerkplek die wordt aangeboden via de ANWB. Om in aanmerking te komen voor deze vergoeding, moet de telewerker minimaal een dag vanuit de privéwoning werken. De medewerker moet dit, wanneer de fiscus hierom verzoekt, kunnen aantonen. Wanneer hij hier niet naar handelt, komen de door de fiscus aan de ANWB opgelegde kosten voor rekening van de medewerker. Voor de telewerker die de telewerkovereenkomst binnen genoemde vijf jaar middels opzegging beëindigt, geldt een terugbetalingsregeling. De medewerker die de telewerkovereenkomst binnen een jaar opzegt, betaalt 75% van de uitbetaalde vergoeding terug. Binnen het tweede jaar is dit 50%, binnen het derde jaar 25%, binnen het vierde jaar 15% en binnen het vijfde jaar 5%.

7.

De medewerker ontvangt geen woon-werkverkeervergoeding over de contractueel vastgelegde telewerkdagen die zijn opgenomen in de telewerkovereenkomst.

8.

De afspraken in dit artikel gelden tot de datum waarop de ANWB de werkkostenregeling invoert doch uiterlijk tot 1 januari 2014. Afhankelijk van wat de toepassing van de werkkostenregeling voor de ANWB betekent, wordt bezien of de arbeidsvoorwaarden ten aanzien van het telewerken worden gecontinueerd, worden aangepast of stopgezet.

ENERGIE

Artikel 3.4

Telewerken / thuiswerken

1. Als het bedrijfsbelang dit vordert kunnen de werkgever en de werknemer in een telewerkovereenkomst nadere afspraken maken om thuis te werken en/of te telewerken.
2. CAO-partijen kunnen hierover nadere voorwaarden overeenkomen, onder meer met betrekking tot de werktijden, de vergoeding en de faciliteiten van de werkgever ten aanzien van de technische hulpmiddelen.
3. De werkgever zal ervoor zorg dragen dat de bepalingen van de ARBO-wetgeving worden nageleefd.

OCE TECHNOLOGIES

10 Mantelzorg

Océ heeft een coördinatiepersoon aangesteld die mantelzorgers met raad en daad kan bijstaan. Océ staat positief ten opzichte van het verrichten van mantelzorg. Verzoeken van medewerkers tot telewerken en/of het flexibiliseren van werktijden in het kader van mantelzorg zullen, rekeninghoudend met de bedrijfsomstandigheden, positief worden benaderd. Afwijzingen zullen schriftelijk worden gemotiveerd.

PHILIPS

Aanpassing werktijdpatronen en thuiswerk

Verzoeken van medewerkers tot aangepaste werktijdpatronen en thuiswerk zullen, rekening houdend met de bedrijfsomstandigheden, positief worden benaderd. Afwijzingen worden schriftelijk gemotiveerd.

SNS REAAL

Protocol F: Het Nieuwe Werken (HNW)

Het Nieuwe Werken is een nieuwe kijk op werken en houdt in dat werknemers hun werkzaamheden niet meer standaard op kantoor verrichten. Werknemers krijgen - met inachtneming van de bepalingen in de telewerkregeling en in overleg met de leidinggevende - de keuzemogelijkheden om zelf te kunnen bepalen waar (op kantoor, soort werkplek of thuis), wanneer (welk tijdstip) en met welke technische hulpmiddelen zij het beste hun resultaten behalen. Dit wordt ook wel 'activiteitgerelateerd werken' genoemd.

Afspraken omtrent bereikbaarheid en beschikbaarheid zijn onderdeel van het overleg tussen de leidinggevende en de werknemer.

De werknemer krijgt dus meer keuzemogelijkheden in locaties, werkplekken, werktijden en communicatiemogelijkheden. Werk en privé kunnen meer vermengd raken. Dit creëert grotere flexibiliteit voor werknemers, maar vraagt tegelijkertijd ook grotere flexibiliteit van werknemers. Hierdoor verandert de wijze waarop werknemers onderling en met hun leidinggevende communiceren, verantwoording afleggen en tot resultaten komen. De stijl van leidinggeven en de werkwijze van werknemers past zich hierop aan.

Wat zijn de doelstellingen van Het Nieuwe Werken?

VOOR SNS REAAL

1. Hogere medewerkertevredenheid
2. Aantrekkelijkere werkgever zijn
3. Lagere kosten en hogere productiviteit
4. Beter bediening van de klant

VOOR WERKNEMERS

1. Beter balans werk/privé (flexibeler arbeidspatroon)
2. Aantrekkelijkere werkomgeving
3. Efficiënter en effectiever werken
4. Beter samenwerken (beter toegang tot elkaar en tot informatie)

Bijlage III Onderzochte cao's

CAO naam	Ingangs datum	Expiratie datum	Aantal werknemers
GLASTUINBOUW	1-7-2012	1-7-2014	40800
OPEN TEELTEN	1-7-2012	1-7-2014	43200
LANDBOUWWERKTUIGEN EXPLOITERENDE ONDERNEMINGEN	2-1-2012	1-7-2013	22200
BAKKERSBEDRIJF	1-3-2012	1-5-2013	40100
HEINEKEN NEDERLANDS BEHEER	1-1-2011	1-1-2013	2800
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE	1-7-2012	1-7-2014	13000
TIMMERINDUSTRIE	1-1-2011	1-1-2013	10200
GRAFIMEDIA	1-2-2012	1-8-2013	28300
DSM LIMBURG	1-7-2012	1-1-2014	4000
ORGANON BIOSCIENCES NEDERLAND	1-4-2007	1-4-2009	4300
METALEKTRO	1-5-2011	1-7-2013	127300
METALEKTRO VOOR HET HOGER PERSONEEL (HP)	1-5-2011	1-7-2013	40900
METAALBEWERKINGSBEDRIJF (metaal)	1-4-2011	1-5-2013	151700
PHILIPS	1-7-2011	1-1-2013	14000
CANON NEDERLAND N.V. (OCE TECHNOLOGY)	1-1-2012	1-1-2013	3700
CARROSSERIEBEDRIJF (metaal)	1-4-2011	1-5-2013	18100
MEUBELINDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN	1-7-2010	1-7-2012	18600
SOCIALE WERKVOORZIENING	1-3-2010	1-12-2012	100000
ENERGIE	1-5-2010	1-5-2011	27600
BOUWNIJVERHEID	1-1-2012	1-1-2014	143900
TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF (metaal)	1-4-2011	1-5-2013	136300
SCHILDERS-, AFWERKINGS EN GLASZETBEDRIJF	1-3-2011	6-4-2013	21100
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF (metaal)	1-10-2012	1-11-2014	78300
BLOEMEN EN PLANTEN, GROOTHANDEL	1-7-2012	1-7-2014	7100
ALBERT HEIJN LOGISTICS	15-10-2010	15-10-2012	3000
LEVENS MIDDELEN EN/OF ZOETWAREN, GROOTHANDEL	1-10-2010	1-4-2012	27500
TECHNISCHE GROOTHANDEL	1-7-2011	1-1-2013	44200
INFORMATIE-, COMMUNICATIE- EN KANTOORTECHNOLOGIEBRANCHE (ICK)	1-1-2013	1-1-2014	31600
HEMA	1-2-2011	1-4-2012	9400
LA PLACE B.V.	1-7-2011	1-2-2013	4700
V&D B.V.	1-7-2011	1-2-2013	5200
LEVENS MIDDELEN, GROOTWINKELBEDRIJVEN VGL	1-4-2011	1-4-2013	140000
LEVENS MIDDELENBEDRIJF	1-4-2011	1-4-2013	152900
SLAGERSBEDRIJF	1-4-2011	1-4-2013	16900
TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN	1-9-2011	1-11-2013	17200
ELEKTROTECHNISCHE DETAILHANDEL	1-1-2009	1-1-2012	17600
GEMENGDE BRANCHE EN SPEELGOEDBRANCHE	1-1-2011	1-4-2012	28200
IKEA NEDERLAND B.V.	1-10-2012	1-10-2013	5500
PRAXIS GROEP	1-2-2007	1-2-2009	3800
WONEN	1-1-2010	1-1-2011	44800
BOEKHANDEL EN KANTOORVAKHANDEL	1-4-2012	1-4-2014	21000
APOTHEKEN	1-4-2012	1-1-2014	23600
BLOEMEN EN PLANTEN, GESPECIALISEERDE (DETAILHANDEL)	1-4-2011	1-4-2012	11300

DROGISTERIJBRANCHE	1-10-2010	1-4-2012	25400
FASHION EN SPORT INRETAIL (MODE EN SPORT DETAILH)	1-7-2012	1-10-2013	97600
HORECA- EN AANVERWANTE BEDRIJF	1-8-2012	1-1-2014	328000
RECREATIE	1-7-2012	1-7-2013	27400
CONTRACTCATERINGBRANCHE	1-4-2013	1-4-2014	17000
NS / NEDERLANDSE SPOORWEGEN REGULIER	1-11-2010	1-2-2013	14800
GVB	1-1-2011	1-1-2013	4200
OPENBAAR VERVOER	1-1-2013	1-1-2014	12500
TAXIVERVOER	1-1-2009	1-1-2014	30400
BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG	1-1-2012	1-1-2014	110000
DHL EXPRESS NEDERLAND	1-1-2012	1-1-2013	3500
GOEDERENVERVOER NEDERLAND	1-1-2012	1-1-2014	20000
SELEKTVRACHT	1-1-2011	1-1-2013	3000
POSTNL (Postbezorgers)	1-1-2013	1-1-2014	17000
KONINKLIJKE KPN N.V.	1-4-2012	1-6-2013	12000
KPN CORPORATE MARKET B.V.	1-4-2012	1-1-2013	4100
ABN-AMRO	1-1-2013	1-1-2014	20700
ING CAO	1-7-2008	1-1-2012	28000
RABOBANK	1-5-2011	1-7-2013	40000
SNS REAAL	1-11-2010	1-6-2012	7500
ACHMEA	1-6-2012	1-6-2013	15500
DELTA LLOYD GROEP	1-1-2012	1-1-2014	4400
VERZEKERINGSBEDRIJF BINNENDIENST	2-1-2013	1-1-2014	14500
WOONDIENSTEN	1-1-2013	1-7-2013	31700
ARCHITECTENBUREAUS	1-3-2013	1-3-2015	12400
REISBRANCHE	1-4-2012	1-11-2013	19400
ANWB	1-4-2011	1-4-2012	3600
BEVEILIGINGSORGANISATIES, PARTICULIERE	1-7-2012	1-10-2013	24200
SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF	1-1-2012	1-1-2014	137000
HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	1-3-2013	1-1-2014	16600
FACILITAIRE CONTACTCENTERS	1-5-2010	1-5-2012	18100
ZIEKENHUIZEN	1-3-2011	1-3-2014	203700
GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG (GGZ)	1-3-2011	1-1-2013	78500
HUISARTSENZORG	1-4-2011	1-1-2013	21100
VERPLEEG- EN VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG (VVT)	1-3-2012	1-9-2013	453200
GEHANDICAPTENZORG	1-3-2011	1-3-2014	158400
JEUGDZORG	1-5-2011	1-5-2014	31000
KINDEROPVANG	1-5-2010	1-1-2012	88800
WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING	1-1-2012	1-1-2014	66600
KAPPERSBEDRIJF	1-7-2010	1-7-2011	30800