**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?

1. **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?

1. **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’?

1. **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 precaire 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…