

University of Groningen

## Monitoring en surveillance op het werk – de werknemer opnieuw geknecht?

Peters, S.S.M.

*Published in:*

TRA: Tijdschrift Recht en Arbeid

**IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.**

*Document Version*

Publisher's PDF, also known as Version of record

*Publication date:*

2021

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

*Citation for published version (APA):*

Peters, S. S. M. (2021). Monitoring en surveillance op het werk – de werknemer opnieuw geknecht? *TRA: Tijdschrift Recht en Arbeid*, 2021(5), 1-2. [TRA 2021/42].

### Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

### Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

*Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.*

# Monitoring en surveillance op het werk – de werknemer opnieuw geknecht?

TRA 2021/42

Soms moet een probleem worden uitvergroot om het daadwerkelijk en in volle omvang te zien. Laat dat nu precies zijn wat de COVID-19-pandemie voor vele al bestaande problemen doet. De kansongelijkheid in het onderwijs. De kwetsbaarheid van flexibele werknemers en zzp'ers. De opmars van invasieve technologieën op het werk waarmee controle ('monitoring') en toezicht ('surveillance') over werknemers wordt uitgeoefend. Aan dit laatste probleem wijd ik deze column.

Sinds de pandemie begon, zijn er mondiaal meer dan vijftig 'COVID-19 workplace surveillance' apps en technologieën uitgebracht. Zij variëren van apps waarin werknemers zelf informatie over hun gezondheid invoeren en soms ook gezondheidsdocumenten, inclusief COVID-19 testresultaten, uploaden, tot camerasystemen waarmee de anderhalve meter afstand tussen collega's en de naleving van hygiënemaatregelen worden gecontroleerd. Ook zijn er allerlei wearables zoals armbanden en draagkoorden waarmee de locaties van de dragers worden gevolgd en die bijvoorbeeld gaan piepen als men te dicht bij elkaar in de buurt komt. Duidelijk is dat het gebruik van zulke technologieën op gespannen voet staat met de privacy van werknemers, vooral nu het vaak om zeer gevoelige informatie gaat. Bovendien combineren sommige van de genoemde gezondheidsapps de zelf-gerapporteerde gezondheidsinformatie ook nog eens met gegevens die op andere wijze over de betrokken werknemer verzameld zijn (Public Citizen, Workplace privacy after COVID-19, 2020).

Naast deze COVID-19 gerelateerde vormen van surveillance, zijn er de al langer in opmars zijnde, veelal datagedreven technologieën die werkprestaties meten of werknemers anderszins controleren. Aannemelijk is dat met het 'corona thuiswerken' ook het gebruik van deze technologieën een grotere vlucht heeft genomen. (Thuiswerkende) werknemers moeten volgens sommige werkgevers voortdurend in de gaten worden gehouden. Met behulp van zogenoemde 'bossware' worden elke klik en elke tik op het toetsbord geregistreerd, soms worden zelfs screenshots genomen of heimelijk camera's en microfoons van de computer aangezet. Steeds vaker kunnen de technologieën uit de enorme hoeveelheid data niet alleen gevolgtrekkingen afleiden ('inferences') maar daaruit zelfs het toekomstige gedrag van werknemers voorspellen (Eurofound, Employee monitoring and surveillance, 2020). Om een idee van de praktijken te geven: The Guardian berichtte gisteren (26-3-2021) dat een wereldwijd, ook in Nederland, opererend Frans callcenterbedrijf zijn thuiswerkende werknemers via webcams gaat controleren of ze eten, naar hun telefoon kijken of hun bureau verlaten. Als ze even opstaan, moeten ze in een app op 'pauzmodus' klikken en uitleggen waarom, bijvoorbeeld 'water halen'. Eerder leidde het gebruik van soortgelijke trackingsoftware door een Britse bank ertoe dat de bankmedewerkers bang waren lunchpauzes te nemen of zelfs maar naar het toilet te gaan (The Guardian, 20-2-2020). Positief is dan weer wel dat zulke zaken zelfs in de huidige economische orde waarin AI, IoT en grote techbedrijven regeren – al betiteld als het tijdperk van het surveillance kapitalisme (Shoshana Zuboff, The Age of Surveillance Capitalism, 2019) – nog tot commotie leiden.

Bedoelde 'bossware' kan op twee manieren worden ingezet. Het kan zichtbaar gebeuren – soms kunnen de werknemers de surveillance software zelf in- of uitschakelen – maar ook dan zal voor hen vaak niet duidelijk zijn welke informatie precies wordt verzameld, welke gevolgen eraan verbonden (kunnen) zijn en of het allemaal wel mag. De surveillance kan echter ook heimelijk gebeuren; de software draait dan als een onzichtbaar achtergrondproces, heel eenvoudig te realiseren op door de werkgever verstrekte apparatuur. Aangezien veel werknemers hun werk laptop ook privé gebruiken, onttrekken ook hun privéactiviteiten zich niet aan het waakzame digitale oog van de werkgever. De docenten onder ons hebben sinds de introductie van de onlinetoetsing enkele staaltjes gezien van hetgeen er allemaal aan surveillance (ter bestrijding van fraude bij examens, i.e. *proctoring*) mogelijk is. Zo wordt bijvoorbeeld gecontroleerd of studenten geen andere teksten dan die van zichzelf of uit jurisprudentie in de

## Column



Prof. mr. S.S.M. Peters

toetsomgeving kopieerden. Als dat technisch mogelijk is, vraag je je toch af wat de onderwijsinstelling als werkgever allemaal kan en misschien wel doet ook.

Er zijn weinig empirische gegevens over de schaal waarop surveillance plaatsvindt in Nederland of andere Europese landen. Wel blijkt uit onderzoek dat ca. 27% van de in de EU gevestigde ondernemingen data-analyse gebruikt voor – mede of uitsluitend – het monitoren van werknemers en dat het gebruik van data-analyse vooral in Finse en Nederlandse bedrijven stijgt (European Company Survey 2019). Uit onderzoek van de Autoriteit Persoonsgegevens blijkt dat 94% van de Nederlanders zich inmiddels zorgen maakt over de bescherming van hun persoonsgegevens; op de vraag over welke organisaties men zich het meest zorgen maakte, leverde het antwoord ‘mijn werkgever’ een top zes notering op (Eurofound 2020; Jaarverslag Autoriteit Persoonsgegevens 2019).

De negatieve gevolgen van constante werknemersmonitoring en surveillance, en vooral de invasieve vormen daarvan, zijn niet gering, zo blijkt onder andere uit het onderzoeksrapport van Eurofound. Naast aantasting van de privacy en – soms – de waardigheid van werknemers, leidt blootstelling hieraan tot beperking van hun (werk)autonomie. Het vergt niet veel inbeeldingsvermogen om te voorzien dat die blootstelling kan leiden tot meer stress en angst, verdere intensivering van werk, minder vertrouwen in de werkgever en (dus) schadelijk kan zijn voor de mentale en fysieke gezondheid van werknemers. De kwaliteit van banen neemt daardoor af en het risico van een burn-out, toch al beroepsziekte nummer één in Nederland, stijgt. De vraag is of de voordelen voor werkgevers tegen deze negatieve effecten opwegen. Soms werken de ingezette technologieën zelfs contraproductief. Behalve de gevolgen voor het welzijn en de gezondheid van werknemers, helpen ook een verminderd vertrouwen en werkmotivatie niet om werkprestaties van werknemers te verbeteren – en dat wordt toch vaak beoogd.

De vraag is of het (arbeids)recht werknemers voldoende bescherming biedt tegen deze invasieve technologieën waarmee zij in toenemende mate worden geconfronteerd. Zowel op EU-niveau als in Nederland is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) de belangrijkste regeling. De AVG en haar Nederlandse uitvoeringswet bieden een rechtskader voor gegevensbescherming en privacy dat ook van toepassing is op monitoring en surveillance van werknemers. De Nederlandse Autoriteit Persoonsgegevens probeert op haar website uit te leggen wat in dat kader wel en niet mag qua controle van werknemers. De ondernemingsraad heeft op grond van de WOR instemmingsrecht bij de invoering en wijziging van dergelijke regelingen. Hoewel deze algemene regelingen belangrijke waarborgen bieden, is het de vraag of zij volstaan.

Mijns inziens verdienen monitoring en surveillance van werknemers een specifieke regeling – maar die ontbreekt in zowel de EU als Nederland. Wel laat de AVG de lidstaten de mogelijkheid bij wet of cao nadere regels te stellen voor de arbeidsverhouding. ‘Die regels omvatten passende en specifieke maatregelen ter waarborging van de menselijke waardigheid, de gerechtvaardigde belangen en de grondrechten van de betrokkene, met name wat betreft de transparantie van de verwerking, de doorgifte van persoonsgegevens binnen een concern (...) en toezichtsystemen op het werk’, aldus art. 88 lid 2 AVG. Kennelijk voorzag de Europese wetgever nut en noodzaak van extra werknemersbescherming, maar Nederland heeft nagelaten dit te doen in zijn uitvoeringswet. De ontwikkelingen gaan zo snel dat regelingen het risico lopen al snel onvoldoende te zijn toegesneden op de modernste surveillancetechnologieën. Een specifieke wet zou daarom in een kader moeten voorzien dat door cao-partijen nader kan worden uitgewerkt en vervolgens eenvoudig kan worden aangepast aan de voortschrijding van de techniek. Met een dergelijke wet slaat men verschillende vliegen in één klap. De bescherming van werknemers wordt – zichtbaar – afgestemd op de nieuwe realiteit van de gedigitaliseerde en *datafied* arbeidsplaats. De wet zal werkgevers en werknemers bewust(er) maken dat digitale controle- en toezichtsystemen aan regels gebonden zijn. Bovendien kan de wet sociale partners en dus werknemersvertegenwoordigers een belangrijke rol geven bij zowel het ontwerpen als het implementeren van bedoelde systemen, en dat is precies waartoe de kaderovereenkomst inzake Digitalisering van de Europese sociale partners (2020) oproept. Daarmee kan de volgens velen ten gevolge van de digitalisering en dataficatie verschoven machtsverhouding tussen werkgevers en werknemers weer een beetje worden rechtgetrokken.