

# Het wantrouwen van werkgevers - ondernemingsraad let op!

Gepubliceerd door **Steven van Slageren** op 26 april 2021

Dat thuiswerken een blijvertje is, lijkt inmiddels wel duidelijk. Als gevolg van de coronamaatregelen zijn werknemers massaal gaan thuiswerken. Het overgrote deel van zowel werkgevers als werknemers gaat er vanuit, dat thuiswerken ook na de coronacrisis op grote schaal zal blijven. Thuiswerken blijkt echter bij een deel van de werkgevers vooral het wantrouwen tegen werknemers aan te wakkeren.



## Productiviteit

Gedurende 2020 werden ruim 40.000 thuiswerkers onderzocht op welk effect het thuiswerken had op hun productiviteit<sup>[1]</sup>. En wat blijkt: thuis zijn werknemers gemiddeld productiever dan op kantoor. Belangrijkste succesfactoren hierbij zijn de tevredenheid over thuiswerken en een goede werk-privébalans. Dat laatste is wel een punt van zorg. Stress en werkdruk zijn eveneens toegenomen door het vele thuiswerken. Onrust door de aanwezigheid van huisgenoten, maar met name het wegvallen van werkstructuur en werktijden is hier een belangrijke oorzaak.

Hogere productiviteit en meer werkstress; voor sommige werkgevers is dat geen reden om meer zorg voor hun mensen te hebben. Integendeel. Het wantrouwen neemt de overhand en buitensporige controlesystemen nemen een vlucht. De verkoop van surveillance- en spionagesoftware is volgens softwareplatform Capterra met 58% gestegen in vergelijking met het eerste kwartaal van 2020. Dat was het kwartaal voor het uitbreken van de coronapandemie.

Uit onderzoek van vakcentrale CNV<sup>[2]</sup> blijkt, dat 13% van de thuiswerkers in de gaten gehouden wordt. Dit komt neer op een half miljoen werknemers. In plaats van zorg voor eenzaamheid van thuiswerkers, slechte ergonomie, oogproblemen door het vele beeldschermwerk en dreigende burn-out, wordt software gebruikt die toetsaanslagen en inlogtijd registreert en zelfs camera observatie.

## Wettelijke bepalingen

De genoemde controle systemen druisen tegen verschillende wettelijke voorschriften in.

### *Arbowet*

De arbeidsomstandighedenwet bepaalt dat de werkgever verantwoordelijk is voor een gezonde en veilige werkomgeving. Dat geldt ook als de werkplek thuis is. Gecontroleerd worden door je werkgever is geen veilige werkomgeving. Ook verplicht de arbowet (art. 3 lid 2) de werkgever om beleid te voeren ter voorkoming van psychosociale arbeidsbelasting (zoals werkstress en onveiligheid).

### *WOR*

De Wet op de ondernemingsraden bepaalt in het instemmingsrecht (art. 27) dat “een regeling inzake voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen” ter instemming aan de OR moet worden voorgelegd.

## Ondernemingsraad in beeld

Wat kan de OR doen om ongewenste uitwassen te voorkomen? Je kunt denken aan:

- *Bespreekbaar maken*  
Het blijkt dat mensen zich vaak niet bewust zijn van de geïnstalleerde controlesoftware of denken “dat dit er wel bij zal horen”. Dat is uiteraard geen goed beleid, dus het bespreken van welke controlemaatregelen genomen zijn, is een eerste stap.
- *Wettelijke eisen*  
De wetgever moet erop gewezen worden dat hij zich aan de wettelijke eisen te houden heeft. Uiteraard in zoverre controlemaatregelen toegepast worden. Wettelijke vereisten zijn naast de zorgplicht, de verplichting arbobeleid te maken en het instemmingsrecht op controlemaatregelen, ook privacywetgeving. Controlemaatregelen dienen in verhouding te staan met de inbreuk op de privacy van werknemers. Camera's bij thuiswerk lijken daarom verboden en ook andere maatregelen dienen proportioneel te zijn. Dat laatste zal meestal niet het geval zijn.
- *Beleid formuleren*  
Neem als OR het initiatief om thuiswerkbeleid te formuleren, waarbij de volgende zaken aan de orde kunnen komen:
  - Werkplekinrichting
  - Voorkomen van stress en ‘altijd online’ zijn
  - Verwachtingen voor output of productie
  - Afstemming met leidinggevende en collega's
  - Ondersteuning voor medewerkers en leidinggevendenden om goed op afstand te kunnen werken (denk aan competenties als plannen en organiseren, initiatief en zelfstandigheid, e.d.)
  - Vergoedingen

<sup>[1]</sup> Het onderzoek met als titel ‘We Werken Thuis’ werd uitgevoerd door het Center for People and Buildings (CfPB), Aestate/Ontrafelexperts, TU Delft en TU Eindhoven.

<sup>[2]</sup> Onderzoek ‘Thuiswerk en monitoring’ van CNV, april 2021.