

Thuiswerken: ondernemingsraad pak de handschoen op als je een passende regeling wilt

Gepubliceerd door [André van Deijk](#) op 17 november 2020

Thuiswerken heeft naar aanleiding van corona een blijvende plek veroverd in veel organisaties. Onlangs meldde AWWN dat de vereniging van werkgevers een representatief onderzoek heeft gehouden onder haar leden over de opvattingen over thuiswerken. Maar liefst 95% ziet in deels thuiswerken een blijvende waarde. Het is aanleiding voor de AWWN om te pleiten voor een waar-je-werkt-vergoeding, waarin de mix van thuiswerken en werken op de werkplek vorm krijgt. Dat die mix breder is dan een reiskostenvergoeding enerzijds en een thuiswerkvergoeding anderzijds mag geen verrassing zijn, gegeven de al bestaande verantwoordelijkheid van werkgevers voor de gezonde werkplek. Overigens was heel kort geleden het begrip thuiswerkvergoeding nog aanleiding voor veel snuivende verontwaardiging over watjes van werknemers. Het kan verkeren.

Aspecten die de AWWN benoemt als het gaat over thuiswerken zijn de thuiswerkplek zelf, hoe om te gaan met Arbo en de RIE, werktijden, bereikbaarheid, leren & ontwikkelen en reiskosten c.q. de thuiswerkvergoeding. Bij dit laatste vermeldt de vereniging dat die nog wel fiscaal gefaciliteerd moet worden zoals reiskosten dat nu ook zijn.

Ook FNV staat niet afwijzend tegenover het onder voorwaarden invoeren van een thuiswerkvergoeding ten koste van de reiskostenvergoeding.

De ondernemingsraad heeft bij veel ontwikkelingen rondom thuiswerken een brede verantwoordelijkheid als het gaat om het maken van afspraken. De aspecten die AWWN benoemt liggen allemaal op het terrein van de ondernemingsraad of ze raken eraan. Bovendien biedt de tijdelijk verruimde werkkostenregeling volop ruimte om kosten te vergoeden. Veel ondernemingsraden overleggen met hun bestuurder over de WKR.

Reden voor ons om OR's te stimuleren om met hun achterban in beraad te gaan en te onderzoeken waar de wensen liggen als het gaat om vormgeven van thuiswerken als gebruikelijke manier van werken. Zodat de afspraken die er worden gemaakt passen bij je eigen onderneming.

Een mix van vakbonden en medezeggenschap kan natuurlijk ook. Een prachtig voorbeeld is Aegon waar -in aanvulling op goede afspraken- ook in de CAO is vastgelegd dat de verdere invulling in co-creatie tussen de werkgever en de COR zal plaatsvinden.

(<https://nieuws.aegon.nl/aegon-komt-met-moderne-cao/>)

Kortom: ga als OR op onderzoek uit in je achterban, als thuiswerken ook in jouw bedrijf een blijvende vorm van werken is. Dan gaat het niet alleen om vergoedingen maar ook om zaken als gezondheid, en de balans tussen privé en werk en andere HR-gerelateerde zaken.