

Call for abstracts

"De COVID-19 pandemie als katalysator van een gewijzigde (contractuele) arbeidsrelatie"

Colloquium in samenwerking met het Tijdschrift voor Privaat Recht en de Doctoral Schools

Datum: vrijdag 25 november 2022
Plaats: Bibliotheek De Krook (Gent, België)
Deelname: 45 euro (incl. lunch en koffiepauzes)

De Universiteit Gent organiseert, in samenwerking met de Universiteit van Amsterdam, de Katholieke Universiteit Leuven, Universiteit Antwerpen, Universiteit Hasselt en Vrije Universiteit Brussel, een colloquium voor jonge onderzoekers over het onderwerp: **"De COVID-19 pandemie als katalysator van een gewijzigde (contractuele) arbeidsrelatie"**. De conferentie zal plaatsvinden op **25 november 2022** te Gent, België.

Dat de **COVID-19 pandemie** een grote impact heeft gehad op de samenleving is inmiddels zeer duidelijk gebleken. Ook in het sociaal recht zorgde de pandemie voor grote uitdagingen. Verscheidene ontwikkelingen, zoals telewerk, kwamen in een stroomversnelling terecht. Nieuwe wetgeving werd *ad hoc* geïntroduceerd. Deze nieuwe evoluties roepen allerhande juridische vragen op. Tijdens deze conferentie wordt de sociaalrechtelijke regelgeving voor, tijdens (en in de nasleep van) de COVID-19 pandemie grondig onder de loep genomen, waarbij **België, Nederland en Zuid-Afrika** centraal staan.

Met deze **call for abstracts** doen wij een oproep aan PhD-kandidaten en postdocs uit België, Nederland en Zuid-Afrika om te reflecteren over de impact van de COVID-19 pandemie, met nadruk op het (nationaal) sociaal recht. Het doel van de TPR-conferentie is jonge onderzoekers de gelegenheid geven om, over de landsgrenzen heen, van gedachten te wisselen over de bestaande en toekomstige sociaalrechtelijke regelgeving in het licht van de COVID-19 pandemie. Een rechtsvergelijkende insteek wordt hierbij gewaardeerd.

Deze abstract dient te passen in één van deze inhoudelijke clusters:

- **Sociaal Overleg**
- **Gezag & Controle**
- **Welzijn op het werk**
- **Loon & Vergoeding**

Bovenvermelde inhoudelijke clusters mogen vrij worden ingevuld, maar voor inspiratie of voorbeelden kan worden verwezen naar de bijlage bij deze call. De indiener mag binnen zijn abstract zowel het begrip arbeidsrelatie, als het begrip sociaal recht ruim opvatten, waarbij ook de grenzen van de interdisciplinariteit mogen worden opgezocht.

Tijdens de conferentie krijgen de deelnemers de kans om hun bijdrage te presenteren, gevolgd door een discussie. De conferentie zal plaatsvinden in het Nederlands. De inhoudelijke beschrijving van de clusters van het colloquium vindt u als bijlage en op de [website](#).

Instructies voor het indienen

Geïnteresseerden worden uitgenodigd uiterlijk **31 mei 2022** een titel met abstract van maximaal 500 woorden (in het Nederlands) in te sturen naar sociaal.recht@ugent.be. Gelieve ook duidelijk uw naam, uw korte biografie en uw contactgegevens te vermelden. De geselecteerde abstracts zullen bekendgemaakt worden ten laatste **1 juli 2022**.

De organisatoren bieden de mogelijkheid aan om na het colloquium de auteurs van een kwalitatieve abstract en/of presentatie (indien gewenst) in contact te brengen met de uitgever om dit verder uit te werken tot een mogelijke **publicatie**.

Vragen

Gelieve alle vragen in verband met dit colloquium te richten aan sociaal.recht@ugent.be. Voor meer informatie en het programma kan u ook steeds terecht op onze [website](#).

We kijken ernaar uit om uw abstracts te ontvangen. Gelieve deze **call for abstracts** te verspreiden onder geïnteresseerden.

Het organiserend comité

Flore Claus, Isabo Heirbaut, Lissa Nissen en Lien Valcke – Universiteit Gent
Roy Poelstra – Universiteit van Amsterdam



Bijlage: beschrijving inhoudelijke clusters

1) Sociaal overleg

De COVID-19 pandemie herdefinieerde het sociaal overleg. Nieuwe thema's vonden hun weg tot op de onderhandelingstafel, gelet op de expertise van de sociale partners inzake welzijn en veiligheid op de werkplaats. De vraag stelt zich wat de rol is van sociaal overleg tijdens de pandemie en of deze rol zal gewijzigd worden door de pandemie.

Een aantal vragen werpen zich op:

- Kunnen vakbonden in tijden van crisis hun rol vervullen? Zal hun rol versterkt worden door de crisis en vertaalt zich dit in de syndicalisatiegraad?
- Wat zijn de gevolgen voor het Nederlandse polderoverleg na de piek van de pandemie?
- Wat is de rol van het sociaal overleg bij het uitwerken van digitalisering en het recht op deconnectie?

2) Welzijn op het werk

Tijdens de pandemie waren de begrippen veiligheid en gezondheid meteen 'hot topics'. Werkgevers worden verantwoordelijk gesteld voor het welzijn van hun werknemers. In deze cluster wordt welzijn geïnterpreteerd vanuit een holistische benadering. Niet alleen de fysieke dimensie (veiligheid en gezondheid), maar ook de psychosociale dimensie (impact van COVID-19 op de mentale gezondheid) komt aan bod. Deze discussie woedt ook hevig bij het ingevoerde ad-hoc regime van (permanent) telewerk en de onduidelijke juridische gevolgen op het vlak van arbeidsduur, work-life balance, recht op deconnectie,...

Een aantal vragen werpen zich op:

- Hoe wordt welzijn op het werk ingevuld in de thuissituatie?
- Wat is de rol van de actoren bij het welzijnsbeleid?
- COVID-19 als beroepsziekte: wat bij langdurige arbeidsongeschiktheid door een besmetting?
- Hoe ziet het wettelijk kader rond telewerk eruit voor, tijdens en na de COVID-19 pandemie?
- Zal er in de toekomst sprake zijn van een recht op telewerk zoals o.a. vermeld in het Nederlandse wetsvoorstel Wet werken waar je wilt?

3) Gezag en controle

Digitalisering vergrootte de fysieke afstand tussen werknemer en werkgever. Door nieuwe technologische mogelijkheden, kreeg de werknemer de kans om van thuis uit te werken. De COVID-19 crisis bracht dit in een stroomversnelling, waarbij de werkgever zijn mogelijkheden tot gezagsuitoefening door de fysieke afstand moet heruitvinden. Ook op de arbeidsplaats zelf zorgden de overvloedige veiligheidsmaatregelen – letterlijk – voor afstand. De vraag stelt zich hoe ver de werkgever moet gaan bij het beschermen van zijn werknemers en waar de juridische grenzen liggen.

Een aantal vragen werpen zich op:

- Kan de werkgever zijn werknemers verplichten zich te laten vaccineren? Wat indien de werknemer de verplichte quarantaine niet respecteert?
- Is er nog sprake van (in)directe controle binnen de gezagsrelatie?
- Is het begrip 'gezag' aan herziening toe omdat werken op afstand de gezagsrelatie doet verschuiven naar 'schijnwerknemerschap'?

4) Loon en vergoedingen in al zijn facetten

De werknemer bevindt zich in een nieuwe situatie door het thuiswerk, waardoor sommige componenten van het loon niet meer zijn aangepast aan de huidige werksituatie. Daarnaast konden werknemers en zelfstandigen door COVID-19 tijdelijk niet werken en ondervonden financiële moeilijkheden. Aanpassingen aan het sociaal vangnet drongen zich op.

Een aantal vragen werpen zich op:

- Wat is het lot van extralegale voordelen die verbonden zijn met de werkplek zoals bv. kilometervergoeding of de bedrijfswagen?
- Kijkend naar het preciaire statuut als zelfstandige: welke knelpunten worden blootgelegd door de COVID-19 crisis?
- Hoe werd in vervangingsinkomens voorzien voor werknemers en zelfstandigen? Te denken valt aan tijdelijke werkloosheidssystemen, overbruggingsrecht voor zelfstandigen...

