

Brussels Armoederapport 2025

Externe bijdragen : Gekruiste blikken over werkende
armen en onzekere arbeid in het Brussels Gewest



Colofon

Deze «Gekruiste blikken» vormt een onderdeel van het **Brusselse armoederapport en sociale gezondheidongelijkheden 2025** (Afdeling 3) Gezamenlijk decreet en ordonnantie van de Franse Gemeenschapscommissie en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie met betrekking tot de goedkeuring en de uitvoering van het Brussels Geïntegreerd Welzijns- en Gezondheidsplan

Coördinatie:

Laurence NOËL

Vertaling:

Translation & Publishing

Lay-out:

Nazca agency & Partners

Disclaimer:

De inhoud van de bijdragen valt onder de verantwoordelijkheid van de bijdragende organisaties, vzw's en overheidsinstanties. De reproductie van teksten en analyses is toegestaan mits de bron, de organisatie en/of de auteur van de bijdrage expliciet worden vermeld.

Depotnummer:

D/2025/9334/26

Voor meer informatie:

Laurence NOËL

Laurence.noel@vivalis.brussels

Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van
Brussel-Hoofdstad - - Vivalis.brussels
Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie
Belliardstraat 71, bus 1 - 1040 Brussels
observat@vivalis.brussels

Gelieve op volgende wijze naar deze publicatie te verwijzen:

Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van
Brussel-Hoofdstad (2025). Externe bijdragen : Gekruiste
blikken over werkende armen en onzekere arbeid in het
Brussels Gewest. Brussels armoederapport 2025.
Brussel: Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie
- Vivalis.brussels

Cette publication est également disponible en français.

Wij bedanken alle auteurs hartelijk voor hun bijdrage aan dit derde deel van het Brussels Armoederapport 2025 en voor hun geduld.

Inhoud

Inleiding	4
view.brussels Brussels Observatorium voor werkgelegenheid en opleidingen Impact van de COVID-19-crisis op de jobkwaliteit in het BHG	7
Brusselse Raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen Kansarme en arme werkne(e)m(st)ers in het Brussels gewest	14
Brusselse Regionale vakbonden organisaties van het Algemeen Christelijk Vakverbond (AVC), het Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB) en het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV)	21
Cel Actieonderzoek van het Federatie van de Bicommunautaire Maatschappelijke Diensten (FdSS-FdSSB) De werkende armen die aankloppen bij de private sociale diensten	28
FAIRWORK Belgium Werknemers zonder wettig verblijf zijn werknemers in een armoedesituatie in Brussel	35
Brusselse Federatie van Instellingen voor Gedetineerden en Ex-gedetineerden (FIDEX) Het traject van de rechtzoekende: een straatje zonder einde?	40
United Freelancers AVC	48

Inleiding



Het Brussels armoederapport¹ bestaat uit verschillende katernen: de Sociale barometer, het Thematisch rapport over armoede, de Gekruiste blikken, de synthese van het rondetafelgesprek en het actieprogramma voor armoedebestrijding. Het biedt een becijferde en thematische momentopname van de armoede in Brussel om de concrete realiteit onder de aandacht te brengen bij politieke vertegenwoordigers.

Het Brussels armoederapport² is een wetenschappelijk en participatief proces waarin een aantal acties worden uitgevoerd: monitoring van de kwantitatieve gegevens, aangevuld met de verzameling van kwalitatieve gegevens, thematisch onderzoek, publicatie en verspreiding van de resultaten naar de Verenigde vergadering, verenigingen en organisaties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die zich zorgen maken over de precarisering van de Brusselaars.

Dit proces stimuleert de gewestelijke overheidsmaatregelen en het debat over ongelijkheden, precariteit en armoede in het algemeen, en over dit thema in het bijzonder, met als doel de maatregelen voor hulp aan personen te verbeteren en na te denken over en iets te doen aan deze kwesties.

In iets meer dan een tiental jaren is het thema van de werkende armen op de voorgrond getreden door de veldonderzoeken³ uitgevoerd door het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn⁴.

Bijzonder aan dit katern «Gekruiste blikken» is dat het externe bijdragen bijeenbrengt van organisaties die gespecialiseerd zijn in de onderzochte thematiek of in de ongelijkheden en precaire situaties in het Brussels Gewest⁵.

Wat betekent «werkende arme zijn» in het Brussels Gewest? Deze ingeleefde en specifieke getuigenissen maken duidelijk hoe moeilijk het is de problematiek te omschrijven en te categoriseren. Hoewel werk mensen niet langer systematisch behoedt om

in precariteit terecht te komen⁶, wijzen de bijdragers op verschillende vormen van structurele ongelijkheid, verschillende voorbeelden van uitbuiting en situaties waar Brusselaars wel werken maar er niet helemaal of helemaal niet in slagen de eindjes aan elkaar te knopen in «verschillende werelden» en contrasterende leefomgevingen van het stedelijk gewest.

View, het Brussels Observatorium voor Werkgelegenheid en Opleiding, onderzoekt de effecten van de Covid19-crisis op de Brusselse arbeidsmarkt (inkomen, werkorganisatie enz.) en analyseert het concept jobkwaliteit. De pandemie heeft reeds bestaande ongelijkheden en unieke kenmerken van het gewest aan het licht gebracht.

De Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (**RGVM**), die nu deel uitmaakt van Brupartners, vestigt meteen de aandacht op de cruciale rol van de samenstelling van het huishouden (inkomen) en van werk als bestaansmiddel. Deze bijdrage richt zich op vrouwenarbeid, de unieke omstandigheden van het privé- en beroepsleven van vrouwen en de hardnekkige ongelijkheden. Deze analyse toont aan hoezeer samenwonen vrouwen benadeelt en hen tot een soort dubbele bestraffing veroordeelt (lager betaalde, minder gewaardeerde jobs en soms de volledige verantwoordelijkheid voor het gezin en het huishouden enz.) Deze kenmerken zijn vooral acuut voor vrouwen aan het hoofd van een eenoudergezin in meer dan 90% van de gevallen. Na verschillende becijferde bevindingen en de identificatie van de belangrijkste factoren van armoede onder werkenden, wijst de bijdrage op de vele moeilijkheden in typisch vrouwelijke sectoren waar veel arme werkneemsters voorkomen.

De drie gewestelijke vakbonden, (ABVV, ACV en ACLVB) wijzen op de historische ontwikkelingen die aan de basis liggen van de sociale verworvenheden en het definiërende internationale arbeidskader, afgekondigd tijdens van de Verklaring van

¹ We willen erop wijzen dat het Brussels armoederapport voortaan in alle publicaties als volgt wordt aangeduid: Brussels rapport inzake armoede en de sociale en gezondheidsongelijkheden. Maar voor de leesbaarheid en begrijpelijkheid beperken we ons hier tot de formulering armoederapport.

² De ordonnantie met betrekking tot het opstellen van het Brussels armoederapport was bij het begin van ons onderzoek en toen de aanvragen naar de organisaties werden verstuurd voor de bijdragen in deze Gekruiste blikken nog steeds van toepassing, en maakt nu deel uit van een ruimer proces van het rapport inzake armoede en de sociale en gezondheidsongelijkheden. De «Ordonnantie met betrekking tot het opstellen van het armoederapport in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest» van 20 juli 2006 werd gewijzigd door het gezamenlijk decreet en ordonnantie van de Franse Gemeenschapscommissie en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie met betrekking tot de goedkeuring en de uitvoering van het Brussels Geïntegreerd Welzijns- en Gezondheidsplan.

³ Onderzoeken die werden uitgevoerd om de vorige edities van de thematische rapporten op te stellen en op basis waarvan systematisch de precaire situaties van tewerkstelling en activiteit konden worden vastgesteld, en het feit dat een of meer jobs of activiteiten niet meer volstaan om beschermd te zijn tegen precariteit of armoede.

⁴ We hebben getwijfeld om dit onderzoeksthema al in 2015 vast te leggen.

⁵ We dienen de lezer erop te wijzen dat de tijd die nodig was om dit thematisch rapport op te stellen veel langer was dan aanvankelijk gepland, en het daarom belangrijk is er rekening mee te houden dat sommige bijdragen gedateerd zijn en mogelijk niet meer aansluiten bij de actualiteit die steeds complexer wordt en sneller verandert. De bijdragers hebben echter de mogelijkheid hun analyses en aanbevelingen bij te stellen tijdens het rondetafelgesprek dat in het Brussels Parlement wordt georganiseerd, en deze aanpassingen zullen dan worden uiteengezet en opgenomen in de synthese van het rondetafelgesprek.

⁶ Een aantal bijdragen ontbreken op het appel. Sommige verenigingen, instellingen en vertegenwoordigende organen moesten uiteindelijk het voorstel afwijzen vanwege hun drukke agenda. Niettemin zijn instanties zoals de Federatie van Brusselse OCMW's of het Belgisch Netwerk Armoedebestrijding bezorgd over het vraagstuk van precair werk en vermelden ze de werkende armen in hun discours.

Philadelphia door de IAO. Voor de gewestelijke bonden is «werk» geen handelswaar en heeft «werk» vele dimensies, waaronder de fundamentele band tussen minimumloon en bestaansminimum, het gewaarborgde gemiddelde maandelijkse minimuminkomen, de sociale uitkeringen, de verschillende contractuele vormen van arbeid, maar ook de familiale dimensie van het inkomen en het cruciale belang van de kosten voor huisvesting en gezondheidszorg voor de Brusselaars. De vakbonden, die in de frontlinie staan van de moeilijkheden waarmee werknemers te maken hebben, zien dat de sociale wetgeving niet wordt nageleefd (vooral ten aanzien van «buitenlanders zonder papieren») en dat er in bepaalde sectoren sprake is van grootschalige sociale fraude, met schending van de loonschalen en een problematische verslechtering van de jobkwaliteit. Er worden een aantal aandachtspunten genoemd, zoals de juridische kaders van overheidsopdrachten, het belang en de rol van de openbare diensten voor de jobkwaliteit, maar ook het gewicht van de uitdagingen die het gewest moet aangegaan (sociale noden, informatie van de doelgroepen enz.).

Op basis van gesprekken met 3 sociale eerstelijnsdiensten bakent de Federatie van de Maatschappelijke Diensten (FdSS) de problematiek af van precair werk en de veranderingen daarin. De dagelijkse realiteit van werkende armen is moeilijk en hun traject kent veel onderbrekingen. De maatschappelijk werkers krijgen zeer uiteenlopende vragen voorgeschied. Sommige zijn nauw verbonden met Covid 19 en de gevolgen daarvan, terwijl andere meer gekoppeld zijn aan een eerder «klassiek» traject van werkende arme die heel vaak in «nepstatuten» zit. Terwijl werkende armen moeilijk toegang krijgen tot sociale bescherming en een toereikend inkomen, voelen de sociale werkers zich steeds machtelozer om daar iets aan te doen.

Fairwork laat aan de hand van verschillende typische voorbeelden van gevallen die ze behandelden zien dat informeel werk heel erg aanwezig is in het gewest. Er gaapt een enorme kloof tussen de theorie van rechten en de realiteit van uitgebuite zwartwerkende arbeidsmigranten. Het ontbreken van een verblijfsvergunning wordt ingezet als een instrument voor uitbuiting, en de moeilijkheden van gerechtelijke procedures en om klachten in te dienen, worden geïllustreerd door de voorbeelden die Fairwork geeft. Specifieke gevallen van de vele onmenselijke en zeer vaak voorkomende situaties.

Aan de hand van vier fictieve verhalen geeft de bijdrage van de Fédération Bruxelloise des Institutions pour Détenus et Ex-détenus (**Fidex**) ons een inzicht in de precariteit van gevangenen in de gevangenisomgeving en de «aangekondigde en voorspelbare precariteit» van ex-gevangenen bij hun vrijlating. De aanbevelingen zijn gericht op de specifieke moeilijkheden waarmee elke persoon te maken krijgt in zijn situatie en in verband met de uitdagingen waarmee hij/zij wordt geconfronteerd.

United Freelancers vertegenwoordigt verschillende soorten werknemers die diensten verlenen buiten het kader van een arbeidsovereenkomst. Deze vakbondscel helpt werknemers die slecht beschermd zijn op Europees niveau en wijst op de toename van de precariteit door «atypisch» werk en de vele erkende situaties van (grote) precariteit onder zelfstandigen. United Freelancers heeft het verder ook nog over de «speciale stelsels» die mensen kwetsbaar maken, de grote impact van Covid 19 en de enorme moeilijkheden waarmee platformwerkers moeten afrekenen.

Deze bijdragen werpen een specifiek en aanvullend licht op de algemene analyse van het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn. Verschillende organisaties wijzen ook op het gebrek aan gegevens en het belang van de strijd tegen ongelijkheden en de precarisering van tewerkstelling en activiteiten.

Het geheel vormt samen met het thematisch rapport een diagnose, die niet alleen bevindingen en waarnemingen bevat, maar ook tal van aanbevelingen doet om de situatie van de werkende armen in Brussel te verbeteren. Door deze serieus te nemen, worden werkende armen zichtbaar gemaakt, net als alle hulpverleners en voorzieningen die er zijn om hen dagelijks te ondersteunen.

view.brussels Brussels Observatorium voor werkgelegenheid en opleidingen

Impact van de COVID-19-crisis op de jobkwaliteit in het BHG

Auteurs: M. Rennoir, S. Avanzo, A. Bertrand

Web: <https://www.actiris.brussels/nl/burgers/view-brussels/>

December 2021

Inleiding

De Covid-19-pandemie veroorzaakte een ongeken- de gezondheids- en sociaaleconomische crisis (HRW, 2020; HRW, 2021b; IMF, 2020; OESO, 2020), waarvan de gevolgen en de omvang sterk varieer- den van sector tot sector (Coppens et al, 2021; Struyven et al, 2020a; Struyven et al, 2020b), en zelfs binnen sectoren, naargelang de intensiteit van de schok die werd veroorzaakt door de gezondheids- maatregelen die door de overheid werden genomen om de verspreiding van het virus in te dijken. Ondanks de economische steunmaatregelen⁷ die werden ingezet om deze volkomen exogene schok op te vangen, menen Dhyne et al. (2021) dat *«de Covid-19-crisis een groter deel van de bedrijven zwaarder heeft getroffen dan de financiële cri- sis van 2008-2009»*.

Buiten deze verschillende (intra-)sectorale impact is deze crisis ook zeer ongelijk naargelang het arbeidsstatuut en de socio-demografische ken- merken van de individuen (Freyssinet, 2021; Struyven et al, 2020b)⁸. Ongeacht hun aard, treffen crisissen bepaalde specifieke werknemerscategorien (werknemers van vreemde origine, laaggeschool- de werknemers, werknemers in atypische jobs⁹, jon- geren, vrouwen enz. – de zogenaamde ‘*kwetsbare groepen*’), over het algemeen buiten proportie, wat kan leiden tot een toename van reeds bestaande ongelijkheden en verschillen (NBB, 2021; HRW, 2021a; Mechelynck et al, 2020).

Deze crisis roept ook een aantal vragen op over de kwaliteit van de banen in de arbeidswereld van morgen. Met de plotse introductie van thuis- werk om gezondheidsredenen, is de kwaliteit (van de arbeidsvoorwaarden) van de job ver buiten het kader van het bedrijf getreden en binnengedrongen in de privéwoning (HRW, 2020). Het voortbestaan hiervan in de post-Covid-periode doet daarom vra- gen rijzen over zijn impact op de arbeidsproductivi- teit in bepaalde bedrijfssectoren en op de levens- kwaliteit van de werknemers (OESO, 2020; Hansez et al, 2021), maar ook **op de mogelijke toekomstige splitsing (van de kwaliteit) tussen banen ‘die in aanmerking komen voor thuiswerk’** (door- gaans banen voor middelhoog- en hoogopgeleiden) en **banen ‘die niet in aanmerking komen voor thuiswerk’** (over het algemeen banen voor laagopgeleiden).

Sinds het begin van de gezondheidscrisis in maart 2020 volgt *view.brussels* de werkloosheidscijfers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) en ana- lyseert het met name de in- en uitstromen in de werkloosheid. Om inzicht te krijgen in de kwantita- tieve impact op korte termijn en de meer kwalita- tieve impact op middellange/ lange termijn, is *view.brussels* vanaf midden 2020 ook begonnen met een reeks zogenaamde sectorale Covid-19-onderzoeken die zich richten op **verschillende economische sectoren in Brussel** waar een groot deel van de Brusselse werknemers¹⁰ is tewerkgesteld die voor bepaalde aspecten van de jobkwaliteit als kwets- baarder worden beschouwd voor economische risi- co's en die dus meer kans lopen om tijdens of na een crisisperiode in bestaansonzekerheid terecht te komen. Deze bijdrage is gebaseerd op de belang- rijkste vaststellingen die daar werden gedaan.

Na deze inleiding wordt in het eerste deel kort inge- gaan op de effecten van de Covid-19-crisis op de Brusselse arbeidsmarkt op het moment dat het do- cument wordt opgesteld. Het tweede deel bespreekt allereerst het multidimensionale karakter van de jobkwaliteit op basis van het werk van *view.brus- sels*. Vervolgens worden de (mogelijke) effecten van de Covid-19-crisis op de jobkwaliteit uitgelegd.

1. Effecten van de Covid-19-crisis op de Brusselse arbeidsmarkt

Eind 2021 veroorzaakte de Covid-19-pandemie een crisis van ongeken- de omvang, die zowel ‘conjunctu- rele’ als ‘structurele’ effecten had op de Brusselse arbeidsmarkt. Maar ondanks de vertraging of zelfs het vrijwel volledig tot stilstand komen van de eco- nomische activiteit (bijvoorbeeld in de zogenaamde ‘niet-essentiële’ sectoren, toerisme, evenementen, hotels en restaurants enz.), hebben de desastreuze gevolgen voor de arbeidsmarkt die lang werden ge- vreesd, uitvergroot en aangekondigd bij het begin van de crisis, zich niet altijd volledig gemanife- steerd. De gevolgen konden relatief worden inge- perkt dankzij de steunmaatregelen van de over- heid, waarvan de belangrijkste (tijdelijke coronawerkloosheid voor werknemers en overbrug- gingsrecht voor zelfstandigen) bij het schrijven van deze tekst nog steeds van kracht zijn¹¹. Deze plaats- ten de arbeidsmarkt als het ware onder een stolp.

⁷ Zie le guide des aides corona van l'Echo: <https://www.lecho.be/dossiers/coronavirus/aides-entreprise-independant.html>.

⁸ Zie de analyse van Statbel over de gevolgen van de Covid-19-crisis voor de Belgische arbeidsmarkt in 2020: <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/gevolgen-van-de-covid-19-crisis-voor-de-belgische-arbeidsmarkt-2020-blijven-globaal-genomen>.

⁹ Het sociaal recht biedt bescherming tegen bestaansonzekerheid, vooral voor ‘typische’ werknemers. We mogen daarom met reden aannemen dat ‘atypische’ werknemers meer risico lopen dan anderen om buiten deze regels te vallen en daardoor in een kwetsbare situatie terecht te komen. Worden dus als atypisch beschouwd: «(quasi-)ondergeschikte arbeidsrelaties die niet voldoen aan de kenmerken van een ‘standaard’ arbeidsovereenkomst, namelijk een voltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, die wordt uitgevoerd onder het gezag en in de onderneming van één werkgever» (IAO, 2016).

¹⁰ Namelijk de horeca (*view.brussels*, 2020b), de handel (*view.brussels*, 2020a) en de transport- en logistieke sector (*view.brussels*, 2021b).

¹¹ <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/federal/accord-sur-la-prolongation-des-aides-corona/10334348.html>.

Verschillende kortetermijngevolgen naargelang de sector en de werknemerscategorie

Er zijn echter enkele opmerkelijke verschillen tussen de bedrijfssectoren. Sommige sectoren maakten namelijk zeer weinig gebruik van tijdelijke werkloosheid of het overbruggingsrecht, terwijl andere er massaal gebruik van maakten (view.brussels, 2021a). Het massale gebruik hiervan illustreert goed de bufferwerking tegen de crisis, aangezien het heel wat bedrijven en zelfstandigen in staat stelde hun activiteit in stand te houden zonder te moeten overgaan tot grootschalige ontslagen of een faillissement.

Deze bufferwerking kon echter niet verhullen dat de crisis de ongelijkheden op de Brusselse arbeidsmarkt blootlegde of op zijn minst versterkte, hoewel deze trends al vele jaren werden waargenomen en onderzocht. Zoals gezegd in de inleiding, maken crisisperiodes bijzonder duidelijk dat ongelijkheden op de arbeidsmarkt hun wortels vinden in sociale ongelijkheden. Net als eerdere crisissen, zal ook deze crisis werknemers en werklozen niet op dezelfde manier treffen. Wanneer kwetsbare werknemers werkloos zijn, behoren ze meestal tot een of meer doelgroepen voor wie het doorgaans moeilijk is zich duurzaam in de arbeidsmarkt te integreren (bv. werknemers van vreemde afkomst en laaggeschoolde werknemers).

Een andere vaststelling, geformuleerd door Bart Cockx, professor economie aan de UGent, verwijst dan weer naar een lichte afwijking in het beroepstraject van (jonge) werknemers die de arbeidsmarkt betreden tijdens een crisisperiode¹². Hij ziet namelijk een verschillend effect naargelang het opleidingsniveau van de (jonge) nieuwkomers. Terwijl laaggeschoolden meer periodes van werkloosheid zullen doormaken, zullen hogergeschoolden genoodzaakt zijn jobs te aanvaarden die hen minder interesseren en die minder betalen.

Bovendien zal het (toekomstige) banenverlies in zwaar getroffen sectoren ook tot gevolg hebben dat de rijen werkzoekenden en sociale-uitkeringstrekkers die 'kwetsbaar' zijn of 'risico lopen' op termijn langer worden. De cijfers van het Planbureau (juli 2021) tonen aan dat de grootste directe gevolgen van de gezondheidscrisis werden waargenomen in de sectoren 'Handel en horeca' en 'Overige commerciële diensten' (in deze laatste vooral door de sterke daling van het uitzendwerk en studentenwerk). Net deze sectoren hadden in de periode vóór de crisis in Brussel een positieve ontwikkeling van de werkgelegenheid gekend, maar het waren ook deze sectoren waarin de Brusselaars, en met name de laaggeschoolden, sterk vertegenwoordigd waren (FPB, 2021).

Hoewel de effecten van de crisis op de arbeidsmarkt eind 2021 beperkt lijken, moeten ze toch worden bekeken in het licht van de aanzienlijke toename van de 'werkloosheidshalo'¹³ in het Brussels Gewest (view.brussels, 2021a). Deze is tussen 2019 en 2020 namelijk gestegen van 6,4 % tot 7,6 % (percentage van de beroepsbevolking).

Uiteindelijk geeft deze aanzienlijke stijging een potentiële verarming weer van de kwetsbare groepen, die een groot deel uitmaken van de Brusselse bevolking.

Kwalitatieve effecten van de crisis op de jobkwaliteit

Een van de slachtoffers van de Covid-19-crisis is ook de jobkwaliteit. Naast de kwantitatieve gevolgen wat het verwachte banenverlies in bepaalde sectoren betreft en de bijbehorende werkloosheid wanneer de pandemie voorbij zal zijn en de verschillende steunmaatregelen van de overheid voor de bedrijven zullen worden opgeschort¹⁴, zal er op korte termijn namelijk ook **kwalitatieve schade zijn voor de bestaande banen**, hoewel dit per gewest en per sector zal verschillen. Concreet zou dit op middellange termijn kunnen leiden tot een trend naar bestaansonzekerheid, met banen die veeleisender zijn, niet overeenstemmen met de competenties van de Brusselse werknemers en minder goed worden betaald.

¹² <https://www.lesoir.be/294192/article/2020-04-13/pres-de-100000-jeunes-diplomes-vont-eprouver-plus-de-difficultes-decrocher-un>.

¹³ De halo rond werkloosheid bestaat uit personen zonder werk die niet als werklozen worden beschouwd in de betekenis van het IAB, in die zin dat ontmoedigde werklozen die de afgelopen vier weken niet actief naar werk hebben gezocht of werklozen die wegens ziekte of gezinslast niet beschikbaar zijn om binnen twee weken een baan te aanvaarden, hierin niet worden meegerekend. Deze halo rond werkloosheid bestaat dus uit 3 componenten: 1) Mensen die werk zoeken maar niet beschikbaar zijn; 2) Mensen die beschikbaar zijn maar geen werk zoeken; 3) Mensen die werk willen maar niet beschikbaar en niet op zoek zijn.

¹⁴ https://www.rtf.be/info/belgique/detail_coronavirus-en-belgique-accord-au-federal-sur-le-prolongement-ciblee-des-mesures-de-soutien-jusqu-au-31-decembre-2021?id=10847671.

2. Jobkwaliteit en Covid-19-crisis

2.1 Jobkwaliteit, een multidimensionaal concept!

Het concept 'jobkwaliteit' wekt al sinds het einde van de jaren negentig de belangstelling van internationale instellingen. Het geeft een goed algemeen beeld van de toestand van de arbeidsmarkt aangezien het aspecten bevat die zowel verband kunnen houden met de kenmerken van de banen als met de context van de markt zelf (op economisch, sociaal en nu ook gezondheidsvlak).

Jobkwaliteit is echter geen concept dat zich gemakkelijk laat conceptualiseren en kwantificeren (Davoine et al, 2007; Erhel et al, 2016). Er bestaat namelijk niet één universeel aanvaarde definitie, maar wel een overvloed van zeer uiteenlopende definities die variëren naargelang de instelling, die zich doorgaans meer op bepaalde dimensies van de jobkwaliteit richten dan op andere. Deze heterogeniteit en onderlinge verwisselbaarheid van de definities maakt het een vaag concept, waardoor het nog moeilijker te begrijpen is omdat de verschillen ertussen niet altijd duidelijk gedefinieerd zijn (Burchell et al, 2014).

Om hier iets aan te doen, heeft de Brusselse regering in haar Algemene beleidsverklaring 2019-2024¹⁵ opgeroepen tot de ontwikkeling van een '*permanente monitoring van de jobkwaliteit*' in overleg met de sociale partners. Vanuit dit standpunt werd View.brussels gevraagd een methode te ontwikkelen om de jobkwaliteit te kwantificeren aan de hand van statistische indicatoren. De resultaten van deze studie (2020-2021), die later zullen worden opgenomen in de Brusselse barometer van de jobkwaliteit (2023), komen verderop aan bod in deze bijdrage.

2.2 Jobkwaliteit tijdens de gezondheidscrisis

Zoals reeds eerder gezegd, zijn de gevolgen van de coronacrisis zeer verschillend voor sectoren¹⁶, gezinnen en individuele personen (Coppens et al, 2021). Dit verschil in effect dreigt de ongelijkheid tussen werknemers nog te vergroten, maar kan ook negatieve en verschillende gevolgen hebben voor de jobkwaliteit van heel wat werknemers.

Beschikbaar inkomen van preciaire werknemers

Hoewel het effect van de crisis op het beschikbare inkomen van de gezinnen over het algemeen vrijwel nihil is op geaggregeerd niveau, is de samenstelling ervan veranderd, met een groter aandeel van vervangingsinkomen. Bovendien verbergen de geaggregeerde cijfers zeer heterogene effecten, met aanzienlijke inkomensverliezen voor groepen mensen die al in armoede leven en die geen spaargeld of toegang tot de sociale zekerheid hebben (Coppens et al, 2021). Preciaire werknemers ontsnappen niet aan deze conclusie in een studie van de NBB (2021).

Preciaire werknemers, die vooral voorkomen in atypische vormen van arbeid (uitzendwerk, tijdelijke banen, deeltijds werk enz.), zijn namelijk kwetsbaarder voor crisissen omdat ze slechts beperkte toegang hebben tot sociale bescherming en tot de rechten van werknemers, en slechts beperkt worden vertegenwoordigd door de sociale partners (Eurofound, 2020). Deze situatie doet zich zeer sterk voor in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waar het aandeel van deze vormen van arbeid bijzonder groot is (view.brussels, 2020c).

Bovendien worden preciaire werknemers harder getroffen door de crisis dan anderen, omdat hun toegang tot een vervangingsinkomen (zoals tijdelijke werkloosheid met een uitkering die gelijk is aan een percentage van hun loon) hen niet altijd in staat stelt hun levensstandaard te behouden en hen nog kwetsbaarder kan maken. Daardoor kunnen ze zich nog meer genoodzaakt zien jobs aan te nemen tegen eveneens onzekere arbeidsomstandigheden, zodat ze twee keer worden gestraft en slechter af zijn, of ze nu werken of niet. Zo was de onderaangifte van uren in de horeca bijzonder nadelig voor de werknemers tijdens de crisis, omdat ze daardoor minder sociale bescherming kregen (view.brussels, 2020b).

Bovendien kan het economisch herstel het gebruik van flexwerk net in de hand werken doordat bepaalde vormen van 'uberisering' nog worden versterkt, wat zou leiden tot een toename van het gebruik van freelancewerk (of onderaanneming) door werknemers met een zelfstandigenstatuut¹⁷, wat ten koste gaat van de jobkwaliteit.

¹⁵ De Verklaring, die werd voorgesteld op 18 juli 2019, is beschikbaar via de volgende link: <https://www.parlement.brussels/de-algemene-beleidsverklaring-van-de-brusselse-regering/?lang=nl>.

¹⁶ <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/economie/la-crise-a-accentue-la-dualisation-parmi-les-entreprises/10335696.html>.

¹⁷ Carte blanche van Martin Willems (ACV), «Les travailleurs freelances ne doivent pas être la chair à canon de la pandémie», Le Soir, 22 april 2020. <https://plus.lesoir.be/296238/article/2020-04-22/les-travailleurs-freelances-ne-doivent-pas-etre-la-chair-canon-de-la-pandemie>.

De kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden tijdens de gezondheidscrisis

De pandemie heeft een aantal zogenaamde ‘eerstelijnsberoepen’ op het voorplan geplaatst die van essentieel belang zijn voor de gezondheid (sociale en medische sectoren) en de samenleving (voedselproductie en -distributie, farmaceutische sector, transportsector enz.) Ook andere soorten bedrijven bleven doorwerken met strikte naleving van de hygiëne- en veiligheidsregels voor alle betrokken werknemers. Hoe dan ook, het recht op gezondheid moest (en moet nog steeds) worden gegarandeerd¹⁸.

Toch waren er heel wat vraagtekens en ongerustheden rond het voortzetten van de activiteit van sommige bedrijven. Enerzijds moesten voor de essentiële bedrijven die door de regering werden aangeduid tijdens de lockdownperiodes de voorzorgsmaatregelen zoveel mogelijk worden nageleefd. Als het niet mogelijk was deze maatregelen toe te passen, moest de essentiële activiteit toch doorgaan, waardoor het recht op gezondheid de facto onvoldoende was beschermd¹⁹.

Ook de verschillende versoepelingsfasen en de geleidelijke heropening van de bedrijven brachten bijkomende vragen en uitdagingen met zich mee op het vlak van garanties voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers. Zo stelden de sociale partners binnen de Groep van 10 in de loop van 2020 een ‘*Generieke gids om de verspreiding van COVID-19 op het werk tegen te gaan*’ op, aangevuld door de paritaire comités en de bedrijven, om de veiligheid van de werknemers op het werk te garanderen door het nemen van preventieve beschermingsmaatregelen.

De risico’s waren echter verre van gering en verschilden naargelang de sector en het beroep. Door de invoering van de ‘*Cov19R social distancing risk index*’ door het agentschap CEDEFOP (het Europees centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding) kon worden bepaald welke groepen werknemers het meest waren blootgesteld aan het risico van Covid-19. Door een gecombineerde benadering op basis van sectoren en beroepen, kwamen er vier risicocategorieën naar boven²⁰. De bepaling van de risicoberoepen en -sectoren droeg ertoe bij dat de verslechterende kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden in kaart konden worden gebracht.

De categorie met een zeer hoog besmettingsrisico omvatte sectoren die ruim vertegenwoordigd zijn in het Brussels Gewest, zoals de sector personen-zorg en de sociale sector. Voor deze overwegend vrouwelijke sectoren, die van vitaal belang zijn tijdens een pandemie, bracht de crisis de zware arbeidsvoorwaarden aan het licht die daar golden. In deze categorie met hoog besmettingsrisico treffen we ook sectoren als zoals de horeca en de handel, twee sectoren die veel banen bieden voor de laagstgeschoolden in Brussels, maar waar het ook vrijwel onmogelijk is om op grote schaal thuiswerk in te voeren.

De kwaliteit in de nieuwe arbeidsorganisatie

De coronacrisis heeft ook een impuls gegeven aan een nieuwe manier om het werk te organiseren, die tot voor kort nog tamelijk ongebruikelijk was, namelijk ‘thuiswerk’. Het ‘gedwongen’ thuiswerk voor een aanzienlijk aantal werknemers in 2020 leidde tot heel wat problemen voor werknemers met kinderen, die zowel de zorg voor hun kinderen moesten opnemen (aangezien crèches en scholen ook verplicht werden te sluiten) als hun beroepsactiviteiten moesten zien uit te voeren. Het fenomeen van de ‘dubbele dag’, doordat tegelijk voor de kinderen als voor het werk moest worden gezorgd en de grens tussen werk en privé verbrokkelde (verslechtering van de jobkwaliteit), kon bijgevolg een bron van uitputting zijn, waardoor met name het risico op burn-out toenam.

Het ‘corona-ouderschapsverlof’ (2020) was bedoeld om deze moeilijkheden te verlichten. Voor werkende ouders die hiervan gebruikmaakten, betekende deze maatregel een aanzienlijk inkomensverlies (bestaansonzekerheid) en, mogelijk, een verzwaking van hun positie binnen het bedrijf (minder beschikbaarheid voor werk). Aanvankelijk richtte de maatregel zich vooral op eenoudergezinnen, omdat dit een groep is die in het Brussels Gewest een hoog risico op armoede/bestaansonzekerheid loopt.

In een context waarin het voortbestaan van thuiswerk op langere termijn vrijwel zeker is, is overigens de toegang ertoe niet voor alle werknemers gelijk. Zo berekende een studie van het IGEAT en het DULBEA (2021) dat bijna 44 % van de werkplekken in het BHG in aanmerking komt voor thuiswerk, wat dus aangeeft dat iets minder dan zes op de tien werknemers in Brussel geen toegang hebben tot thuiswerk. Het zijn bovendien voornamelijk jobs

¹⁸ Europees Sociaal Handvest, artikel 3 (recht van werknemers op veilige en hygiënische arbeidsomstandigheden) en artikel 11 (recht van eenieder op bescherming van de gezondheid).

¹⁹ https://droit-public.ulb.ac.be/carnet-de-crise-7-associer-les-interlocuteurs-sociaux-a-lidentification-des-entreprises-essentielles-un-apport-technique-mais-egalement-un-enjeu-democratique/#_ftnref1.

²⁰ <https://www.cedefop.europa.eu/fr/news-and-press/news/cedefop-creates-cov19r-social-distancing-risk-index-which-eu-jobs-are-more-risk>.

voor laaggeschoolde werknemers die geen toegang hebben tot thuiswerk (tweedeling van de kwaliteit tussen banen die wel of niet in aanmerking komen voor thuiswerk).

Daarenboven dreigt de veralgemening van thuiswerk op middellange termijn ook te leiden tot een vorm van automatisering van bepaalde functies/banen. Dit vormt een bedreiging voor bepaalde groepen (verdwijnen van bepaalde banen) en draagt enerzijds bij aan een toename van de digitale kloof (probleem van integratie van kwetsbare groepen die ver verwijderd zijn van de arbeidsmarkt) en anderzijds aan een onevenwicht tussen vraag en aanbod (noodzaak om de competenties te versterken en levenslang bij te scholen).

Uiteindelijk is dit niets nieuws, maar crisisperiodes maken extra duidelijk dat ongelijkheden op de arbeidsmarkt hun wortels hebben in sociale ongelijkheden in ruimere zin en deze op hun beurt kunnen versterken. De impact van deze gezondheidscrisis op de arbeidsmarkt zal uiteindelijk eerder kwalitatief dan kwantitatief blijken te zijn.

Bibliografie

Burchell B., Sehnbruch K., Piasna A., Agloni N. (2014), "The quality of employment and decent work: definitions, methodologies and ongoing debates", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 38, nr. 2 2, pp. 459-477

Federaal Planbureau (2021). Regionale economische vooruitzichten 2021-2026, juli 2021, https://www.plan.be/uploaded/documents/202107160831210.FOR_HermReg_2021_12470_F.pdf.

NBB (2021), Welke invloed heeft de COVID-19-crisis op de genderongelijkheid op de arbeidsmarkt? Persbericht van 8 maart 2021. <https://www.nbb.be/fr/articles/quel-est-limpact-de-la-crise-du-covid-19-sur-les-inegalites-de-genre-sur-le-marche-du>.

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2020). Stand van zaken op de arbeidsmarkt in België en in de gewesten in de context van Covid-19, juli 2020, <https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/alle-verslagen/verslagen-2020/stand-van-zaken-op-de-arbeidsmarkt-belgie-en-de-gewesten-de-context-van-covid-19>.

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2021a). Welke positie hebben de laaggeschoolden op de arbeidsmarkt in België?, februari 2021, <https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/alle-verslagen/verslagen-2020/welke-positie-hebben-de-laaggeschoolden-op-de-arbeidsmarkt-belgie>.

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2021b). Stand van zaken en perspectieven op de arbeidsmarkt in België en in de gewesten, juli 2021, <https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/alle-verslagen/verslagen-2021/stand-van-zaken-en-perspectieven-op-de-arbeidsmarkt-belgie-en-de-gewesten-juli-2021>.

Davoine, L., & Erhel, C. (2007). La qualité de l'emploi en Europe: une approche comparative et dynamique.

Descamps, J., Duchêne, C., Fontaine, M., Ide, N., Marissal, P., Medina Lockhart, P., Strale, M., Tojerow, I. en Wayens, B. (2021). Analyse et l'impact du télétravail en région de Bruxelles-Capitale: Rapport d'étude. DULBEA, Policy Paper N°21.03, <https://dulbea.ulb.be/wp-content/uploads/2021/10/rAPPORT-IBSA.pdf>.

Erhel, C., & Guergoat-Larivière, M. (2016). La qualité de l'emploi. *Idées économiques et sociales*, (3), 19-27.

Eurofound (2020), "Economic downturns expose the vulnerability of a growing number of precarious workers", 21 april 2020.

Freyssinet, J. (2021). Royaume-Uni. Covid-19 et inégalités sur le marché du travail. *Chronique Internationale de l'IRES*, (2), 18-33.

Hansez, I., Taskin, L., & Thisse, J. F. (2021). *Télétravail: solution d'avenir ou boom éphémère?* (No. 164). Université catholique de Louvain, Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES).

Mechelynck en J.-F. Neven (2020), « Un renforcement du chômage temporaire pour tous les travailleurs ? Certains travailleurs atypiques privés à la fois de travail et du chômage temporaire », *J.T.T.*, 2020, numéro spécial « Le droit social face à la crise du COVID-19 : panser le présent et penser l'après », onder leiding van E. Dermine en D. Dumont, pp. 157 à 168.

OESO (2020). *Economische vooruitzichten van de OESO*, Volume 2020, Nummer 1.

Internationale Arbeidsorganisatie (2016). L'emploi atypique dans le monde: Identifier les défis, ouvrir des perspectives. *Vue d'ensemble*, Genève, 2016.

Struyven, L., Goesaert, T., & Vets, P. (2020a). *Hotspots van tijdelijke werkloosheid, hotspots van arbeidsmarktdynamiek? Sectorale impact, omvang en profiel van tijdelijke werkloosheid in de eerste maanden van de coronacrisis*, https://www.dynamstat.be/files/publications/DynamRelease2020_NL.pdf.

Struyven, L., Goesaert, T., & Vandekerckhove, T. (2020b). *Arbeidsmarktdynamiek tijdens de tweede coronagolf*, https://www.dynamstat.be/nl/publicaties/release2020_q4_nl.

view.brussels (2020a), *Covid-19 - Focus commerce de détail: Quels sont les impacts potentiels de la crise Covid-19 sur le commerce de détail en Région de Bruxelles-Capitale ?*, Note d'analyse et de prospective sectorielle, décembre 2020. https://www.actiris.brussels/media/enjh41zp/2020-12_view_brussels_focus-commerce-h-A4B048B4.pdf.

view.brussels (2020b), *Covid-19 – Focus Horeca: Quels sont les impacts potentiels de la crise Covid-19 sur l'Horeca en Région de Bruxelles-Capitale ?*, Note d'analyse et de prospective sectorielle, décembre 2020. https://www.actiris.brussels/media/3lal04a0/2020_12_view_brussels_focus-horeca_cpr-h-E35FC7A0.pdf.

view.brussels (2020c), *État des lieux : le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale*, rapport 2020, décembre 2020, https://www.actiris.brussels/media/xdipq2xz/2020_11_view_brussels-etat-des-lieux-h-DED64421.pdf.

view.brussels (2021a), *État des lieux : le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale*, novembre 2021.

view.brussels (2021b), *Covid-19 – Focus Transports et Logistique : Quels sont les impacts de la crise du Covid-19 sur le transport et la logistique à Bruxelles et dans sa périphérie ?*, novembre 2021.

View.brussels (2023), *Baromètre de la qualité de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale*, novembre 2023

Brusselse Raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen

Kansarme en arme werkne(e)m(st)ers in het Brussels gewest

Auteur: Brusselse Raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen

Web: <https://www.brupartners.brussels/nl/brusselse-raad-voor-de-gelijkheid-tussen-vrouwen-en-mannen>

Advies: <https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advices/A-2024-001-RGVM-NL.pdf>

Advies van 8/01/2024, Beci is geen ondertekenaar

De Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (hierna “de Raad” of “de RGVM”) is het Brusselse adviesorgaan dat zich meer bepaald buigt over kwesties inzake de gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Zijn opdracht bestaat uit het verstrekken van advies en aanbevelingen over deze materies, het becommentariëren van de adviezen over maatregelen van regelgevende aard die de gelijkheid tussen vrouwen en mannen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kunnen beïnvloeden, het verstrekken van advies op eigen initiatief, en het opstellen van analyseverslagen. De RGVM verenigt de sociale partners, de terreinverenigingen, de Franstalige en Nederlandstalige Vrouwenraden en de universiteiten.

Inleiding

De aandacht voor de problematiek van de arme werkneemsters en werknemers in onze samenleving neemt toe. Het betreft een belangrijke indicator voor een steeds ongelijkere maatschappij, wat aanleiding geeft tot bezorgdheid.

Het is belangrijk voor ogen te houden dat het aantal betrokkenen sterk afhankelijk is van de gehanteerde definitie van armoede “op het werk”²¹. Kritische zin blijft dus geboden een we mogen armoede niet gelijkstellen met financiële onzekerheid. Hoewel het verschil tussen armoede en financiële onzekerheid hout snijdt, is het bestrijden van financiële kwetsbaarheid een absolute voorwaarde om armoede te vermijden.

Werk vrijwaart mensen niet noodzakelijkerwijs van armoede. Hoewel het een zekere bescherming biedt, vormt het geen garantie in sommige omstandigheden, en vrouwen lopen nog steeds een groter risico op armoede dan mannen. Voor deze bijdrage deed de Raad een beroep op de expertise van terrein- en gewestelijke actoren en op de expertise die binnen de Raad zelf aanwezig is. Hij dankt dan ook zijn leden voor hun bijdrage, evenals de vertegenwoordigers van het Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté, van view.brussels, Bruxeo en van de Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB) voor de zeer interessante en verduidelijkende gesprekken.

Deze bijdrage zal focussen op de maatschappelijke kwetsbaarheid van werkne(e)m(st)ers, waarbij we ons vooral richten op de Brusselse vrouwelijke tewerkstelling en bepaalde factoren die tot armoede leiden bij werkende mensen.

Voor de meerderheid van de werkne(e)m(st)ers vormt hun loon het enige middel van bestaan dat hun gezin een fatsoenlijk leven moet garanderen.

De werkne(e)m(st)er is niet noodzakelijkerwijs de enige persoon die van zijn/haar loon leeft. De gezinssamenstelling wijkt vaak af van de maatschappelijke norm: er zijn de eenoudergezinnen, de samenwonenden, ... Die gezinnen komen nog makkelijker in een maatschappelijk kwetsbare situatie terecht. Het evenwicht tussen privé- en beroepsleven blijft een uitdaging voor de werkne(e)m(st)ers.

Een groot deel van het gezinsinkomen gaat op aan lasten, waarbij vooral de kosten voor huisvesting belangrijk zijn (Brusselse gezinnen, die huren, spenderen gemiddeld hieraan bijna de helft van hun inkomen). Vervolgens komen energie, gezondheid, vervoer, kinderopvang...

Met de energiecrisis van 2022 is de impact van de energiefacturen op het gezinsinkomen nog toegenomen. **De Raad** maakt hiervan gewag in zijn voorbereidende studie over de energie- en waterarmoede van de vrouwen in het Brussels gewest²².

De RGVM stelt vast dat armoede zeer vaak het gevolg is van een continuüm. Als we spreken over werkende armen, dan hebben we het ook over arme werklozen, arme gezinnen, arme kinderen en over arme gepensioneerden. Het is dus belangrijk dat met deze veelheid aan oorzaken rekening wordt gehouden, en dat de verschillende beleidsniveaus op een transversale en gecoördineerde manier optreden. Op het gebied van armoedebestrijding kan het succes van een beleid worden afgemeten aan het aantal personen dat niet langer afhankelijk is van sociale steun en dus gebruik kan maken van de nodige instrumenten om zelfstandiger te worden.

Stand van zaken

In de loop der jaren en ondanks de positieve evoluties in onze samenleving, zien we dat de rechten van werkne(e)m(st)ers op het vlak van sociale zekerheid steeds meer worden uitgehold door een

²¹ De Europese armoededrempel is vastgesteld op 60% van het mediane inkomen; voor het minimumloon wordt vaak 60% van het mediane loon als streefdoel vooropgesteld. Om het mediane inkomen te berekenen, wordt gebruik gemaakt van het standaard gezinsinkomen, voor de mediane lonen zijn dat de individuele lonen. Omdat het gezinsmodel met twee inkomens niet algemeen geldt, komen de twee indicatoren niet overeen. Veel werknemers met een laag inkomen (voornamelijk vrouwen) leven in gezinnen waarvan het inkomen hoger is dan de Europese armoededrempel, omdat er een tweede inkomen is. Dat vormt ook de verklaring voor het grote aantal alleenstaande ouders dat een laag inkomen heeft, zelfs als hun loon hoger is dan het minimumloon. Een werkende arme kan dus boven de 60% van het mediaan inkomen zitten, maar onder de 60% van het mediaan loon en omgekeerd (Olivier Pintelon, expert inzake armoede en het minimumloon, 4 juni 2021). <https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/over-de-sociale-zekerheid/de-sociale-zekerheid-in-belgie/armoedebestrijding>.

²² RGVM, Verslag over de impact van de energie- en waterarmoede op de Brusselse vrouwen, 2023

wispelturige wetgeving en de mondialisering van onze economie, die werknemers met elkaar in concurrentie doet treden ten koste van hun arbeidsvoorwaarden, wat voor meer uitbuiting en minder emancipatie zorgt. De arbeidsvoorwaarden van (niet-vrijwillig) deeltijds werken, wat vooral aan vrouwen wordt opgelegd, is hiervan een voorbeeld. Deze arbeidsvoorwaarden leiden zeer vaak tot te lage lonen, die een impact hebben gedurende het volledige leven en die aanleiding geven tot kwetsbaarheid, wat dikwijls leidt tot het maken van de minst slechte keuzes.

De kloof tussen het lage inkomen uit arbeid en de hoge levensduurte verarmen gezinnen waardoor deze een aanzienlijke schuld opbouwen bij het voorzien in hun basisconsumptiebehoeften.

De armoede van werkne(em)st(ers) is ook het resultaat van grote ongelijkheden tussen soorten arbeid. De sociale ladder werkt niet voor iedereen op dezelfde manier.

Het statuut van samenwonende wordt benadrukt als een factor die kwetsbare personen nog meer in moeilijkheden brengt en die hen in een positie van afhankelijkheid duwt ten opzichte van de personen met wie ze samenwonen (partner, ouders, ...). Deze afhankelijkheid kan het ook moeilijker maken om uit een situatie van partnergeweld te ontsnappen. Het statuut van samenwonende heeft voor werkende vrouwen tot gevolg dat het gezin veel minder sociale steun ontvangt, wat hun situatie extra bemoeilijkt.

De Raad stelt ook vast dat het moeilijke evenwicht tussen werk en privéleven - in het bijzonder voor eenoudergezinnen en ouders met een gehandicapt kind - een groot risico inhoudt om in de armoede te belanden.

Vrouwen worden dubbel gestraft, omdat ze vaker een onzekere en ondergewaardeerde job hebben en tegelijk een gezin op hun eentje financieel draaiende moeten houden. Als men werkt is het ook moeilijk hulp te vinden, want zelfs als men er als gezinshoofd recht op heeft, moet men ervoor durven gaan, er de energie voor hebben en beschikbaar zijn om daartoe de nodige stappen te ondernemen.

Om uit een maatschappelijk kwetsbare positie te ontsnappen, moet men gedurende een ononderbroken periode een voltijdse kwaliteitsvolle job hebben die goed wordt betaald - de actoren op het terrein hebben het in dat verband over 5 à 10 jaar. Vandaag

leidt en veroordeelt een deeltijdse job tot armoede, zelfs als het een job van zeer hoog niveau betreft.

1.1 Werkende armen – Vaststellingen en cijfers voor het Brussels gewest

De cijfers zijn onbetwistbaar: de bestaansonzekerheid blijft maar toenemen te Brussel. Tussen 2010 en 2021 is het aantal Brusselaars met een OCMW-uitkering met 65% toegenomen, waarbij het aantal jonge volwassenen (18-24 jaar) is verdubbeld. Aangezien de gezondheidscrisis alleen al verantwoordelijk is voor een stijging van 5,2% van deze begunstigden van een OCMW-uitkering in slechts één jaar²³, maakt de Raad zich zorgen over de sociale gevolgen van andere wereldwijde crises. In 2020 leefde 1 op 4 Brusselaars onder de armoederisicorempel²⁴; hoeveel andere Brusselaars, en nog meer Brusselse vrouwen, zijn sindsdien in preciaire levensomstandigheden terechtgekomen als gevolg van de oorlog in Oekraïne en de energiecrisis?

Bovendien stelt men vast dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in wat de RGVM de doelgroepen of sociale groepen noemt die het grootste risico lopen om in armoede te vervallen: eenoudergezinnen, senioren, jongeren en studenten, en vrouwen zonder papieren. Om nog maar te zwijgen van het gebrek aan cijfers over andere publieke groepen die onzichtbaar zijn: zwartwerk(st)ers, bijkomende zelfstandigen, zorgverleners, vrouwen zonder papieren en slachtoffers van geweld.

1.2 De belangrijkste factoren voor armoede bij de werkende bevolking

Alle genderstatistieken tonen aan dat gender een structurele component van bestaansonzekerheid is, zoals de volgende gegevens en elementen aantonen²⁵:

- In 2022 was deeltijds werk nog steeds overwegend vrouwenwerk: 30,1% van de werkende vrouwen maakte er gebruik van, tegenover 11,3% van de mannen te Brussel. De belangrijkste reden voor deeltijds werk bij vrouwen in Brussel is de arbeidsmarkt (38,7%, voornamelijk omdat de gewenste job slechts deeltijds beschikbaar is of omdat het onmogelijk is een voltijdse job te vinden), gevolgd door 'compromis'-deeltijds werk, geïdentificeerd als 'andere persoonlijke of familiale redenen' (20,2%). De derde oorzaak is het niet

²³ IBSA, Sociaal-economisch overzicht, 2022, p. 47.

²⁴ Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, Brussels Armoedeverlag, Sociale Barometer, 2021, Sociale barometer_2021.pdf (ccc-ggc.brussels) p. 30.

²⁵ <https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/arbeid/loonkloof>

beschikbaar zijn van zorgvoorzieningen voor kinderen/andere afhankelijke personen (17,2%)²⁶;

- In 2021 verdienden vrouwen in België gemiddeld 8% minder dan mannen, en deze kloof groeide tot 21% indien men rekening hield met de impact van deeltijds werk;
- Onzekere arbeidsvormen, die vandaag toemen (deeltijds werk, dienstencheques, uitzendarbeid, tijdelijk werk, flexijobs of studentenjobs);
- De gezinssituatie, die van invloed is op de tewerkstellingsgraad. De zorg voor kinderen, die voornamelijk de verantwoordelijkheid van vrouwen is, wordt ook geïllustreerd door het aantal vrouwen dat vaak deeltijds werkt om de kinderen op te voeden. Er moet ook rekening worden gehouden met het grote aantal eenoudergezinnen;
- De dekkingsgraad inzake kinderopvang is gestegen van 41,1% in 2019 naar 46,9% in 2022. Met andere woorden, in 2022 zal iets minder dan één kind op twee een plaats hebben in de kinderopvang²⁷. De plaatsen zijn ongelijk verdeeld over het grondgebied, en dit is in het voordeel van de financieel meest bevoorrechte gemeenten. Ook dit is een factor die de werkgelegenheid afremt, vooral voor moeders. Dit wordt ook bevestigd als het gaat om het opnemen van ouderschapsverlof²⁸;
- Een andere risicofactor voor armoede is de afkomst. In Brussel is 79,8%²⁹ van de vrouwelijke beroepsbevolking van buitenlandse origine; deze vrouwen worden meer gediscrimineerd dan mannen van buitenlandse oorsprong;
- Vrouwelijke werknemers in zogenaamde essentiële beroepen tijdens de COVID-19-crisis maken vaak deel uit van de categorie van de «werkende armen» of arme werkne(e)m(st)ers omwille van de zeer lage status van hun activiteitensectoren, een lage status die nog geaccentueerd wordt door genderstratificatie-effecten die verantwoordelijke functies - en dus hogere lonen - concentreren binnen de mannelijke groep³⁰.

1.3 Focus op 4 vrouwelijke sectoren

De Raad beslist om in deze bijdrage 4 sectoren op te nemen waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn, om zo de aandacht te vestigen op kwesties in verband met de bestaansonzekerheid van vrouwelijke werknemers. Er moet worden opgemerkt dat er voor de beroepsconcentratie- en etnostratificatie-index een oververtegenwoordiging is van een groep vrouwelijke werknemers van buitenlandse afkomst.

De dienstenchequesector is een zeer vrouwelijke sector met 95,3% vrouwelijke werknemers, die bijna allemaal van buitenlandse origine zijn (97,8%). Volgens een enquête van IDEA Consult werkt slechts een vijfde van de huishoudhulpen in het stelsel van de Brusselse dienstencheques voltijds (18,6%)³¹.

Eind 2018 telde de **sector van de uitzendarbeid** 20.155 jobs in Brussel³² waarvan 53,9% werd ingevuld door vrouwelijke werknemers. Een aanzienlijk aantal van deze vrouwen werkt onder wisselende voorwaarden, afhankelijk van de sector³³. View.brussels meldt dat de gegevens over uitzendarbeid zeer ondoorzichtig zijn, met name omdat we geen toegang hebben tot alle werknemers in de sector over een heel jaar. De sector geeft weinig informatie over het al dan niet naleven van de arbeidsvoorwaarden. Deeltijds werk, dagcontracten, enz. dragen allemaal bij tot de bestaansonzekerheid van deze werkne(e)m(st)ers.

In de **detailhandel** bekleden vrouwelijke werknemers 57% van de 32.000 banen. De arbeidsvoorwaarden in deze sector zijn vaak onzeker en de profielen zijn kwetsbaar. Volgens view.brussels maken de kwetsbare profielen van deze werkne(e)m(st)ers het moeilijker voor hen om toegang te krijgen tot werk, omdat de meerderheid van hen vaak jong en laaggeschoold is. Zij werken ook vaker deeltijds en hebben vaker een contract van bepaalde duur. In alle activiteiten zijn ze ook vaker van buitenlandse afkomst.

De zorgsector is zeer vrouwelijk, zoals blijkt uit cijfers van de RSZ (80% van de werknemers in de ziekenhuissector is een vrouw, 88% in de rusthuizen, 96% in de crèches en 95% in de thuishulpsector).

²⁶ Actiris, view.brussels, Stand van zaken « De arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest » https://www.actiris.brussels/media/210bzjt0/2020_11_view_brussels_stand-van-zaken-h-A027FCID.pdf, pp. 27-28.

²⁷ Analyse van het tekort aan opvangplaatsen in Brussel | perspective.brussels

²⁸ RGVM, Verslag « De impact van COVID-19 op de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen te Brussel », 2021, Ouderschapsverlof en corona in 2020.

²⁹ Actiris: Monitoring: «de discriminatie bij aanwerving is flagrant en aangetoond, zelfs bij een gelijk kwalificatieniveau», 2019.

³⁰ RGVM, Verslag « De impact van COVID-19 op de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen te Brussel » aanbevelingen 9 en 10, 2021, p. 63.

³¹ Evaluatie van het instrument van de dienstencheques voor de buurtbanen en buurtdiensten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2020 | IDEA Consult | oktober 15 2021, pp. 28 en 72.

³² Cijfers view.brussels van de presentatie « De arme werknemers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest » van 18/05/2021 aan de RGVM.

³³ 33% van de werknemers van de handelssector en 45% van deze van de sector van de rusthuizen had graag een voltijdse baan.

Vrouwen overheersen in de eerstelijnsfuncties en mannen in de managementposities.

1.4 Deeltijds werk

Aan het einde van de jaren 1970 verschenen de deeltijdse jobs ten tonele als de oplossing voor de herverdeling van de arbeidstijd. In promotiecampagnes richtte de regering zich voornamelijk tot de vrouwen, waarbij werd aangevoerd dat een deeltijdse job hun werk-privébalans ten goede zou komen.

Zoals hierboven vermeld, deed 30,1% van de werkende vrouwen in Brussel in 2022 een beroep op deeltijds werk, tegenover 11,3% van de mannen. We mogen dus niet vergeten dat het hier gaat om een structureel werkgelegenheidsbeleid dat een specifieke «deeltijdse» arbeidsmarkt (en dus deeltijdse lonen en inkomsten) heeft gecreëerd, waar vooral vrouwen werken. Niettemin garandeert de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 een gelijke behandeling met betrekking tot voltijdse jobs. De mogelijkheid om over te stappen naar voltijds werk is echter niet zo gebruikelijk en levert veel obstakels op. Bovendien heeft de vermindering van het recht op de inkomensgarantie-uitkering veel van deze personen in een situatie van bestaanonzekerheid en/of financiële afhankelijkheid van hun partner gestort.

Voor hun pensioen zullen deze werkne(m)sters lijden onder wat bekend staat als dubbele proratering: het pensioen wordt berekend in verhouding tot het ontvangen loon, en de gewerkte uren worden samengeperst tot dagen omdat ze in uren worden opgegeven bij de RSZ. Dit betekent dat deeltijdse werkne(m)sters dubbel gestraft worden. Ze hebben geen toegang meer tot het minimumpensioen, omdat ze niet genoeg jaren hebben gewerkt om in aanmerking te komen, en vallen daarom in een bijstandssysteem zoals de inkomensgarantie voor ouderen (IGO). In termen van armoede is dit heel belangrijk: armoede onder deeltijdse werknemers en armoede onder gepensioneerden. Hier wordt belang gehecht aan het algemene werkgelegenheidsniveau, maar deeltijds werken is geen toename van het werk, alleen een toename van het aantal werkne(m)sters.

Als we bovendien kijken naar de RSZ-cijfers voor deeltijds werk in de verschillende sectoren³⁴, dan stellen we vast dat er niet genoeg voltijds werk beschikbaar is.

«Wie wil er nu geen voltijdse job?»

In 2022 was de arbeidsmarkt de voornaamste reden voor de Brusselse vrouwen om deeltijds te werken (met name omdat de gewenste job enkel deeltijds beschikbaar was of geen voltijdse job kon worden gevonden), gevolgd door «compromis» deeltijds werk, geïdentificeerd als «andere persoonlijke of familiale redenen». De derde reden houdt verband met de zorgdiensten die niet beschikbaar waren voor de kinderen/andere afhankelijke personen³⁵. Anderzijds blijkt uit het statistische luik van de enquête, die werd uitgevoerd door de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, dat de werkomstandigheden duidelijk moeilijk zijn omwille van de variabele en vaak onvoorspelbare werkuren, de verhoogde werklast en het verhoogde ritme, het misbruik van de dringendheid en het overwerken zonder wijziging van het arbeidscontract.

Aanbevelingen

Op basis van deze bevindingen en zijn memorandum 2024³⁶ formuleert de RGVM de volgende aanbevelingen met betrekking tot de kwetsbare werknemers:

1. Inzameling van gegevens en bijkomende analyses

- Genderspecifieke/geslachtspecifieke statistieken in alle sectoren van de samenleving veralgemenen en verfijnen om de gendereffecten op alle gebieden (inzake: herstel, economie, werkgelegenheid, opleiding, bestaanonzekerheid, alleenstaand ouderschap, geweld, gezondheid, ondernemerschap, huisvesting, enz.) te meten en te neutraliseren, en dit op intersectionele wijze;
- De ontbrekende gegevens aanvullen, in het bijzonder gegevens over het armoederisico in het Brussels gewest, de tewerkstellingsgraad volgens het aantal kinderen per gewest en de loonkloof per gewest;
- Een grondige evaluatie van het deeltijds werk, met inbegrip van de naleving van de voorwaarden, op gewestelijk en nationaal niveau door het aantal deeltijdwerkers te detailleren volgens het aantal kinderen per gewest, door een statistisch

³⁴ RSZ, Onderzoeksverslag over deeltijds werk, RGK, 2019: het percentage van deeltijds werk: rusthuizen 59% deeltijdse werknemers waarvan 67% vrouwen, financiële activiteiten (banken en verzekeringen) slechts 28% deeltijds werk waarvan 42% vrouwen (maar voornamelijk loopbaanonderbrekingen), groot- en kleinhandel 35% deeltijds werk waarvan 54% vrouwen, schoonmaakactiviteiten 82% waarvan 75% vrouwen. In de restauratiesector telt men 50% deeltijdse werknemers en 62% vrouwen (maar ook 35% mannen).

³⁵ Actiris, view.brussels, Stand van zaken « De arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest » https://www.actiris.brussels/media/210bzjt0/2020_11_view_brussels_stand-van-zaken-h-A027FC1D.pdf, pp. 27-28.

³⁶ https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/instances/20231221-CEFH_RGVM-MEMORANDUM%202024-NL.pdf

overzicht op te stellen van prioritaire overstappen naar voltijds werk en door in de statistische overzichten intersectionaliteit toe te passen met betrekking tot geslacht, herkomst, gezinssituatie (alleenstaande ouder) en het risico inzake bestaansonzekerheid en armoede;

- Een grondige evaluatie van de dienstencheques en het deeltijds werk (waarvoor de gegevens ondoorzichtig zijn), en met name de naleving van de voorwaarden, en in de statistieken intersectionaliteit toe te passen met betrekking tot geslacht, herkomst, gezinssituatie (alleenstaand ouderschap) en het risico inzake bestaansonzekerheid en armoede;
- Een denkproces wijden aan de collectieve vermindering van de werktijd om de werklust evenwichtiger te verdelen. In sommige gevallen is dit immers makkelijker (grote onderneming) of minder makkelijk (kleine bedrijven, onzekere banen, enz.) om dit te organiseren;
- Genderspecifieke statistieken opstellen over de situatie van personen die tegelijkertijd te maken hebben met verschillende factoren van invisibilisering, uitsluiting en discriminatie op het werk, en bestaansonzekerheid. Zoals hierboven vermeld, blijven bepaalde bijzonder kwetsbare groepen onder de radar van de overheidsacties omdat deze niet in de statistieken zijn opgenomen.
- « The personal is political »³⁷; de politieke en collectieve uitdagingen van de genderdimensie van de privésfeer benadrukken en het volledige belang ervan inzien (geweld, zorg, taakverdeling, enz.). Gendermainstreaming toepassen op alle gewestelijke beleidsmaatregelen;

2. Acties in antwoord op de alarmerende kansarmoede te Brussel

De Raad formuleert verschillende aanbevelingen om de alarmerende kansarmoede te bestrijden:

- Versterking van het «Brussels plan ter ondersteuning van de eenoudergezinnen»³⁸;
- De afschaffing van het statuut van samenwonenden ondersteunen op het federale niveau; dit statuut benadeelt vrouwen door hun economische onafhankelijkheid te belemmeren;

- De invoering van een volledige individualisering van de rechten inzake sociale hulp en werkloosheid;
- De zichtbaarheid van de federale Dienst voor Alimentatievorderingen (DAV) verhogen bij «alleenstaande moeders» via eerstelijnsdiensten en communicatiecampagnes, om te voorkomen dat dit recht niet wordt opgenomen bij gebrek aan voldoende informatie;
- Cijfers verzamelen en gedetailleerde studies uitvoeren om een holistisch begrip te krijgen van de huidige impact en de sociale nawerkingen van de gezondheids crisis op jongeren, senioren en eenoudergezinnen, met een genderspecifieke en intersectionele benadering;
- Dringend de studies naar lage inkomens en begunstigden van sociale uitkeringen bijwerken met gender- en intersectionele gegevens om een relevanter en doeltreffender ondersteuningsbeleid op te zetten;
- Ondersteuning op het federale niveau van de vraag naar een flexibelere toegang tot de inkomensgarantie voor ouderen (IGO), met inachtneming van de mensenrechten (in het bijzonder de afschaffing van het «huisarrest» dat ermee gepaard gaat);
- Vervanging van de IGO door het «fatsoenlijk universeel minimumpensioen»³⁹;
- Oprichting van de functie van «Afgevaardigde voor de Rechten van Senioren», verantwoordelijk voor de controle van de levenskwaliteit van senioren;
- Bijwerking van de informatie over digitale armoede in een post-COVID-situatie;
- Bevordering van een verantwoorde digitale aanpak van de digitalisering van openbare en niet-commerciële diensten, waaronder het in stand houden van toegankelijke loketten met opgeleid personeel;
- Versterking van de digitale vaardigheden van de bevolking door voorrang te verlenen aan doelgroepen, met structurele steun van de Openbare Computerruimten (OCR) en de diensten voor integratie;

³⁷ Bekende formule van de feministenstrijd tijdens de jaren '60 en '70, vertaald in het Nederlands door « Privé is politiek ». Kelly, C. J., The personal is political. Encyclopedia Britannica: Chicago, 1/05/2017.

³⁸ Plan eenoudergezinnen 2021 – Equal.brussels.

³⁹ <https://gangdesvieuxencolère.be/a-propos>.

- Ontwikkeling van een Brussels enig-loketsysteem als instrument voor de automatisering van de rechten, om niet-opname tegen te gaan;
- Digitale opleidingen aanbieden aan de Brusselaars en in het bijzonder aan laaggeschoolde vrouwen om de digitale kloof te bestrijden en hen in staat te stellen om meer kansen te maken op een arbeidsmarkt die sterk gedigitaliseerd is ingevolge de crisis;
- Evaluatie van de impact van de Brusselse digitale ordonnantie vanuit een gender- en intersectioneel perspectief;
- Aangezien er geen gezamenlijk en gecoördineerd gewestelijk armoedeplan voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest meer bestaat, is de RGVM van mening dat het absoluut noodzakelijk is om een minister/staatssecretaris voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan te stellen die bevoegd is voor armoedebestrijding en om het Brussels actieplan voor armoedebestrijding 2014-2019 te actualiseren⁴⁰.
- Aanpassing van de eindeloopbaanregelingen voor huishoud- en gezinshulpen naar minder zware banen, in het bijzonder ziekenoppasdiensten, en ontwikkeling van opleidingen voor bestaande werkneemsters om hun professionele horizon te verbreden;
- Uitvoering van een actieplan om het fenomeen van de «werkende armen» of “arme werkne(e)m(st)ers” te bestrijden dat steeds meer beroeps-categorieën treft en Brusselse gezinnen een heel leven benadeelt;
- Informatie van de «werkende armen» over de bestaande aanvullende steun om hun financiële autonomie te bevorderen en hun bestaansonzekerheid te verminderen;
- Systematische informatie van alle werknemers over hun rechten en – vooral - over de langetermijengevolgen van deeltijds werk, omdat deze vaak onbekend zijn bij het grote publiek;
- Deeltijdse arbeidscontracten minder bestaansonzeker maken voor vrouwen, door de huidige beperkingen op sociale uitkeringen en/of de negatieve gevolgen op korte en lange termijn voor de toegang tot sociale rechten, zoals werkloosheidsuitkeringen en wettelijke pensioenen te heroverwegen;

3. Precarisering van de werkgelegenheid

Tot slot maakt de RGVM de volgende aanbevelingen met betrekking tot de precarisering van de werkgelegenheid:

- Versterking van kwalitatief hoogstaande en toegankelijke openbare en niet-openbare kinderopvangvoorzieningen, met uren die afwijken van de schooluren en schoolvakanties: crèches, buitenschoolse opvang, zorg voor afhankelijke personen, huishulp en thuiszorg en ziekenoppasdiensten vormen de fundamentele hefboom voor de toegang tot werk en ondernemerschap voor vrouwen;
- Herwaardering van het statuut van de coördinerende functies in deze structuren en verhoging van de normen inzake omkadering om de bestaande teams te ontlasten en de kwaliteit van de opvang te verbeteren;
- Verbetering van de arbeidsvoorwaarden in de zogenaamde «vrouwelijke» sectoren verbeteren om deze aantrekkelijker te maken, met name door de loonschalen in het non-profitakkoord 2021-2024 te verhogen en te harmoniseren⁴¹;
- Goedkeuring van een opvangbeleid dat een einde kan maken aan het fenomeen van uitbuiting en ontmenselijking van mensen zonder papieren die noodgedwongen moeten “zwartwerken”, in het bijzonder door hen toegang te geven tot werkvergunningen en beroepsopleidingen;
- Bescherming van de werkne(e)m(st)ers tegen een buitensporige porositeit tussen hun beroeps- en privéleven door een recht op ontkoppeling in te voeren op basis van duidelijke en ondubbelzinnige regels.
- Werk maken van de erkenning van het zware karakter van banen, vooral van banen van vrouwen, gezien de aanzienlijke gevolgen voor de pensioenen.

U kan alle eisen inzake werkgelegenheid (genderopvolging van werkgelegenheid, opleiding, ondernemerschap, enz.) terugvinden op bladzijde 12 van het Memorandum van de RGVM⁴².

⁴⁰ <https://www.ccc-ggc.brussels/nl/observatbru/publications/brussels-actieprogramma-armoedebestrijding-2014-2019>

⁴¹ <https://www.bruxeo.be/nl/voortzetting-van-de-onderhandelings-voor-een-social-profit-akkoord-2021-2024-brussel>

⁴² <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/nl/>

Brusselse Regionale vakbonden organisaties van het Algemeen Christelijk Vakverbond (AVC), het Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB) en het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV)

Auteurs: E. Sahin, M. Dufrasne, B. Dassy, L. Ciccia, P. Palsterman, E. Buyssens, A. Grumelli, E. Ceulemans

Web: ACV: <https://www.acv-csc.be/> ; ACLVB: <https://www.aclvb.be/nl> ;
ABVV: <https://abvv.be/>

Hieronder presenteren wij een tekst die gezamenlijk werd geschreven door de drie vakbondsorganisaties die vertegenwoordigd zijn in Brupartners, de Economische en Sociale Raad van Brussel. We hebben geprobeerd tot een tekst te komen die gemeenschappelijk zou zijn voor alle sociale partners, maar het was niet mogelijk om de standpunten volledig op één lijn te krijgen over het onderwerp in kwestie. Niettemin wordt in deze tekst herhaaldelijk verwezen naar unanieme standpunten van de sociale partners. Deze tekst is geschreven in 2022 en bijgewerkt in 2023 en 2025.

Werk is geen handelswaar

De Verklaring van Philadelphia, die deel uitmaakt van de constitutie van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), stelt pertinent dat ‘arbeid geen handelswaar is’. Ze streeft naar een humanistische visie op werk die niet kan worden herleid tot alleen het economische aspect. Tegelijk drukt ze een economische realiteit uit. De markttheorie, die de basis vormt van de klassieke economie, stelt dat op het snijpunt van vraag en aanbod van een goed of dienst een ‘evenwichtsprijs’ wordt gevonden waarmee alle goederen of diensten in kwestie kunnen worden afgezet. Ook op de arbeidsmarkt speelt er zeker zoiets als een ‘wet van vraag en aanbod’, waar mensen met de meest gevraagde vaardigheden het makkelijkst werk vinden, tegen de beste prijs. Maar er bestaat op de arbeidsmarkt geen evenwichtsprijs die garandeert dat werkgevers werknemers vinden tegen een voor hen betaalbare prijs en dat werknemers kunnen werken tegen een aanvaardbare prijs. Dit komt omdat voor de overgrote meerderheid van de werknemers het loon de enige, of in ieder geval de belangrijkste bron van inkomsten is om van te leven. Bovendien hebben ze ‘alleen maar’ hun arbeidskracht om te verkopen, die ze bijvoorbeeld niet kunnen stockeren in afwachting dat de prijzen een niveau bereiken dat zij correct achten. Hieruit volgt dat een werknemer altijd zal proberen ervoor te zorgen dat zijn loon minimaal zijn levensbehoeften dekt. In de praktijk kun je denken dat het beoogde niveau de levensbehoeften overtreft. Als het met het niveau van het eenheidsloon dat voortvloeit uit de wet van vraag en aanbod niet mogelijk is dit niveau te bereiken, zal hij meer gaan werken; als hij persoonlijk daartoe niet de mogelijkheid heeft, zal hij ervoor zorgen dat zijn naasten (partner, kinderen enz.) het gezinsinkomen aanvullen. Noch de theorie, noch de historische ervaring wijst erop dat hij tevreden zal zijn met een ontoereikend loon, waardoor alle werklozen zouden kunnen werken.

Op grond van deze situatie is er, onder druk van de werknemersorganisaties, geleidelijk een systeem van sociaal overleg ontstaan om de arbeidsmarkt en in het bijzonder de loonvorming te reguleren. We kunnen hieraan toevoegen dat veel lonen minder afhankelijk zijn van de wet van vraag en aanbod wanneer de diensten die ze vergoeden zelf ‘niet op de markt’ zijn. Dit geldt voor overheidsbanen in het algemeen en in brede zin, zoals in het onderwijs, de gezondheidszorg en de sociale diensten. Medische diensten, om een heel treffend voorbeeld te nemen, zouden namelijk voor de overgrote meerderheid van de mensen onbetaalbaar zijn als ze hiervoor de reële prijs zouden moeten neertellen wanneer ze ze nodig hebben. Ze zijn alleen betaalbaar als ze worden gedekt door een verzekering, in welke vorm dan ook. In België worden ze gedekt door een solidariteitsverzekering, wat neerkomt op een financiering door de overheid. Mutatis mutandis kan hetzelfde worden gezegd van veel andere diensten aan het publiek, die niet tot een ‘markt’ kunnen worden gereduceerd.

Het verband tussen het minimumloon en het bestaansminimum werd al heel vroeg in de geschiedenis van de IAO gelegd, en is momenteel vastgelegd in de Conventie nr. 131 (1970), naast vele andere verklaringen en aanbevelingen.

Dit verband wordt erkend in België, waar het interprofessionele minimumloon bekend staat als het ‘gewaarborgd gemiddeld

minimummaandinkomen’ (GGMMI). Deze benaming vloeit voort uit collectieve overeenkomsten van de NAR uit 1975. Maar deze vinden zelf hun oorsprong in voorstellen om in België een ‘gewaarborgd minimuminkomen’ in te voeren, gebaseerd op het Nederlandse model, waar dit bedrag als referentie dient voor de bepaling van de lonen, maar ook van de sociale uitkeringen.

In België waren de sociale partners van mening, overeenkomstig de Conventies van de IAO over dit onderwerp, dat de loonvorming tot hun bevoegdheid behoorde. Het Belgische GGMMI is dus in de eerste plaats een brutoloon dat maandelijks gemiddeld moet worden gehaald (niet noodzakelijk elke maand; sommige loonvoordelen kunnen op een andere basis dan maandelijks worden uitbetaald) voor een voltijdse job.

We kunnen lang discussiëren over de beste methode om een ‘minimuminkomen’ vast te stellen dat mensen in staat stelt een menswaardig leven te leiden. De ‘armoederisicogrens’ (risico op financiële armoede op basis van het inkomen) van het Europees Bureau voor de Statistiek (Eurostat)

baseert zich op het algemene inkomensniveau in het betreffende land: voor een alleenwonende volwassene is deze vastgesteld op 60 % van het mediaaninkomen van het betreffende land⁴³. In België komt dit neer op € 1.085 netto per maand voor een alleenstaande⁴⁴. Onderzoeken die proberen een ‘korf van gezinsbestedingen’ samen te stellen, leveren bedragen van dezelfde grootteorde op.

Ongeacht de methode, baseert de oefening zich onvermijdelijk op gemiddelden die niet representatief zijn voor alle situaties.

In dit stadium ligt het Belgische GMMI, dat momenteel is vastgesteld op € 2111,89 bruto, of ongeveer € 2000 netto, enkele honderden euro's hoger dan de bedragen die doorgaans worden genoemd als het ‘bestaansminimum’ of de ‘armoederisicogrens’ waarmee een volwassene fatsoenlijk kan leven.

Op basis van dit cijfer zouden we moeten concluderen dat ‘werkende armen’ niet bestaan in België.

Dit beeld moet worden genuanceerd.

Ten eerste moet worden opgemerkt dat de internationale normen geen genoegen nemen met de ‘armoederisicogrens’ om een passend minimumloon te bepalen. De armoederisicogrens wordt bepaald op basis van alle inkomsten, inclusief sociale uitkeringen, die vaak onder de armoederisicogrens liggen. Het is correcter om het minimumloon te vergelijken met het mediane of gemiddelde loon. De interprofessionele akkoorden van de afgelopen jaren hebben het mogelijk gemaakt om de achterstand van het RMMM ten opzichte van het Belgische mediane of gemiddelde loon van de voorgaande jaren gedeeltelijk te compenseren.

Andere factoren zorgen ervoor dat het niet uitgesloten is dat je als werknemer in armoede of bestaansonzekerheid terechtkomt.

(Schijn)zelfstandigen

Het recht op een minimumloon bestaat alleen voor werknemers in loondienst. Het bestaat niet voor zelfstandigen, die hun inkomen uit een zaak of een vrij beroep halen, met andere woorden uit een klantenbestand.

Het probleem is dat het begrip ‘proletariër’, die alleen leeft van het verhuren van zijn werktijd aan één enkele opdrachtgever, niet helemaal overeenkomt met het begrip ‘arbeidscontract’, dat wordt gekenmerkt door de aanvaarding van een ‘werkgeversgezag’. Los van het probleem van de ‘schijnzelfstandigen’ in strikte zin (het bestaan van een arbeidsovereenkomst wordt gemaskeerd door juridische constructies), bevinden sommige zelfstandige werknemers zich ten aanzien van hun opdrachtgever(s) in een relatie die lijkt op die van een loontrekkende. Een van de vragen die vandaag worden gesteld, is bijvoorbeeld of een ‘werkgeversgezag’ de vorm kan aannemen van een computeralgoritme, zoals de algoritmen die worden gebruikt in de zogenaamde platformeconomie. Steeds meer rechtbanken in België en in het buitenland antwoorden bevestigend op deze vraag. Op basis daarvan zullen we deze vormen van werk ongetwijfeld beter kunnen reguleren, door eventueel een aantal regels aan te passen die voor andere omstandigheden waren ontworpen.

Uitzend- of deeltijds werk

Alleen een voltijdse baan met een zekere stabiliteit maakt de belofte waar van een gemiddeld maandinkomen dat gelijk is aan of hoger ligt dan het ‘bestaansminimum’ of de ‘armoederisicogrens’.

De huidige arbeidswereld wordt gekenmerkt door een sterke groei van deeltijds of uitzendwerk. Als dit voor de betrokken werknemer het hoofdinkomen is voor zijn of haar huishouden, volstaat de baan niet noodzakelijk om die belofte waar te maken.

Wanneer het loon niet genoeg is om van te leven, blijft de vraag naar sociale bescherming dus bestaan.

Wat dit betreft zien we dat de regels voor het cumuleren van een werkloosheidsuitkering of leefloon met een onvolledig inkomen uit arbeid weinig aanmoedigend zijn en zelfs een ‘werkloosheidsval’ inhouden. Wat de ziekte- en invaliditeitsuitkeringen betreft, zijn de cumulregels op zich vrij aanmoedigend, maar het gebrek aan duidelijkheid van de criteria voor de erkenning van arbeidsongeschiktheid voedt de vrees die vaak bij de betrokkenen leeft dat ze door weer aan het werk te gaan hun statuut van invalide of persoon met een handicap zullen verliezen.

⁴³ https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/products-datasets/product?code=sdg_10_30, geraadpleegd op 1 juni 2021

⁴⁴ [https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/a-propos-de-la-securite-sociale/la-securite-sociale-en-belgique/lutte-contre-la-pauvrete#:~:text=Pour%20la%20Belgique%2C%20le%20seuil,deux%20enfants%20\(%3C14ans\)](https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/a-propos-de-la-securite-sociale/la-securite-sociale-en-belgique/lutte-contre-la-pauvrete#:~:text=Pour%20la%20Belgique%2C%20le%20seuil,deux%20enfants%20(%3C14ans),), geraadpleegd op 1 juni 2021

Merk op dat dezelfde problemen zich voordoen in de sociale zekerheid voor zelfstandige werknemers, onder andere in situaties waarin dezelfde persoon achtereenvolgens of tegelijkertijd een loontrekken-de en een zelfstandige activiteit uitoefent.

De familiale dimensie van het inkomen

De werknemers is niet noodzakelijk de enige die van zijn loon leeft. De kinderbijslag biedt een aanvulling op het inkomen van gezinnen met kinderen. De vakbondsorganisaties (en in feite alle sociale partners) betreuren dat deze sector van de sociale bescherming werd gecommunautariseerd, omdat dit de band verbreekt met het algemene loon- en inkomensbeleid, waarvoor de federale overheid garant staat in het kader van de muntunie. Maar noch in rechte, noch in feite, dekt de kinderbijslag de volledige kosten van de opvoeding van een kind, vooral niet als het kind hoger onderwijs gaat volgen.

Sommigen zullen vinden dat het idee dat het loon ook genoeg moet zijn om een volwassene ten laste, partner of levensgezel te onderhouden, een achterhaald gezinsmodel is. Toch zijn er gezinnen die om verschillende redenen aan dit model vasthouden (gebrek aan kinderopvang, gezondheidsredenen, fiscale voordelen, verschillende persoonlijke factoren). Hoe dan ook, een werknemer met een minimumloon die personen ten laste heeft, loopt dus het risico 'arm' te zijn door deze situatie.

In werkelijkheid zijn de Belgische gezinnen die het grootste armoederisico lopen, zij die waarin meerdere personen van één inkomen moeten leven, met name koppels met één inkomen of 'éénoudergezinnen' (waar slechts één ouder voor de kinderen zorgt).

Noodzakelijke uitgaven: huisvesting

Een werknemer met een inkomen dat aan het bedrag komt van de algemeen aanvaarde 'armoederisicogrens' of dit zelfs overtreft, kan toch arm zijn omdat zijn of haar noodzakelijke 'vaste' uitgaven (huisvesting, voeding, kleding, gezondheids- en zorgkosten enz.) hoger zijn dan de gemiddelden op basis waarvan deze armoederisicogrens is bepaald.

In een stad als Brussel moeten vooral de kosten van huisvesting zorgen baren.

De vaakst geciteerde studies over het 'gezinsbudget', die uitkomen op een 'bestaansminimum' van ongeveer € 1000 per maand, houden rekening met huisvestingskosten (inclusief huur, energie en water) van ongeveer € 500 per maand. Dit cijfer is

absoluut niet representatief voor de werkelijke kosten van levensonderhoud in een stad als Brussel.

Dit vraagt dus om een sociaal huisvestingsbeleid waardoor het ofwel mogelijk wordt goedkope huisvesting aan te bieden, ofwel tegemoet te komen in de kosten van huisvesting.

Daarnaast vraagt het ook om een recht op energie en water, ongeacht het inkomensniveau.

Van de drie Belgische gewesten heeft Brussel de laagste elektriciteits-, gas- en waterprijzen. Toch is ook in Brussel het percentage mensen dat moeite heeft om deze te betalen het grootst. Of dit nu komt door de intrinsieke kosten van deze producten, de totale inkomens die te laag zijn of het buitensporige aandeel van andere componenten van de huisvesting, dit verandert niets aan de noodzaak van een sociaal energie- en waterbeleid.

Daarom hebben de sociale partners in verschillende adviezen gewaarschuwd tegen het idee om waterverbruikers te laten opdraaien voor de volledige 'werkelijke kostprijs van water', inclusief afvoer en zuivering, in verhouding tot hun verbruik (zie de volgende adviezen): A-201-020-BRUPARTNERS; A-202-010-CES; A-202-005-CES). In Brussel is er helaas maar één rioleringssysteem, en het meeste water dat hierdoor wordt getransporteerd is gewoon afvloeiend water.

Gezondheidsuitgaven

Een andere uitgavencategorie die zelfs gezinnen met een inkomen dat boven de armoederisicogrens ligt in armoede kan storten, is gezondheidszorg. Hoewel de ziekteverzekering de facto universeel is en er hierbinnen mechanismen voorzien zijn om te voorkomen dat het persoonlijke aandeel dat de verzekerde moet betalen ('remgeld', niet-terugbetaalde prestaties) de toegang tot de zorg in gevaar brengt, tonen onderzoeken aan:

- dat heel wat mensen noodzakelijke zorg uitstellen;
- dat werknemers die arbeidsongeschikt zijn, en in principe nochtans meer noden hebben, minder zorg consumeren en meer uitstellen;
- dat een aanzienlijk deel van de verzekerden geen gebruikmaakt van gezondheidszorg; aangezien dit aandeel toeneemt in de lagere inkomensklassen, is het weinig waarschijnlijk dat dit komt door een algemene goede gezondheidstoestand.

Voor elk van deze indicatoren scoort Brussel lager dan de andere gewesten. Of dit nu komt door een lager inkomensniveau in Brussel, door het buitensporige aandeel van andere uitgaven, zoals huisvesting, of door andere factoren, dit moet ons doen nadenken over de toegankelijkheid van de gezondheidszorg.

Niet-naleving van de sociale wetgeving

Hoewel de loonschalen juridisch verplicht zijn, komen inbreuken vaak voor.

De sociale partners in Brussel hebben herhaaldelijk gewaarschuwd voor het probleem van vreemdelingen zonder papieren. Het feit dat een buitenlandse werknemer wordt tewerkgesteld in strijd met de reglementering inzake verblijf en tewerkstelling van vreemdelingen, betekent niet dat de arbeidswetgeving juridisch niet van toepassing is, net zo min als de onderwerping aan de sociale zekerheid of de belastingen. Maar hun situatie maakt het nog moeilijker om hun rechten als werknemer te doen gelden.

De vorige federale regering verzekert dat ze dit probleem 'streng maar menselijk' wil aanpakken door de terugkeer van illegale vreemdelingen te organiseren. De vraag is of dit doel realistisch is. De huidige situatie is in ieder geval dat het beleid in Brussel niet streng (het aantal mensen zonder papieren blijft stijgen), noch menselijk is (de weinige pogingen om illegaal verblijvende vreemdelingen terug te sturen gaan vaak gepaard met praktijken die bedenkelijk zijn op het vlak van mensenrechten, wan-toestanden en regelrecht geweld). De vakbonden menen dat het realistischer zou zijn om de regularisatie van deze mensen te organiseren, onder nader te bepalen voorwaarden. De actueel federale regering weigert dit oplossing.

Maar niet alleen vreemdelingen zonder papieren zijn het slachtoffer van ernstige overtredingen van de arbeidswetgeving.

Sociale fraude komt zo massaal voor in sectoren zoals de horeca, dat toen in het kader van de Covid-pandemie moest worden nagedacht over hulp voor deze sector, die de lijden had onder de opgelegde beperkingen, men moest vaststellen dat er geen boekhoudkundige of fiscale gegevens waren om de noden correct in te schatten. Dit leidde tot de paradox dat sommige ondernemingen in de sector

terecht beweerden zwaar getroffen te zijn door de crisis, terwijl ze hogere inkomsten haalden dan ze aangaven buiten de crisis.

De sectorale en intersectorale sociale partners riepen op om van de crisis gebruik te maken en om de sector voor eens en voor altijd 'wit te wassen'.

In de bouwsector riepen ze de overheidsinstanties op om bij de toekenning van renovatiepremies, rechten op overdracht enz. voorrang te geven aan correct gefactureerde werken.

Jobkwaliteit

Behalve 'zwartwerk' en loonschalen die niet worden nageleefd, zijn er heel wat problemen met de kwaliteit van het werk die het risico op armoede kunnen beïnvloeden, te beginnen met de gezondheidsrisico's die verbonden zijn aan de beroepsactiviteit. Buiten misschien de federale statistieken over arbeidsongevallen die worden gepubliceerd door FEDRIS, zijn er weinig uitvoerige gegevens beschikbaar om deze problemen te begrijpen. De invoering van een permanente monitoring van de jobkwaliteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, zoals voorzien in de Algemene beleidsverklaring⁴⁵ van de Brusselse Regering en vervolgens als gedeelde prioriteit⁴⁶ opgenomen in de strategie Go4Brussels 2030, is weer een stap dichterbij gekomen met een eerste versie die werd opgesteld door View.brussels in 2023. View.brussels gebruikt het WES-model 'Work, Employment, Social relations', waarvan elk onderdeel een aantal indicatoren bevat.⁴⁷ Deze eerste barometer bevat nog niet alle beoogde gegevens en/of indicatoren (zo heeft bijvoorbeeld de dimensie Werkgelegenheid (Employment) momenteel nog alleen betrekking op loontrekken-den), maar zal regelmatig worden opgesteld.

Sociale promotie via opleiding

De sociale partners pleiten voor een beleid van 'levenslang' leren, dat werknemers kansen geeft om door te groeien in hun loopbaan, zonder beperkt te blijven tot het opleidingsniveau dat ze in hun jeugd hebben gehaald. Deze doelstelling lijkt vooral relevant in sectoren zoals de zorg voor kleine kinderen (is het mogelijk een carrière vol te maken als kinderverzorgster?) of dienstencheques (in het bestaande systeem zijn er geen doorgroeimogelijkheden; anderzijds zijn er veel noden in sectoren die

⁴⁵ <https://www.parlement.brussels/de-algemene-beleidsverklaring-van-de-brusselse-regering/?lang=nl>

⁴⁶ Doelstelling 2.2 van S2030 «Waarborgen van toegang tot stabiel en duurzaam werk voor iedereen», werkkerrein 3 «Monitoring van kwaliteitsvol werk».

⁴⁷ «Bijdrage in het kader van de gedeelde prioriteiten van de strategie Go4Brussels 2030: Barometer van de kwaliteit van de werkgelegenheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest», behandeld door de uitgebreide Raad van Bestuur van Brupartners, 10 oktober 2023.

verwant zijn aan die van de bijstand aan personen, die zelf verschillende subsectoren telt die vooruitzicht bieden op promotie; bijvoorbeeld het beroep van gezinshulp in vergelijking met dat van huishoudelijke hulp). Dit is ook een van de gezamenlijke doelstellingen van de Regering en de sociale partners.

De hervorming voor de Brusselse dienstenchequesector wordt in 2024 afgerond. Deze voorziet in een nieuwe verplichting voor de erkende bedrijven om minimaal 16 uur opleiding per jaar per VTE aan te bieden (een verplichting die op sectorniveau al bestond). De lijst met voorwaarden voor erkenning van de opleidingen is uitgebreid. Er zit nu een verplicht opleidingstraject van minimaal 9 uur in voor nieuwe werknemers, maar ook een regeling voor het einde van de loopbaan voor huishoudelijke hulp ouder dan 50 via mentorship.

Het Plan voor eenoudergezinnen

Een van de werkerterreinen van de strategie Go4brussels 2030 is het *ondersteunen van initiatieven om werk en privéleven beter op elkaar af te stemmen*, met name door een 'Plan voor eenoudergezinnen' uit te werken en uit te voeren. Door gebruik te maken van de hefboomen waarover de Brusselse regering beschikt, wil dit plan de situatie van eenoudergezinnen verbeteren, die gemiddeld kwetsbaarder zijn en hard werden getroffen door de gezondheidscrisis door COVID-19. Voor Brupartners is het belangrijk dat de acties van dit plan alleenstaande ouders de kans geven om langdurig aan het werk te blijven in een kwaliteitsvolle job, en bijdragen aan een beter evenwicht tussen werk en privéleven voor deze werknemers. (zie advies A-2020-047-BRUPARTNERS).

Overheidsopdrachten

Een ander werkerterrein van de strategie Go4brussels 2030 gaat over maatregelen *ter bestrijding van sociale dumping bij overheidsopdrachten* om te voorkomen dat deze bijdragen tot een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden. Overheidsopdrachten moeten antidumpings- en milieuclausules bevatten die ervoor zorgen dat de minimumlonen en het welzijn op het werk worden gerespecteerd, die een permanente opleiding van het personeel, meer werkuren voor deeltijdse arbeiders en dagarbeid bevorderen.

Daarnaast kunnen overheidsopdrachten ook 'sociale clausules' bevatten die de aanwerving van werknemers uit bepaalde 'doelgroepen' aanmoedigen. De sociale gesprekspartners hebben echter de gelegenheid gehad om te waarschuwen voor de averechtse effecten van deze clausules wanneer ze slecht zijn ontworpen. Soms wordt de kloof verkleind tussen de 'doelgroepen' die als kansarm worden beschouwd op de arbeidsmarkt en het gewone publiek in bepaalde sectoren. Maar een slecht opgezet 'doelgroepenbeleid' kan ertoe leiden dat er een soort 'carrousel' ontstaat tussen de werknemers, die ten koste gaat van de stabiliteit.

Relanceplannen

Economische relanceplannen moeten de risico's vermijden dat er massaal wordt gebruikgemaakt van atypische vormen van tewerkstelling. Wij zijn van mening dat de relanceplannen proactief moeten inspelen op de kwetsbare situatie van de werkende armen, door middel van een sociaal en economisch crisisbeheer, door ontwikkeling/versterking van de verschillende diensten/mechanismen/hulpmiddelen die er al bestaan of moeten worden gecreëerd om de kwetsbare groepen te ondersteunen, en door de relancemaatregelen te toetsen op gendergelijkheid en te onderwerpen aan een statistische monitoring met gender- en armoede-indicatoren (*mainstreaming*). Brupartners wijst er in dit verband op dat het zich in Bijdragen in het kader van de gedeelde prioriteiten van de strategie Go4 Brussels 2030 heeft uitgesproken over het Brusselse relance- en herontwikkelingsplan⁴⁸ en over het Ontwerp van plan voor herstel en veerkracht.⁴⁹

⁴⁸ C-2020-002-BRUPARTNERS,

⁴⁹ C-2021-004-BRUPARTNERS

Rol van de overheidsdiensten in de jobkwaliteit

De overheidsdiensten spelen een belangrijke rol in het bevorderen van kwaliteitsvol werk. Een overheidsjob is een vorm van 'benchmark' die invloed heeft op de arbeidsvoorwaarden elders. We hebben gezien welke rol overheidsopdrachten kunnen spelen. Tot slot mogen we ook de rol niet vergeten van het toezicht op de toepassing van de sociale regelgeving.

De gemeenschapsdiensten (publieke en non-profitsector) dragen bij aan de gezondheid en het welzijn van de werknemers. De gezondheidscrisis heeft eens te meer de essentiële rol van deze gemeenschapsdiensten aangetoond. Voldoende kinderopvang is bijvoorbeeld essentieel om ervoor te zorgen dat de werknemers voltijds kunnen werken.

Daarom moeten we een einde maken aan de trend naar deregulering of commercialisering van gemeenschapsdiensten, met name in gezondheidszorg, onderwijs, onderzoek, sociale zekerheid en welzijnsdiensten. In de strijd tegen onzeker werk moeten we nadenken over de re-integratie van uitbestede activiteiten zoals collectieve maaltijden, schoonmaak, beveiliging enz. in het openbaar ambt (in-sourcing).

Tot slot moet er werkgelegenheidssteun worden overwogen in termen van het creëren van kwaliteitsvolle jobs, het respecteren van het sociale overleg, diversiteitbevorderende maatregelen met bijzondere aandacht voor hun impact op de jobkwaliteit (substitutie-effecten, duurzaamheid van de jobs op lange termijn, arbeidsvoorwaarden en loon enz.) Hier is een sleutelrol weggelegd voor de gewestelijke en lokale overheidsdiensten om positieve maatregelen in te voeren voor de groepen die te maken hebben met onzekerheid en discriminatie en met name getroffen worden door de crisis (jongeren, laagopgeleiden, mensen van vreemde afkomst enz.)

In dit verband verwijzen we naar het advies⁵⁰ van Brupartners over het Tweejaarlijks rapport 2018-2019 over Bestaansonzekerheid, armoede en sociale uitsluiting.

De maatschappelijke noden zullen ongetwijfeld nog toenemen, vooral in het Brussels gewest. Brupartners benadrukt het belang van een middellange- en langetermijnplanning voor de diensten voor bijstand aan personen en zorgdiensten, om het dienstenaanbod te vergroten en aan te passen aan de groeiende en steeds complexere behoeften van een populatie die almaar kwetsbaarder en ge-diversifieerder wordt. De toegang tot kwaliteitsvolle diensten moet gegarandeerd worden voor alle burgers, ongeacht hun financiële draagkracht, door een aangepaste tarifiering. De doelgroepen moeten worden geïnformeerd via geschikte kanalen, door met name gebruik te maken van de eerstelijnsdiensten en contactpunten of hulplijnen op te zetten. Brupartners roept op de job en opleiding van welzijns- en gezondheidswerkers te bevorderen, en te strijden tegen de achteruitgang van de economische en sociale status van welzijns- en gezondheidswerkers: zorg- en verplegend personeel, maatschappelijk assistenten, thuishulpen,

Cel Actieonderzoek van het Federatie van de Bicommunautaire Maatschappelijke Diensten (FdSS-FdSSB)

***De werkende armen die aankloppen bij
de private sociale diensten***

Auteurs: Lotte Damhuis, Alexia Serré, Pauline Feron

Web: www.fdss.be

Werken en toch in armoede verkeren is geen recent probleem. Eind jaren 1950 werd armoede nog beschouwd als een fenomeen buiten loondienst, maar in de jaren 1980 zagen we een toenemende verarming bij een deel van de mensen met een job⁵¹. Werken en toch arm zijn wordt meestal verklaard door factoren die te maken hebben met de arbeidsmarkt zelf (lage lonen, deeltijds werk en versnippering van de werkuren, deregulering van het werk), waarvan de effecten nog zwaarder wegen voor bepaalde gezinsconfiguraties (grote gezinnen, alleenstaande ouders, inactieve echtgenoot enz.) Hierbij wordt niet alleen naar de onzekerheid van het werk, maar ook de onzekerheid van het sociale beschermingssysteem gewezen. Hoewel de omvang van het fenomeen van werkende armen en de gezichten die dit heeft aangenomen in de loop der jaren veranderd zijn, beschrijft dit artikel enkele van de vormen die we nu kennen (al dan niet gekoppeld aan de covidcrisis). Het identificeert enkele van de oorzaken en de gevolgen voor de mensen die ermee te maken krijgen, vanuit het standpunt van medewerkers van de algemene sociale diensten in Brussel⁵².

De private sociale diensten krijgen elke dag aanvragen voor hulp en begeleiding binnen van mensen met sociale en financiële moeilijkheden: dit kan gaan om het krijgen van een vervangingsinkomen of het gebruik van een e-bankingservice, de zoektocht naar een crèche, het anticiperen op een afspraak bij het OCMW, het aanvragen van voedselhulp of sociale huisvesting, of de vraag voor begeleiding bij onbetaalde rekeningen – en deze lijst is zeker niet volledig. Veel van deze mensen die bij de centra aankloppen, zijn werkende armen met verschillende profielen: loontrekkenden, zelfstandigen, werkzoekenden of ‘zwartwerkers’ enz. Om een beter inzicht te krijgen in deze realiteit en de problemen die dit soort ondersteuning met zich meebrengt, hebben drie organisaties ermee ingestemd om mee na te denken over de situaties van de mensen die zij in hun diensten ontmoeten.

In hun verhalen vertellen deze welzijnswerkers over werksituaties die werden beëindigd door Covid19, contracten die werden verbroken of verminderd, of deeltijds werk dat niet volstaat om de kosten van een gezin te dekken, vooral voor alleenstaande ouders. Ze wijzen ook op een telkens terugkerende vaststelling waar we bewust bij wilden stilstaan: het arbeidsstatuut van deze mensen wordt heel vaak beschreven als ‘nepstatuut’. In die zin sluit het meteen elke mogelijkheid uit om te werken volgens de normen

van een stabiele, voltijdse baan voor onbepaalde duur; het biedt niet langer alle garanties om toegang te krijgen tot sociale bescherming en tot alle rechten van werknemers die de komst van de loonmaatschappij veronderstelde; en in een grote meerderheid van de gevallen biedt het geen toegang tot een inkomen dat volstaat om in de behoeften van de mensen en hun gezinnen te voorzien. In dit artikel hebben deze minderwaardige statuten meer bepaald betrekking op jobs in de dienstenchequesector, de ‘werken-de vennoten’ in de bouwsector en student-zelfstandigen. De verhalen van de welzijnswerkers over de mensen die in deze jobs werken, laten enkele van de gevolgen zien van precair werk, zowel voor de mensen zelf als voor de sociale begeleiding. Van het dagelijkse geploeter om het hoofd boven water te houden, tot de noodzaak om een beroep te doen op een werkloosheids- of OCMW-uitkering, om nog maar te zwijgen over de last die dit legt op de geestelijke gezondheid van de begunstigden.

Na de uiteenzetting van enkele typische situaties die zich voordoen in de diensten (1), kijkt dit artikel naar de arbeidsstatuten in deze verhalen (2). Vervolgens wordt er verteld hoe de algemene sociale diensten deze situaties aanpakken en de hefboomen en beperkingen die zij zien met betrekking tot het oplossen van de (financiële, sociale, administratieve ...) problemen van de mensen (3). Tot slot zal het artikel de bevindingen op het terrein koppelen aan verschillende sectorale aanbevelingen, die het volgens de algemene welzijnssectoren mogelijk zouden moeten maken het momenteel onzekere bestaan van de werknemers structureel te verbeteren.

1. Van «precaire werknemers» naar «kwetsbare werknemers»: een verschuiving die (niet alleen) het gevolg is van covid

«Voor covid kreeg ik al veel precare werknemers over de vloer, maar nu zijn ze echt kwetsbaar geworden. Het waren werknemers met een job en hun contracten werden niet verlengd.»⁵³

De welzijnswerkers vertellen over enkele typische situaties die ze recent in hun dienst hebben meegeemaakt. Ze illustreren een aantal redenen waarom mensen die actief zijn op de arbeidsmarkt toch moeten aankloppen bij een sociale dienst. In

⁵¹ Bérout S. en Porte E. (2011), «Quand la pauvreté concerne le monde du travail. La difficile adaptation des analyses et des réponses syndicales», in Les mobilisations sociales à l'heure du précaire, pp. 81-97.

⁵² De private diensten die in dit artikel vermeld worden, zijn de Centra voor Algemeen Welzijnswerk (CAW) en de Centra voor Globale Sociale Actie (CGSA), Brusselse leden van de Federatie van de maatschappelijke diensten.

⁵³ Alle cursief gedrukte citaten zijn uitspraken van welzijnswerkers tijdens de gezamenlijke brainstormsessie die de FdSS-FdSSB in juni 2021 organiseerde over het thema werkende armen.

tegenstelling tot wat sommige beleidsmaatregelen (zoals activering) ons willen laten geloven, volstaat het niet 'aan het werk' te zijn om zich te beschermen tegen de risico's in armoede terecht te komen⁵⁴.

Het eerste verhaal gaat over een familie die al een aantal jaren bij de sociale dienst over de vloer komt.. Hij werkt in de horeca, terwijl zij in de dienstenchequesector werkt. Hun gezamenlijk inkomen komt nauwelijks boven de leefloon van het OCMW of een werkloosheidsuitkering. Hoewel ze nu in een sociale woning leven, hebben ze nog schulden uit de tijd toen hun huur hoger was en hun inkomen niet volstond om al hun kosten en facturen te betalen. Door de gezondheidscrisis en de sluiting van de horeca verloor meneer zijn werk. Mevrouw haar werkuren werden verminderd. Ondanks de werkloosheidsuitkering die hij ontving, daalde het gezinsinkomen met € 700. Eén van hun kinderen is gestopt met zijn studies om werk te zoeken en bij te dragen in de kosten van het gezin. Ze worden gedwongen keuzes te maken tussen hun betalingen: de huur wel maar de waterfactuur niet, bijvoorbeeld.

Een tweede situatie is die van een vrouw, eveneens werkzaam in de dienstenchequesector, die vier jaar geleden samen met haar dochter als asielzoekster aankwam in België. Beiden zijn erkende vluchtelingen. De moeder werkt deeltijds en krijgt extra steun van het OCMW. Haar werkgever zegt dat hij haar niet meer uren kan geven. Naast haar dochter (die ze ten laste heeft), wonen ook haar broer en neef bij haar, van wie de asielaanvraagprocedures nog lopen. Doordat ze zowel werkt als OCMW-steun krijgt, ontstaat er een vicieuze cirkel, omdat de eisen van het OCMW niet verenigbaar zijn met haar werkuren en de vermoeidheid die samenhangt met haar loontrekkende activiteit (zo is het bijvoorbeeld moeilijk om cursussen te volgen om haar kennis van het Frans te verbeteren). De wens om haar aantal werkuren te verhogen zorgt voor spanning door de aanzienlijke vermindering van de OCMW-steun die daaruit zou voortvloeien. Door de Covid-crisis waren er periodes van werkloosheid, waardoor haar financiële inkomsten fors daalden.

Een derde verhaal illustreert meer specifiek het verband tussen de gezondheidscrisis en de komst van nieuwe hulpvragers in de diensten. Zo meldde meneer T., al 20 jaar hotelmedewerker met een vast contract, zich voor het eerst aan bij een private sociale dienst nadat hij plotseling 'coronawerkloos' was geworden. Terwijl hij vroeger met een salaris van € 2.500 per maand geen bijzondere problemen had, had de tijdelijke werkloosheid grote gevolgen voor zijn inkomen en om financieel rond te komen. *«Natuurlijk is alles relatief. Een loon van € 2.500 lijkt voldoende. [In onze dienst] leven de meeste van onze cliënten van een vervangingsinkomen. Maar met een huur van € 1.200 en een werkloosheidsuitkering die het inkomen doet dalen tot € 1.500, ontstaat er een tekort».* Doordat hij moeite had om zijn huur en alle vaste kosten van zijn gezin te betalen, zag meneer T. zich genoodzaakt om voedselhulp te vragen. *«Toen hij bij ons aanklopte, schaamde hij zich om deze stap te moeten zetten. Het contact met het OCMW was slecht verlopen. Hij voelde zich betutteld, weggezet als lui, beoordeeld. Hoewel hij er niets aan kon doen. Hij heeft geen gevolg gegeven aan zijn aanvraag bij het OCMW».*

Deze verhalen hebben met elkaar gemeen dat er een omslagpunt is dat te maken heeft met covid. In elk verhaal betekende de (volledige of gedeeltelijke) werkloosheid een beduidend inkomensverlies. Ze laten zien dat de gevolgen van de crisis voor de kwetsbare gezinnen verschillen naargelang de situatie vooraf (gezinsstructuur, eventuele eerdere schulden, type activiteit, kennis van bestaande hulp, relatie met de sociale hulpdiensten enz.) en dat men in armoede terecht kan komen (of een reeds precarie situatie nog kan verergeren) wanneer het inkomen verdwijnt of tijdelijk wordt opgeschort of verminderd. Ze benadrukken ook dat voor werknemers met een precair arbeidsstatuut en voor mensen die plotseling 'kwetsbaar worden door de crisis', financieel evenwicht steunt op een relatieve inkomensstabiliteit die nodig is om vooruit te kunnen plannen. Deze relatieve inkomensstabiliteit kan vanzelfsprekend worden ondermijnd door de economische crisis, maar in ruimere zin ook door de veralgemening van bepaalde 'nepstatuten'. Deze verhalen laten namelijk zien dat het arbeidsstatuut een belangrijke factor is in de precarie situatie van het financiële evenwicht van gezinnen.

⁵⁴ Analyses tonen aan dat de activeringsmaatregelen tot bestaansonzekerheid leiden (zie met name: «L'activation du chômage : une machine à précariser» op <https://inegalites.be/L-activation-du-chomage-une>).

2. Op de rand van de afgrond door nepstatuten

De onzekerheid door de arbeidssituatie kan conjunctureel zijn - zoals het laatste verhaal hierboven laat zien - of eerder structureel. Mensen die een betaalde job hebben maar toch gebruikmaken van sociale diensten zijn meestal onder een onzeker statuut tewerkgesteld. Ze kunnen slechts met moeite (over)leven van hun arbeidsinkomen alleen en proberen toegang te krijgen tot financiële aanvullingen, hetzij via een werkloosheidsuitkering, leefloon, andere openbare of private ondersteuning of materiële aanvullingen zoals voedselhulp. Dit geldt volgens de welzijnswerkers heel vaak voor mensen met een 'dienstenchequecontract', 'werkende vennoten' of 'student-zelfstandigen'.

Dienstenchequecontracten

De aanwezige welzijnswerkers tijdens de analysesessie benadrukken hoezeer het dienstenchequesysteem werknemers in een onzekere situatie doet belanden en vooral vrouwen treft, die hier 97% van de banen invullen. Ze geven ook aan dat steeds meer gepensioneerd dergelijke contracten tekenen, die ze combineren met hun IGO om rond te komen.

Het dienstenchequesysteem wordt gekenmerkt door lage lonen en bijna 90% deeltijds werk⁵⁵. Een welzijnswerker zegt dat *«na een gesprek met [de werkneemsters] merken we dat ze niet eens weten wat voltijds werk wettelijk gezien betekent. (...) ze krijgen te horen dat ze voltijds werken terwijl ze 30 uur werken (...) ze moeten zelf op zoek gaan naar klanten, de lonen zijn laag, hun gezondheid gaat eraan, ze krijgen een arbeidsongeval, komen in invaliditeit terecht ... Dat is wat wij heel vaak zien. Er zijn er veel.»* Een ander vult aan: *«Met dit soort werk is het heel moeilijk om een fatsoenlijk loon te verdienen, tenzij je enorm veel uren maakt [die je trouwens moeilijk kunt krijgen] en je gezondheid ruïneert.»*

Deze vaststellingen op het terrein staven die van verschillende onderzoeken: «Alle ondervraagde vrouwen [in dit onderzoek] hebben schulden. Hun onzekerheid is groot en hun maandsalaris dekt hun uitgaven niet - waarbij moet worden opgemerkt dat ze allemaal deeltijds werken (vaak halftijds). De aanvullende (werkloosheids- of OCMW-)uitkering die sommigen krijgen, is absoluut noodzakelijk.»⁵⁶

De vooruitzichten op een baan met betere arbeidsvoorwaarden zijn ook zeer gering voor deze vrouwen, waarvan 46% ten hoogste een diploma lager middelbaar onderwijs heeft en een kwart in het buitenland is geboren⁵⁷.

'Werkende vennoten', met name in de bouwsector

Ook andere gebruikers van sociale diensten hebben te maken met onzekere arbeidscontracten. *«[Binnen ons doelpubliek van werkende armen] hebben de vrouwen een dienstenchequecontract, de mannen een contract als werkende vennoot. Zo is het vaak. Het statuut van werkende vennoot is erg in [bijvoorbeeld in de bouwsector]. Het bestond vroeger al voor mensen uit de nieuwe Europese landen [het is voor hen vaak een manier om te voldoen aan de verplichting om niet afhankelijk te zijn van de staat en om hier te mogen verblijven], maar inmiddels is het gegroeid en naar een ander publiek geëvolueerd.»* Werkende vennoten zijn zelfstandigen die aandelen kopen van een bedrijf. *«In de praktijk zijn het vaak de werkgevers die deze mensen inschrijven bij een sociaal secretariaat. Ze krijgen 5 of 10 aandelen van een bedrijf dat er misschien 3.000 heeft, moeten omdraaien de pagina tekenen en dan denken ze dat ze een arbeidscontract hebben als werknemer.»* Deze werknemers ontdekken pas de onzekerheid van hun contract wanneer ze de rekening krijgen van de socialezekerheidsbijdragen die ze moeten betalen. Ze worden dan opgezeadeld met een schuld die ze soms niet kunnen betalen met wat er overblijft van hun inkomen. Soms gebeurt het ook dat ze niet worden betaald, vooral sinds de covidcrisis. *«De mensen verwachten een loon te krijgen en dan moeten ze ineens € 80 betalen in plaats van € 1.500 te ontvangen. Dat is een ramp.»*

Student-zelfstandigen (en andere 'platformwerkers')

Student-zelfstandigen, en vooral zij die voor een digitaal platform werken zoals Uber of Deliveroo, vormen een groeiende categorie binnen het publiek van de sociale diensten. In een dergelijk statuut moeten de mensen sociale bijdragen betalen, terwijl ze daar vaak onvoldoende financiële inkomsten voor hebben. *«Je moet ook weten dat bij Uber de inschrijving gratis is, maar het kost € 140 om een account te verwijderen. Sommige mensen kunnen dat niet betalen.»*

⁵⁵ De cijfers van april 2020. <https://www.rs2.be/stats/tewerkstelling-met-dienstencheques>

⁵⁶ Maes R. (2015), «Nouvelles précarités et titres-services», Belgisch Observatorium van Maatschappelijke Ongelijkheid. <https://inegalites.be/Nouvelles-precarites-et-titres>

⁵⁷ Cijfers van IDEA Consult (2018), «Une vision à 360° sur les titres-services». <https://federgon.be>

De welzijnswerkers zien vanop de eerste rij de funeste effecten van deze nieuwe vormen van werkgelegenheid. Ze sluiten zich aan bij de vele kritiek die er van overal op wordt geuit: «(...) de platforms ondermijnen de sociale rechten van de werknemers, die geen toegang hebben tot het statuut van loontrekkende: geen minimumuurloon, geen toegang tot de sociale zekerheid, geen vakantiedagen of betaald verlof, geen vergoeding voor de arbeidsmiddelen waarvoor ze zelf moeten zorgen (auto, motor, elektrische fiets, gsm enz.).»⁵⁸

Maar ze merken ook dat de hierboven genoemde arbeidsstatuten (platformwerkers, werkende vennoten, dienstenchequecontracten) vaak de enige optie zijn voor mensen in een onzekere verblijfssituatie of met een laag opleidingsniveau, en die onder druk staan van de overheidsdiensten om niet afhankelijk te zijn van de staat. *«Er is zoveel druk van instanties zoals de RVA en het OCMW dat mensen liever een slechtbetaalde en moeilijke job aannemen dan zich bloot te stellen aan deze last en druk van de uitbetalingsinstellingen.»* Ze houden de mensen echter langdurig vast in de onzekerheid en dragen bij aan de institutionalisering van een 'armoedemaatschappij', namelijk een samenleving waarin «we een hybride zone van het sociale leven zien ontstaan tussen werken en niet werken, verzekering en bijstand, integratie en vervreemding, waar de voorwaarden ontbreken om economische en sociale onafhankelijkheid te kunnen bereiken.»⁵⁹

3. Sociale hulp en begeleiding voor werkende armen: hefboomen en grenzen van private sociale diensten

De welzijnswerkers zijn van oordeel dat de moeilijkheden van de mensen die gebruikmaken van hun diensten grotendeels (soms uitsluitend) verband houden met het lage loon dat ze ontvangen en het gebrek aan financiële middelen waarmee ze kampen. De private diensten hebben echter geen (of weinig) middelen om rechtstreeks aan de bron van het probleem in te grijpen: ze hebben geen - of slechts zeer kleine - budgetten om aan financiële hulp te besteden. Ze bieden dus op andere manieren ondersteuning en begeleiding aan de gebruikers van hun diensten, met name mensen die wel werken maar toch in preciaire omstandigheden leven.

De toegang tot een inkomen/uitkering/vergoeding/financiële hulp vergemakkelijken

De sociale diensten kunnen als de belangrijkste actoren worden beschouwd in de strijd tegen de non-take-up van rechten. Hun opdracht - die niet rond financiële ondersteuning draait - heeft namelijk meer te maken met de mogelijkheid om een verschil te maken door de toegang tot ondersteuning te vergemakkelijken in een complex en vaak ontmoedigend systeem. We kennen namelijk de obstakels die er 'in normale tijden' al bestaan op dit vlak⁶⁰. De professionals die deelnamen aan de brainstormsessie legden uit dat dit fenomeen de laatste tijd nog is versterkt door de inperkingsmaatregelen in verband met de pandemie. Zo bleek het bijzonder moeilijk om de 'speciale covidhulp' te krijgen. In principe konden werkende vennoten of student-zelfstandigen opschorting of vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen aanvragen; door een verlaagd inkomen kwamen sommige mensen in aanmerking voor financiële aanvullingen van het OCMW enz. Maar door een reeks obstakels - 'bureaucratie', 'verzadiging' en 'moeilijkheden om de diensten (OCMW, gemeenten, hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen, vakbonden, RVA, ziekenfondsen, FOD enz.) te bereiken'⁶¹ - die de toegang tot de diensten en het goede verloop van de procedures bijzonder lastig maken in tijden van crisis, moesten veel mensen een beroep doen op de hulp van een private sociale dienst. *«Door covid namen de administratieve stappen die wij moesten uitvoeren veel tijd in beslag en het was moeilijk om dit snel te doen. [Daarbij komt dat] om van het OCMW te kunnen genieten, het zelfstandigenstatuut moest worden geschrapt [wat € 140 kost]. Als de persoon financiële problemen had en het lang duurde om het geld bij elkaar te krijgen, vertraagde dit de hulp van het OCMW.»*

Het administratieve beheer in verband met de werkactiviteit ondersteunen

De welzijnswerkers leggen uit welke stappen ze ondernemen in de schaduwzone waar de toegang tot bepaalde rechten of hulp soms heel beperkt is. Ondersteuning bij het administratieve beheer is een belangrijk element, vooral omdat dit erg complex kan zijn wanneer je een preciaire baan hebt. *«Voor vrouwen die met dienstencheques werken, heb ik kopieën van hun contract nodig voor hun aanvragen, en dat kunnen er soms wel 5 zijn.»* Sommige dossiers vragen specifieke expertise of technische vaardigheden. Het vergt een juiste

⁵⁸ Dufresne A. (2021), «Pas de loi Uber en Europe! Alerte au cheval de Troie des sous-statuts de travailleurs de plateformes», Smart Analyse nr.5/2021. <https://smartbe.be>

⁵⁹ Castel R. (2009), La montée des incertitudes. Travail, protection, statut des individus, Parijs, Seuil, p30.

⁶⁰ Zoals het thematisch rapport van het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel uit 2017 aangeeft, blijkt uit de weinige schattingen die er zijn dat 57% tot 76% geen leefloon aanvraagt.

⁶¹ FdSS, Bilan des appels du n°vert - 1 février 2021 au 31 mai 2021, p26. https://www.fdss.be/wp-content/uploads/21-05-FdSS-bilanA4-fev-mai_02.pdf

balans te vinden tussen behandeling door de algemene sociale diensten en doorverwijzing naar gespecialiseerde diensten. Zo kan er bijvoorbeeld een bemiddelaar worden overwogen voor gevallen waar het loon niet wordt betaald, wat werkende vennoten regelmatig meemaken. Om loon in te vorderen bij gewetenloze bazen zijn specifieke juridische en technische competenties vereist. Hiervoor kan dan een organisatie worden aangesproken die opkomt voor de rechten van werknemers zonder papieren. *«Als welzijnswerker ben je niet in alles gespecialiseerd en zelfstandige arbeid is een bijzondere specialisatie. Ik heb hierover wat inleidende informatie gekregen en heb een opleiding gevolgd bij Fair Work [een gespecialiseerde organisatie]. (...) [Maar] zodra er loon moet worden ingevorderd, klop ik bij hen aan, want dat is zwaar [...]. Ik leg aan de persoon uit hoe dat zal gaan [...] ik moet ervoor zorgen dat hij of zij deze aspecten van de arbeidsrelatie bij dit soort contract begrijpt. Dat is ons werk. En het sociaal-juridische werk is voor FairWork.»*

Tussenkomen bij schulden

Wanneer mensen er niet meer in slagen bepaalde lasten, rekeningen of aflossingen te betalen, bestaat de hulp van de welzijnswerker er bijvoorbeeld in hen te begeleiden bij een aanvraag voor een eenmalige tussenkomst van het OCMW om energierekeningen te betalen, of op te treden als een betrouwbare tussenpersoon in de communicatie met de schuldeiser(s). Bij dergelijke kwesties, die soms juridisch complex zijn, kan de ambivalentie tussen een algemene dienst en specifieke vragen er opnieuw toe leiden dat de professional zich afvraagt waar de grenzen liggen van zijn/haar mandaat en opdracht: *«ik vraag me soms af tot waar ik als WW moet gaan? ga ik niet te ver? hoort dit nog bij mijn taak? [...] Soms heb ik het gevoel dat dingen mijn begrip te boven gaan. Kan bijvoorbeeld bij de betwisting van een schuld de verjaringstermijn gelden of niet? Het ministerie van Financiën verwijst me soms door naar wetsartikelen, en dan ben ik de weg kwijt. Ik heb die competentie niet, ik heb niet de blik van een jurist. Maar door niet alles aan te nemen, krijgen we het gevoel dat we niet ver genoeg gaan in ons werk.»*

Doorverwijzen naar voedselhulp

Het is niet ongewoon dat mensen in financiële moeilijkheden zoals meneer T. (zie hierboven) expliciet bij een sociale dienst aankloppen om te weten waar ze terecht kunnen voor voedselhulp (meestal in de vorm van een pakket). Maar vaak zijn het ook de welzijnswerkers die mensen doorverwijzen naar dit soort materiële hulp, wanneer ze zien dat de mensen slechts toegang hebben tot zeer beperkte hulp (met name mensen zonder papieren), of om hun uitgaven wat te verlichten wanneer ze lang moeten wachten op financiële hulp.

Een luisterend oor bieden, een vertrouwensband opbouwen

Ten slotte zijn de sociale diensten ook plaatsen waar de begunstigden hun moeilijkheden kunnen melden en uitleggen en waar ze een luisterend oor vinden. Want in armoede leven heeft een impact op de geestelijke gezondheid. Het komt er ook op aan strategieën te vinden om eruit te geraken, die dus kunnen worden besproken met een dienst die, omdat hij geen financiële hulp verleent, kan luisteren naar de handelingslogica van de mensen en hierin kan meegaan. *«Ze vertellen me over hun zwartwerk omdat er een vertrouwensrelatie is. Zo slagen ze erin een dak boven hun hoofd te houden, dus ja, ze werken in het zwart. [...] Ze vertellen het ook relatief gemakkelijk. Ze weten dat we niet het OCMW zijn. Wat hier gezegd wordt, blijft ook hier. Dat vertrouwen is er.»*

Zoals we konden zien, vervullen de welzijnswerkers van de algemene diensten weliswaar een belangrijke rol in de ondersteuning van mensen met financiële problemen, maar geven ze ook de grenzen aan van hun opdracht en hun mogelijkheden om iets te doen. Soms zijn deze grenzen inherent aan de middelen waarover ze beschikken, die de mogelijkheid uitsluiten om rechtstreeks financiële steun te verlenen. Andere hebben te maken met hun 'algemene', niet-gespecialiseerde expertisegebied. Nog andere doen zich voor ten aanzien van steeds terugkerende situaties op het terrein, wat vaak een gevoel van machteloosheid geeft: de noodzaak voor een deel van hun doelpubliek om zwart te werken bijvoorbeeld, wat een volkomen legitieme overlevingsstrategie is; de omvang van de voedselhulp ook, die voor steeds meer mensen een onmisbare structurele aanvulling is op hun ontoereikende middelen, ongeacht of deze van een inkomen uit arbeid of van sociale uitkeringen komen.

Conclusie: van vaststellingen op het terrein naar sectorale aanbevelingen⁶²

De welzijnswerkers van de CAW's en CGSA's zijn getuige van de structurele tekortkomingen die de mensen in armoede doen belanden, ondanks het feit dat ze een job hebben. Daarom spreken zij zich uit over de strijd die gevoerd moet worden om de sociale ongelijkheid en de overvloed van aanvragen waarmee de diensten kampen te verminderen. De voorgestelde oplossingen situeren zich op verschillende niveaus: de arbeidsmarkt en het werkgelegenheidsbeleid, het systeem van sociale bescherming, huisvesting, eerstelijnsdiensten en effectieve toegang tot rechten.

Aangezien een almaar groter deel van de bevolking niet over voldoende financiële middelen beschikt om waardig te leven en werk niet beschermt tegen onzekerheid, achten de welzijnssectoren het noodzakelijk om niet alleen het minimumloon en de lage lonen te verhogen, maar ook het leefloon, de vervangingsuitkeringen voor mensen met een handicap en de IGO. Er moeten ook maatregelen worden genomen die er direct op gericht zijn de toegang van vrouwen tot werk te vergemakkelijken, te beginnen met toegankelijke en gratis kinderopvang voor alleenstaande ouders.

Volgens de welzijnsprofessionals, zou in de strijd tegen precaire arbeidsomstandigheden moeten worden teruggekomen op de nepstatuten van werknemers, de vennoten en student-zelfstandigen, die mensen veel te sterk blootstellen aan het risico van uitbuiting van de arbeidskracht. Bovendien zouden volgens hen de socialezekerheidskassen strenger en ethischer moeten zijn, omdat sommige van hen vandaag eerder bijdragen aan de genoemde problemen.

Wat huisvesting betreft, wijzen zij erop dat de huur voor de gezinnen de grootste last is en dat zelfs veel van de mensen die werken er niet in slagen de huur te betalen: de oplossingen, die al lang bekend zijn, liggen in een bevrozing van de huurprijzen en een strenge omkadering ervan.

- Ook het versterken van de sociale eerstelijnsdiensten moet een prioriteit zijn, om ervoor te zorgen dat ze voor iedereen toegankelijk zijn. Hiervoor is het vooral belangrijk de welzijnswerkers te ondersteunen en op te leiden, zodat ze de steeds complexere problemen die ze voorgeschied krijgen, kunnen oplossen. Hoewel het hun taak is elke situatie die om sociale begeleiding vraagt aan te nemen, moet de tijd die besteed wordt aan het zoeken naar informatie of aan opleiding over specifieke problematieken worden gefinancierd, gewaardeerd, aangemoedigd en ondersteund. Alleen dan kunnen zij voorkomen dat mensen door de mazen van het net vallen of verdwalen in het doolhof van de hulpverlening. Dit doolhof zou overigens sterk kunnen worden ingeperkt door een hele reeks procedures te vereenvoudigen en te automatiseren.

Het dus telkens dezelfde twee aspecten van het probleem van sociale en financiële onzekerheid die de welzijnsprofessionals aanhalen: de strijd voor een bindende regulering van sleutelactoren (op de arbeids-, huisvestings-, energiemarkt enz.) en de strijd tegen ongelijkheid.

⁶² De ideeën die hier worden ontwikkeld, steunen op het Memorandum-2019 van de FdSS (<https://www.fdss.be>)

FAIRWORK Belgium

Werknemers zonder wettig verblijf zijn werknemers in een armoedesituatie in Brussel

Auteur: Jan Knockaert, Coördinator

Web: <https://www.fairworkbelgium.be/>

Die ochtend nam Pablo afscheid van zijn vrouw en zijn drie dochters: de jongste anderhalf jaar, de oudste acht. Ze verblijven in een daklozenopvang in Brussel. Hoewel Pablo niet mag werken – hij is zonder wettig verblijf – trekt hij er iedere dag op uit om voor zijn gezin te zorgen. Ze hebben immers geen recht op steun. Die dag in augustus 2017 sloeg het noodlot toe. Pablo viel in een diep gat op de werf. Enkele dagen later overleed hij in het ziekenhuis. Zijn vrouw en kinderen bleven achter in de daklozenopvang. Enkel hun moedertaal machtig en zonder inkomen.

Maandelijks bereiken ons bij FAIRWORK Belgium twee verhalen over arbeidsongevallen van werknemers zonder wettig verblijf en een veelvoud over loondiefstal of uitbuiting. In meer dan 50% van de oproepen wonen en/of werken betrokken werknemers in Brussel. Die werknemers maken een fundamenteel deel uit van de Brusselse arbeidsmarkt. De aannemer die altijd net iets meer van zijn prijs kan afdoen, het restaurant met topproducten maar toch zoveel goedkoper dan het andere, de schoonmaakfirma die tegen een scherpe prijs altijd inzetbaar is. Niet zelden maken ze het verschil door beroep te doen op personeel zonder wettig verblijf dat ze niet correct verlonen. Naast uitbuiting maken ze zich schuldig aan oneerlijke concurrentie. De rijkdom door corruptie van de ene, maakt de armoede door noodzaak van de ander.

Wat drijft een werknemer zonder wettig verblijf?

Een samenvatting doet altijd onrecht aan de individuele verhalen. We wagen een poging. Allen trekken ze met hun eigen arbeidsmigratieproject. Het doel is een betere toekomst voor zichzelf en hun familie. Soms komen ze legaal aan als toerist, asielzoeker, student, arbeidsmigrant ... Soms zonder de nodige reisdocumenten. Enkel komen hier tot de vaststelling dat ze niet aan de voorwaarden voldoen om wettig verblijf te bekomen of te behouden. Maar in wat hen doet beslissen om toch in België te blijven, kunnen we een aantal lijnen trekken.

Er zou naar verluidt een financieel argument zijn. Ze hebben schulden gemaakt voor de reis en durven niet terug te keren zonder die af te lossen. Dit argument horen wij zelden tot nooit van onze cliënten. Veel vaker hebben ze het over de morele investering. Ze hebben vrienden en familie achtergelaten die een bepaald verwachtingspatroon hadden. Als ze terugkeren met lege handen, als ze 'het niet gemaakt hebben', dan zal hen dat worden aangerekend. Ze vrezen te worden beschouwd als 'losers'. Een Maghrebijnse man die na jaren dakloosheid al zijn tanden verloren had zei het als volgt: 'Zo kan ik niet voor mijn ouders verschijnen'. En de dames die aan de slag zijn als huispersoneel vertellen vaak dat hun kinderen die ze achterlieten dankzij hun steun uit Europa naar school kunnen. Terugkeren zou betekenen dat hun kinderen hun studies moeten stopzetten. Ze missen hun kinderen wel door ze jarenlang niet meer te zien. Ze vervreemden, maar ze zien geen andere optie.

Een ander argument is dat de betrokkenen geen alternatief hebben in het land van herkomst. Hier komen ze terecht in de informele economie waar uitbuiting altijd om de hoek loert, maar wat zijn hun opties bij terugkeer? Krijgen ze daar wel de mogelijkheid om een job te vinden in het legale circuit. Zullen de lonen daar hoger liggen? Op alle vragen is het antwoord negatief, vaak ook omdat ze alleen staan in het uitwerken van een oplossingsalternatief.

Overleven

Nu we een iets beter zicht hebben op wat speelt bij de reflectie over terugkeren naar hun land van herkomst, staan we iets langer stil bij de overlevingsstrategie in België. Mensen zonder wettig verblijf hebben geen gegarandeerd recht op een uitkering van het OCMW of eender welke dienst. Er is enkel 'Dringende Medische Hulp' via het OCMW voor alle noodzakelijke medische interventies. Hoe kunnen ze dan wel voorzien in hun levensbehoeften en huisvesting?

Er zijn vijf opties om iets te vinden om minimaal in die levensbehoeften te voorzien: (1) beroep doen op vrienden, familie, land- of geloofsgenoten of sociale initiatieven. Dat leidt niet tot een stabiel inkomen en tot een grote afhankelijkheid van het eigen netwerk. (2) bedelen en de hele dag hopen op genoeg inkomen. (3) starten met je aan te bieden in het kader van sekswerk. (4) inzetten op kleine criminaliteit. Vaak gaat het dan over diefstal om de basisbehoefte aan voeding. En tenslotte (5) – de meest gekozen optie – jezelf aanbieden voor zwartwerk. Stel dat je zelf in een gelijkaardige situatie verkeert, en moet kiezen. Welke optie zou het dan worden?

De informele economie als bron van inkomsten? Voor wie?

Ahmed – zonder wettig verblijf – had heel wat ervaring als kok. Hij kon zijn geluk niet op toen hij werk had gevonden als chef-kok in een sushirestaurant in het Brusselse. Ondanks dat de werkgever wist dat hij zonder wettig verblijf was, kon hij aan de slag. Hij beloofde hem een loon van 2200 euro bruto per maand. Hij begon vol enthousiasme te werken. Op het einde van de maand vroeg de werkgever of Ahmed beschikte over een bankrekening. Geen enkele bank had die voor hem willen openen. De werkgever wees op het risico om met zo'n groot cashbedrag rond te lopen. Daarom stelde de werkgever voor om hem maandelijks 400 euro te geven. De rest zou hij bijhouden tot Ahmed het nodig had.

Het was hard werken. Startten om tien uur 's morgens en soms doorwerken tot één uur 's nachts. En dat zes dagen op zeven. Zijn takenpakket was veel ruimer dan de gerechten bereiden. De collega's respecteerden hem niet. Hij werd vaak uitgelachen, ja zelfs vernederd. Maar hij bleef doorzetten, hij was immers geld aan het sparen. Op een dag lag de vloer in de keuken er glad bij hij gleed uit en viel op zijn rug. De dokter stond er op dat Ahmed zeker een maand plat in bed zou blijven liggen. Toen hij zijn werkgever hiervan op de hoogte bracht, stelde die hem voor de keuze: of thuisblijven en nooit zijn 'opgespaarde loon' ontvangen of meteen weer komen werken. Ahmed werkte er zo lang dat hij niet het risico wou nemen alles kwijt te spelen. Hij ging 's anderendaags werken. Iets later verloor hij toch zijn job. Van het opgespaarde loon kreeg hij geen cent te zien. Op het einde van de rit bleek dat hij die hele tijd voor ongeveer twee euro per uur gewerkt had.

Dat verhaal bevat alle elementen waarmee we vaker worden geconfronteerd. Er wordt een loon uitbetaald dat ver onder het wettelijke minimumloon ligt en de werkgever bindt de werknemer aan hem met valse beloften. Een arbeidsongeval wordt genegeerd, veel overuren, slechte arbeidsomstandigheden, pesterijen en racisme ...

Het lijkt hun lot te zijn. Maar de werknemer moet er zich niet bij neerleggen. Want ook zonder wettig verblijf is voor het Belgisch arbeidsrecht een werknemer een werknemer. Daar kom ik verder op terug.

Had de coronapandemie extra impact?

Mijn antwoord is volmondig: ja! Naast de reeds precaire realiteit voor werknemers zonder wettig verblijf, kwam er compleet onverwacht het effect van de coronapandemie bovenop. Velen verloren bij de eerste lockdown meteen hun werk. Er werd gedacht dat het voor even zou zijn. Maar verlenging na verlenging stapelden de problemen zich op. Voor deze werknemers werd geen enkele compensatie voorzien, er was geen tijdelijke werkloosheidsuitkering ... Het beetje spaargeld was snel verdwenen. Rekenen op het netwerk was moeilijk. Iedereen was moeilijker te bereiken of werd geconfronteerd met hun eigen onzekerheden. Eerstelijnsorganisaties waren minder toegankelijk. Werknemers die altijd hun plan hadden getrokken contacteerden ons nu met vraag waar ze voedsel konden vinden. Anderen lieten weten dat ze dakloos werden. Ze werden uit huis gezet omdat ze geen huur konden betalen. Een aantal eerstelijnsorganisaties bouwden in een verbazend snel tempo hun werking om tot voedselbedelingspunt, maar konden aan de vraag niet voldoen. Er stonden (en staan) overal lange wachtrijen. De overheid bleef afwezig met bijzondere maatregelen.

Na de eerste versoepelingen konden zij weer wat op adem komen. De meeste economische sectoren hervatten het werk. We kregen meldingen dat de veiligheidsvoorschriften niet werden gerespecteerd: geen afstand, geen mondklappers en geen alcoholgel. Werknemers die zich ziek voelden moesten toch aan het werk blijven. Een aantal werknemers nam met ons contact op om een klacht neer te leggen. Maar het gebeurde dat – terwijl we het dossier aan het opmaken waren – de cliënt opnieuw contact nam om de klacht terug in te trekken. De werkgevers bleven wel maar een fractie van het beloofde salaris uitbetalen, maar er was geen ander werk te vinden. Er was de keuze tussen uitbuiting en honger of dakloosheid. In die omstandigheden zijn de meesten geneigd om nog meer uitbuiting te aanvaarden dan in de pre-coronatijd. Trouwens, de inspectiediensten werden ingezet om de coronamaatregelen te controleren. De facto bleven (en blijven) dossiers over andere klachten langer liggen.

Arbeidsrechten en werknemers zonder wettig verblijf: theorie en praktijk

Werk je zonder wettig verblijf en in het zwart, dan bouw je geen sociale zekerheidsrechten op. Er is geen kinderbijslag, ziekenfonds, werkloosheidsuitkering en pensioen omdat er geen sociale zekerheidsbijdragen worden betaald. Maar, ondanks je onwettig verblijf en je in het zwart werkt, heb je wél alle arbeidsrechten. Je hebt dus wel recht op het minimumloon, rechtmatig ontslag, betaling achterstalligloon na faillissement, respect voor werktijden, betaalde feestdag, vakantie, tussenkomst van een arbeidsongevallenverzekering ... Dat recht werd nog duidelijker nadat de Europese sanctierichtlijn-richtlijn⁶³ werd omgezet in Belgische wetgeving.⁶⁴ Hoewel de richtlijn vooral gericht is op het sanctioneren van de werkgevers, maakt ze meteen zeer duidelijk dat werknemers zonder wettig verblijf van dezelfde arbeidsrechten genieten als hun collega's. In de richtlijn is er voorzien dat een organisatie kan worden benoemd om de werknemers bij te staan bij het afdwingen van zijn of haar rechten. Pas negen jaar later werd via een KB⁶⁵ een aantal organisaties aangeduid die deze werknemers kunnen bijstaan in het afdwingen van hun arbeidsrechten. Waaronder FAIRWORK Belgium. De wetgever liet echter na om de nodige middelen te voorzien om deze opdracht ook waar te maken.

Maar hoe werkt de wet in praktijk? Uit de verhalen van Pablo en Ahmed leren we dat hun werkgevers de geldende arbeidsrechten niet toepassen. Meer nog, de werknemers hebben er geen idee van dat ze arbeidsrechten hebben. Laat staan dat ze zouden weten waar ze moeten aankloppen om ze af te dwingen. In beide dossiers waren het hulpverleners die ze naar FAIRWORK Belgium doorverwezen om hen bij te staan.

Naast het gebrek aan informatie over hun arbeidsrechten moeten werknemers zonder wettig verblijf nog een drempel over. Die van de angst. Angst op verschillende fronten. Alle diensten waarvan zij vermoeden dat ze gelinkt zijn met de Dienst Vreemdelingenzaken worden gewantrouwd. Wat als gegevens worden doorgegeven? Wat als dat leidt tot een (nieuw) bevel om het grondgebied te verlaten? Wat als je eerder de grens overgezet wordt, dan dat je recht gerespecteerd wordt? Dat wantrouwen is jammer genoeg niet zonder reden. Niet alle medewerkers van overheidsdiensten denken en handelen

vanuit de klacht, maar vanuit het onwettig verblijf van de betrokkene.

Soms zit de perceptie ook fout bij de betrokkenen. In hun land van herkomst is een vakbond bijvoorbeeld soms gelinkt aan het staatsapparaat. Sommigen denken dat dat ook in België zo is en willen daarom geen lid worden of er hulp gaan vragen.

Een tweede element die de angst versterkt, is de vraag wat de gevolgen van een klacht kunnen zijn voor de positie binnen hun eigen gemeenschap. Niet zelden ontmoeten werknemers hun werkgevers binnen hun eigen gemeenschap, de kerk, de moskee, culturele vereniging of cultureel netwerk ... Wat als je niet correct betaald wordt. Hoe zal de kerkgemeenschap reageren op een klacht? De werkgever heeft er immers heel wat aanzien. Als je straks zonder werk valt en bemiddeling niet lukt, zal je om te overleven moeten kunnen terugvallen op die gemeenschap voor wat voedsel en steun om de huur te betalen tot ze nieuw werk vindt. Wat verlies je dus als je je rechten opeist en klacht neerlegt?

En toch zijn er veelbelovende resultaten

Ondanks al die drempels beslissen heel wat werknemers zonder wettig verblijf om toch hun rechten af te dwingen. In 2023 werd FAIRWORK Belgium gecontacteerd in 662 dossiers waarbij iemand een vraag voorlegde in verband met arbeidsrechten. In 49 dossiers ging de werknemer met onze hulp over tot het effectief indienen van een klacht. De resultaten die al die klachten opleverden, kunnen we nog niet meegeven. Maar wel dit voorbeeld dat aantoonde dat het beschermingssysteem wel kan werken.

Ali werkte vanaf 1 maart 2007 in een magazijn in Brussel. Hij was lader/losser en werd geacht het hele magazijn te beheren. De werkgever betaalde 600 euro per maand. Ali werkt zeven dagen op zeven, en van zeven uur 's ochtends tot zes uur 's avonds. Na drie jaar uitbuiting besliste Ali om die situatie niet langer te accepteren. Hij stapte in oktober 2010 naar de inspectiediensten en verloor daarvoor zijn job. In juli 2013 – weer drie jaar later – klopt hij bij FAIRWORK Belgium aan voor ondersteuning. Ondertussen lag zijn dossier al bij

⁶³ Richtlijn 2009/52/EG van 18 juni 2009 tot vaststelling van minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen

⁶⁴ Wet van 11 FEBRUARI 2013 tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen BS 22/02/2013

⁶⁵ Koninklijk Besluit van 14 juni 2022 tot bepaling van de organisaties die in rechte kunnen optreden bedoeld in artikel 8, eerste lid, 4° van de wet van 11 februari 2013 tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen

het arbeidshof. We assisteerden hem bij het onderbouwen van zijn dossier en zetten met hem de zoektocht in naar meer bewijzen van tewerkstelling.

De rechter achtte in zijn arrest de tewerkstelling bewezen en kende Ali achterstallig loon van 22 981,60 euro toe. De werkgever had dat vonnis duidelijk niet verwacht en ging in cassatieberoep. Om tijd te winnen om zijn bedrijf zo te organiseren dat er op het einde van het cassatieberoep geen middelen meer in zijn bedrijf zaten. Daarom liet Ali bewarend beslag leggen op een gebouw van de werkgever. Het arrest van het Hof van Cassatie kwam er uiteindelijk in december 2016. De beslissing van de rechter van het arbeidshof werden bevestigd. Door het bewarend beslag werd Ali in 2017 effectief uitbetaald door zijn werkgever. Dat 7 jaar na zijn laatste werkdag. Ali was gedurende de hele procedure en nog steeds zonder wettig verblijf in België maar kon door zijn volharding zijn achterstallig loon bekomen.

Naar meer FAIR WORK in Belgium

De toestand voor werknemers zonder wettig verblijf is ernstig. De kwetsbaarheid – soms effectief dodende – is hoog. Er is hier sprake van georganiseerde armoede die structureel onderdeel is van onze binnenlandse productie. Een georganiseerde armoede door uitbuiting waar derden alle voordeel bij hebben.

België beschikt over een sterke wetgeving om het arbeidsrecht van die werknemers af te dwingen en die georganiseerde uitbuiting die tot armoede leidt tegen te gaan. Maar: er is geen interministerieel plan om dat ook effectief te doen. De werknemersbescherming is blijkbaar de laatste zorg bij de fraudebestrijding. Iedereen beseft dat – ook in de huisarbeid – die werknemers een structureel onderdeel zijn van onze arbeidsmarkt. Ze zijn nodig maar worden gebruikt aan de laagste prijzen. Het is hoog tijd dat op alle niveaus FAIR WORK de beleidsagenda haalt.

Brusselse Federatie van Instellingen voor Gedetineerden en Ex- gedetineerden (FIDEX)

*Het traject van de rechtzoekende:
een straatje zonder einde?*

Auteurs pour la Fidex : Maxime Closset, Victor Perilhou, Ygal Schachne de l'asbl
l'Après, Simon Postal de L'Ambulatoire-Forest

Web : <https://www.fidexbru.be/>

Je staat op het punt om vier fictieve verhalen te lezen die het traject beschrijven van vier personages die we hebben samengesteld uit verschillende ervaringen doorheen de jaren van ons werk als welzijnswerkers met gedetineerden en ex-gedetineerden. Met deze verhalen willen we laten zien hoe het strafrechtelijk systeem sociaaleconomische kwetsbaarheid veroorzaakt in plaats van een proces van effectieve re-integratie te ondersteunen. Ze gaan over vier thema's: gevangeniswerk, re-integratie in het beroepsleven, het terugkrijgen van sociale rechten en een woning, en het strafblad. Na elk verhaal volgen een aantal aanbevelingen voor de beleidsactoren.

Adam

Adam werd in juli 2001 geboren in Brussel. Hoewel zijn ouders scheidden toen hij 7 was, zal hij je zonder meer zeggen dat hij een gelukkige kindertijd heeft gehad. Hij had niet alles waar je van kunt dromen, maar hij kwam ook nooit iets tekort. De school was niet echt zijn ding, maar hij hield vol zolang hij kon. Dat had niet zozeer met zijn capaciteiten te maken, maar meer met zijn gebrek aan inzet en zijn problematisch spijbelgedrag. Zijn getuigschrift van hoger secundair onderwijs zal hij dus niet halen. In het jaar waarin hij 18 wordt, is hij dus buiten het schoolsysteem gevallen en zit hij zonder eigen financiële middelen. Hij woont dan bij zijn moeder, die op wisselende uren werkt, en ziet zijn vader, die uit Brussel is vertrokken, steeds minder. In het begin luistert hij nog naar zijn moeder, gaat naar de Mission Locale van zijn gemeente, schrijft cv's, zoekt een opleiding en zelfs een job. Maakt niet uit wat: afwasser, orderpicker, koerier. Zonder veel succes. Uit trots weigert Adam geld aan te nemen van zijn moeder. Afwijzingen voor een job, lanterfantten, nachten op stap gaan en een paar ontmoetingen waren genoeg om beetje bij beetje op te sluiten in een leven van kleine criminaliteit. Winkeldiefstallen, inbraken, afpersing en een paar oplichterijen leverden hem een eerste bezoek aan de rechtbank en een voorwaardelijke straf met een proeftijd op. Hij wordt aangespoord om een opleiding te volgen, een baan te zoeken, een plan te maken, maar hij raakt al snel ontmoedigd en keert liever terug naar zijn delinquente gewoonte.

En dan gebeurt wat moest gebeuren: hij wordt voor het eerst opgesloten. Hij is net 20 geworden en wordt veroordeeld tot 4 jaar gevangenisstraf. Het wordt een vreselijke schok voor hem, omdat hij in een wereld terecht komt die hij niet kent en waarvan hij snel de codes zal moeten leren. Zijn moeder komt uit de lucht gevallen, maar laat hem niet in de steek. Haar zoon moet hier uitkomen, doorzetten, studeren, zich goed gedragen en vooral nadenken

over een toekomst met werk. Hij die in zijn leven nog nooit heeft gewerkt, zal in de gevangenis de realiteit van de arbeidswereld ontdekken. Hij weet wel dat het daarbuiten soms hard, vermoeiend en slechtbetaald is, met weinig erkenning en voldoening vaak, maar in de gevangenis is het nog veel slechter. Adam is nu ingeschreven op de beroemde wachtlijst voor werk. Hoewel het soms verplicht is, maar niet altijd in de gevangenis, werd hem uitgelegd dat werken een voorrecht is, dat niet alle jobs gelijk zijn, dat sommige voordelen bieden en andere heel ondankbaar zijn. Een kennis in de gevangenis is opdiener en wisselt gedurende vijf en een half uur af tussen maaltijden serveren en huishoudelijke taken. Hij legde hem uit dat de gevangenis hier een minimumloon van 7 euro per dag garandeert. Zo kom je uiteindelijk nauwelijks aan 140 euro per maand. In andere gevangenissen verdien je soms meer door minder te werken, maar Adam begrijpt al snel dat dit heel wisselend is. Met dit geld heeft zijn vriend een heel krap budget, vooral omdat er buiten niemand is die hem kan helpen door postwissels te sturen.

Hij rekent voor: € 18 maandhuur voor de tv, € 60 tabak per maand en de rest gaat op aan koffie, olie en een paar conserven. Soms lukt het hem wat vlees te kopen. Hierover werd hem verteld dat de mensen die in de keuken werken, ondanks een laag loon, het recht hebben om vlees en andere etenswaren uit de koelkasten mee te nemen naar hun cel. Adam zou graag een job vinden als schilder of elektricien voor de gevangenis, want ondanks het vaste maandsalaris van 140 euro, zijn er maar weinig effectieve werkdagen, soms maar een paar per maand. Maar hij weet ook dat de wachtlijst lang is. Hoewel er loonstrookjes bestaan, heeft Adam ook al snel door dat er hier geen arbeidscontracten zijn, geen wettelijke verplichtingen, bijdragen of recht op een werkloosheidsuitkering. Uiteindelijk kiest Adam ervoor om in het naaiatelier te gaan werken, omdat hij denkt zo de kans te krijgen om een vak te leren dat hij later zou kunnen gebruiken en om wat meer geld te verdienen. Er wordt hem verteld dat hij in de leer zal moeten gaan bij de gevangene met de meest ervaring en dat er geen kleermaker van beroep is. Er is ook geen mogelijkheid om een officiële beroepskwalificatie te behalen. De aanwezige medewerker is er alleen om te controleren of de dagen goed verlopen en om de contracten te onderhandelen met de externe bedrijven die een beroep doen op de werkplaats van de gevangenis. Ze werken 5 dagen per week en 5,5 uur per dag, van 7.30 tot 11.30 uur en van 14.00 tot 15.30 uur. Adam werkt afwisselend voor externe contracten en rechtstreeks voor de gevangenis. Hij naait kussenslopen, gordijnen en sinds kort ook maskers. De gevangenis garandeert een basisloon van € 7 per dag. Adam heeft al snel door dat het soms interessanter is om voor een

extern bedrijf te werken dat een prijs per stuk afsprekt met de gevangenis. In de meeste gevallen is dat voordeliger dan het minimumloon in de gevangenis, maar soms niet omdat de werktijd per stuk heel lang is. Zo lukt het Adam soms bijvoorbeeld € 26 euro per dag te verdienen met het naaien van zakjes, terwijl hij een andere keer, voor zijden maskers die buiten voor € 40 per stuk worden verkocht, onmogelijk aan € 7 euro per dag kan komen. Daardoor verschilt het loonstrookje ook sterk van maand tot maand, van ongeveer honderd euro tot maximaal € 250-300. Er is hier geen vast loon, hoewel de legende gaat dat een oudgediende er ooit in slaagde er een te bedingen van € 240. Het personeel is erg vaag over de voorwaarden van de contracten met externe bedrijven en de gevangenen praten niet rechtstreeks met de klanten, die nochtans in de werkplaats in de gevangenis komen. Adam weet dat het allemaal erg willekeurig is, dat het uiteindelijke maandloon afhangt van het werk dat moet gedaan worden, de contracten met de externe bedrijven, de gevangenis waar de werkplaats zich bevindt, maar nooit van een arbeidscontract en de effectief gewerkte uren. Nadat hij een loonbriefje met een belachelijk bedrag kreeg en in discussie ging over hoe moeilijk het is om in de gevangenis te leven met zo weinig geld, doet de gevangene met de meeste ervaring hem een bekentenis, die hij tot nu toe had achtergehouden om zijn moreel te vrijwaren. Volgens een betrouwbare bron krijg je in een andere gevangenis in het land een minimumloon van € 650 per maand als je in het naaiatelier werkt, en soms zelfs meer dan € 1.000. Bovendien is het mogelijk geld opzij te zetten voor dagen met een uitgaansvergunning, verlofdagen en vooral voor als je vrijkomt. Dat geld is zeer nuttig in de moeilijke fasen van het re-integratieproces, zoals het vinden van een woning, het afhandelen van administratieve formaliteiten en om dagelijks rond te komen tot dat je een stabiele bron van inkomsten hebt gevonden. Hoewel hij weet dat hij geluk heeft met dit werk in deze gevangenis, wat zijn moeder trots maakt, begint Adam te dromen nu hij dit allemaal hoort. Hij wil graag overgeplaatst worden en in dat atelier kunnen werken waar de omstandigheden hem luxueus lijken. Maar bij nader inzien zijn dit toch werkomstandigheden die bijna normaal zouden moeten zijn? Die voor iedereen en in alle domeinen wenselijk zijn? Die het gevoel van eigenwaarde bevorderen en mensen de kans geven om op een correcte manier volledig onafhankelijk voor zichzelf te zorgen? En die vooral de omstandigheden creëren die nodig zijn voor een geslaagd en zinvol re-integratieproject?

Aanbevelingen:

- Creëren van een juridisch statuut voor gevangenisarbeiders, met standaardisatie en harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden (loon, werktijden, veiligheidsnormen enz.)
- Systematisch aanbieden van een arbeidscontract naar het voorbeeld van het algemene arbeidsrecht (vakantiedagen, premies, werkloosheidsbijdragen, ziekte enz.)
- De mogelijkheid om een getuigschrift te behalen van een erkende kwalificerende beroepsopleiding
- Systematische leiding van de werkplaatsen door beroepsmensen (burgers of opgeleid door de penitentiaire administratie)
- Het openstellen van verschillende werkplaatsen voor mensen die niet in de gevangenis zitten, om de band met de buitenwereld te bevorderen (bv. schrijnwerkerij, mechanica, horeca, naaiwerk enz.)

Valérie

Valérie had geen kindertijd die we gelukkig kunnen noemen. Ze komt uit een zeer arm milieu, met een drankverslaafde en gewelddadige vader en een afwezige moeder die volledig onder het juk zat van haar partner. Haar schooltijd was rampzalig en eindigde op 18-jarige leeftijd in het derde jaar beroeps. Heel vroeg al, vanaf haar twaalfde, rolt Valérie joints om het harde leven thuis te vergeten. Wiet is goed, het kalmeert een beetje, maar je blijft nog altijd denken. Enkele jaren later maakt ze via een jongen in de wijk kennis met 'horse'. Dat rook je op aluminiumfolie, en een uur lang zijn je hersenen uitgeschakeld, je voelt je high, het leven is mooi. Er zijn er die het spuiten, dat schijnt nog beter te zijn, maar dat lukt voor Valérie niet, die gruwelt van spuitjes. En bovendien loop je zo allerlei smeerlapperij op, zoals hiv of hepatitis. Maar horse is duur. Valérie is 19 en heeft het ouderlijk huis verlaten. Ze woont in een kraakpand met een kerel. Ze mag hem niet echt, hij is niet altijd even aardig tegen haar, maar hij geeft haar soms wat gratis spul in ruil voor af en toe een 'knuffel', als hij niet te stoned is. Valérie vindt het een goede deal. En het toeval wil dat haar vriend nu juist een grote deal heeft, en hij wil dat Valérie meegaat. Vlak voor ze vertrekken, stopt hij haar een kleine revolver toe, zoals die Amerikaanse flikken in die films uit de jaren 60. Die van hem is groter, maar «dat is alleen om indruk te maken», verzekert hij haar. Op de plaats van afspraak laat ze hem het woord doen. De toon

loopt op, de gemoederen raken verhit. De kerel tegenover hen trekt een mes. De vriend van Valérie trekt zijn blaffer en schiet. Hij treft de andere man twee keer in de buik. Valérie, nog half stoned, heft in een reflex haar eigen wapen en haalt de trekker over. De enige kogel die ze afvuurt treft de muur, de man lag al een paar seconden op de grond, dood te bloeden. Voor het assisenhof mag ze het nog zo goed mogelijk proberen uit te leggen met haar pro-Deadvocaat, de rechter wil er niets van weten. Twee gewapende mensen hebben geschoten, en één man is gestorven. Valérie wordt veroordeeld tot 21 jaar opsluiting als medeplichtige van een moord.

Sindsdien zijn er ruim 6 jaar verstreken. Valérie herinnert zich nog haar eerste week in de gevangenis van Berkendael. Een brutale ontwenning. Overal pijn, een huid die brandt, misselijkheid. Sindsdien heeft ze het spul nooit meer aangeraakt, hoewel er mogelijkheden genoeg zijn om het te kopen. In deze cocon, haar kleine thuis, heeft ze het niet nodig. Natuurlijk denkt ze eraan, maar haar gesprekken met haar psychologe die gespecialiseerd is in druggebruik helpen haar enorm. Maar vandaag moet Valérie naar een andere psychologe, die van de psychosociale dienst van de gevangenis. Valérie komt namelijk in aanmerking voor penitentiair verlof.

Ze had haar aanvraag een tijd geleden al kunnen indienen, maar daar had ze geen zin in omdat er buiten niets is dat op haar wacht. Hetzelfde voor de uitgaansvergunningen, die ze meer dan een jaar geleden al had kunnen proberen te krijgen. Toch vindt de psychologe van de PSD dat het tijd is om haar dossier in gang te zetten en aan haar re-integratie te denken. Valérie verzet zich niet. Uiteindelijk zal ze haar verlof pas krijgen na haar derde aanvraag, tussen het voorbehoud van de DDB en de tijd die het haar kostte om een opvanghuis te vinden, met de hulp van haar externe maatschappelijk assistent. Intussen komt ze overigens al in aanmerking voor voorwaardelijke vrijlating en heeft ze haar aanvraag ingediend bij de PSD. Toen ze voor het eerst PV aanvroeg, nam Valérie contact op met een externe dienst die gespecialiseerd is in re-integratie in het beroepsleven. Ze hadden haar namelijk uitgelegd dat het beroepsaspect een belangrijk punt was om in orde te krijgen alvorens langs te gaan bij de SURB. Na enige loopbaanbegeleiding met de hulp van deze dienst, is Valérie vrij zeker van haar zaak: ze gaat een opleiding volgen tot keukenhulp. Ze ontdekte dit vak in de gevangenis en ze vindt het echt leuk. Ze had een paar weken lang, buiten, een dagelijkse workshop beroepsoriëntatie kunnen volgen, of zelfs een gerichte horeca-oriëntatie, om helemaal zeker te zijn van haar keuze, maar helaas, zo zei haar begeleider, is dat niet genoeg om vrijgelaten te worden door de SURB. Je hebt iets nodig dat vast is, dat een aantal maanden duurt,

voltijds, en dat kwalificerend is, als je alle kansen wilt grijpen om een enkelband of voorwaardelijke vrijlating te krijgen. Uiteindelijk zal ze dankzij de PV's naar het opleidingscentrum kunnen gaan dat haar interesseert en de inschrijvingsprocedure kunnen starten. Helaas blijkt na controle dat de infossessies voor haar opleiding eind augustus starten. Niet erg, het is nu juli en Valérie zal een keer of twee naar buiten gaan voordat ze haar inschrijvingsprocedure kan starten. Maar dat was zonder het nieuws gerekend dat ze plotseling krijgt: haar SURB, waarvan iedereen zei dat die naar alle waarschijnlijkheid in september zou plaatsvinden, staat gepland voor over 3 weken. Wat nu? Valérie belt het opleidingscentrum, maar dat is gesloten tot 15 augustus. De SURB afzeggen? Dat betekent met zekerheid nog eens 4 tot 7 maanden langer in detentie, zo niet meer. Maar voor de SURB verschijnen zonder beroepsplan... Tijdens de hoorzitting tonen de rechter en haar bijzitters zich tamelijk begripvol: ze aanvaarden het verzoek om uitstel dat Valérie's nieuwe advocate pleit, maar stellen de nieuwe hoorzitting vast op 22 september.

Eind augustus gaat Valérie naar het opleidingscentrum. Haar motivatie en goed humeur compenseren haar zwakke resultaten op de toetsen Frans en wiskunde, op het niveau van het basisonderwijs. Valérie had nochtans geprobeerd haar niveau bij te spijkeren in de gevangenis, maar omdat er geen lokaal en personeel was, konden de lessen dit jaar niet doorgaan. Ze kneep hem vooral toen ze in het centrum uiteindelijk vertelde dat ze uit de gevangenis kwam. Zoals de trainer zei: «Het is niet dat we bang voor je zijn omdat je een crimineel bent, maar we weten dat mensen die uit de gevangenis komen nog veel werk hebben om alles weer op orde te krijgen, en daardoor vaak veel lesdagen missen. En dan nog is het afwachten wanneer de SURB ze vrijlaat, zodat we niet voor niets een plek vrijhouden! Daarom moeten we een quotum hanteren en mogen we op 15 stagiairs maar twee mensen aannemen die uit de gevangenis komen. Maar gelukkig ben jij de tweede.» Ze kruipt dus door het oog van de naald, omdat ze het uitzonderlijk al voor elkaar kreeg om haar test voor Frans en wiskunde op dezelfde dag af te leggen als de informatiesessie en, met steun van de directie, in een paar dagen tijd een uitgaansvergunning wist te krijgen om naar het motivatiegesprek te gaan. Want hoe kun je een inschrijvingsprocedure in drie fasen afhandelen, waarbij je in tweeënhalve week drie keer naar het opleidingscentrum moet gaan, wanneer je maar recht hebt op één dag penitentiair verlof per maand?

Gelukkig heeft Valérie een geheim wapen achter de hand: een kersvers inschrijvingsbewijs voor een opleiding. Maar er is een probleem: de opleiding start

op maandag 26 september, maar op donderdag 22 september moet ze voor de SURB verschijnen. Klaar voor de strijd, nemen de advocate, de psychologe en de maatschappelijk werker contact op met de SURB om te proberen de datum van de hoorzitting te vervroegen, met het bewijs van inschrijving voor de opleiding ter ondersteuning. Maar niets aan te doen, «we zijn overbelast, er is eerder geen ruimte» is het standaard antwoord, zelfs als de gevangenisdirectie zich ermee bemoeit. Met knikken de knieën trekt Valérie dus naar de SURB. Want wat is de kans dat ze voorwaardelijk vrijkomt als de SURB heel goed weet dat haar opleiding al 10 dagen aan de gang is tegen de tijd dat ze uitspraak doet? Maar dit was zonder de niet aflatende steun van haar directrice en de flexibiliteit van het opleidingscentrum gerekend. Precies op de ochtend van de hoorzitting kwam er een e-mail binnen met het bericht dat Valérie bij uitzondering wat later aan haar opleiding mocht beginnen, na haar vrijlating. En inderdaad, twee weken later wordt Valérie naar de griffie geroepen: dezelfde avond komt ze vrij en ze brengt de volgende nacht door in een opvanghuis. De volgende dag kan ze beginnen met haar opleiding. Het is allemaal een beetje abrupt, ze heeft niet eens de tijd om even op adem te komen, haar ziekenfonds in orde te brengen en zich voor te bereiden op de vrijheid, maar het is nu zo.

Helaas heeft niet iedereen zoveel geluk als Valérie, en er zijn heel wat mensen die langer in de gevangenis moeten blijven omdat de timing niet klopt tussen de SURB en de opleidingscentra, die volgens totaal verschillende tijdschema's werken, hoewel die met een beetje moeite niet onverenigbaar hoeven te zijn; omdat ze gezakt zijn voor de toelatingstests voor de opleiding, waarvoor ze in de gevangenis nochtans genoeg tijd zouden moeten hebben gehad om zich voor te bereiden, als ze hiervoor de middelen hadden gekregen; of omdat er door het opleidingscentrum een quotum moest worden ingesteld voor mensen die uit de gevangenis komen, omdat het overweldigd is door de vele problematieken die op die laatste afkomen zodra ze vrijkomen, terwijl ze zich onmiddellijk in hun opleiding of werk moeten storten, gehoor moeten geven aan oproepen van politie en justitieassistenten, hun psychologische en sociale begeleiding moeten voortzetten, die 'verplicht' is geworden onder de voorwaarden van vervroegde vrijlating, en dit allemaal tijdens de kantooruren.

Aanbevelingen:

- Meer mogelijkheden voor (voor)opleiding in de gevangenis
- Penitentiaire verlopen (UV en PV) die meer flexibiliteit toelaten met het oog op de sociaaleconomische integratie
- Veel beter vooruitgeplande hoorzittingsdata bij de SURB en een betere flexibiliteit ten aanzien van externe gegevens (startdatum van opleiding enz.)
- Een SURB die meer openstaat voor kortdurende opleidingen (beroepsoriëntaties enz.)
- Vrijlating met enkelband of onder voorwaarden die de rechtszoekende tijd geven om zijn administratieve zaken op orde te brengen enz., in plaats van de dag voordat hij aan de opleiding begint
- Ondersteuning voor opleidingscentra die met deze complexere doelgroep te maken hebben

Mina

Mina is ongeveer dertig. Met haar immigrantenachtergrond heeft ze nooit een gemakkelijk leven gehad. Verscheurd tussen twee culturen, niet altijd goed wetend wie ze was, was Mina vaak verdrietig zonder echt te weten waarom. Mina was altijd ijverig en enthousiast. Het was dus heel logisch dat ze kunstgeschiedenis ging studeren. Dat is interessant, afwisselend en verfrissend. Alleen, het is niet gemakkelijk om werk in te vinden! De plaatsen zijn schaars en moeilijk te krijgen. Onder druk van haar familie en haar verlangen naar zelfstandigheid, kiest Mina uiteindelijk voor een meer toegankelijke loopbaan: de horeca. Ze werkt een paar jaar als serveerster, draait de ene dienst na de andere en maakt overuren in verschillende cafés, zo goed als ze kan. Met haar bescheiden loon kan ze toch comfortabel leven en stilaan uitkijken naar het toekomstige gezinsleven dat ze ziet in de ogen van haar vriend Jason. Uiteindelijk gaan ze samenwonen en huren ze een groter appartement waar ze hun kinderen kunnen grootbrengen. Maar dat was zonder Rebecca gerekend, een collega van Jason met wie hij zo goed overweg kan. Een paar maanden nadat ze zijn gaan samenwonen, zegt Jason dat hij weggaat bij Mina, maar om zijn goed hart te tonen, zegt hij ook dat zij in het appartement mag blijven. Mina zit dan met een huur die veel te hoog voor haar alleen, en dus heeft ze weinig andere keus dan zich vol op haar werk te storten.

Helaas is het te veel en Mina kan het niet bolwerken. Ze heeft iets nodig dat haar fit, wakker en alert houdt, zodat ze nog harder kan werken. Omdat Mina al een paar jaar in het nachtleven zit, weet ze precies wat ze kan doen. Op een avond, na haar dienst, spreekt ze de man aan tafel 7 aan, die de baas van het café waar ze werkt elke dag betaalt om in alle rust zijn spul te verkopen. Ze koopt haar eerste gram cocaïne. Vijftig euro per gram is veel, maar als ze het zo kan volhouden, heeft ze niet meer nodig. Mina heeft zich nog nooit zo top gevoeld, maar al snel vervagen de grenzen van het 'professionele' cocaïnegebruik en zakt Mina steeds dieper weg in zwaar gebruik. Uiteindelijk trekt ze uit het appartement waar ze zo hard voor had gewerkt en keert ze terug naar haar ouders. Zo kan ze haar budget weer in evenwicht brengen, maar ze heeft steeds meer coke nodig... Uiteindelijk leent ze geld van een paar onbetrouwbare kerels die haar in ruil vragen om te dealen. Ze stemt in, met tegenzin eerst, maar al snel wordt het normaal voor haar. Mina gunt zichzelf af en toe zelfs iets extra's, door per ongeluk een te opvallend flesje parfum of portemonnee in haar tas laat vallen.

En wat moest gebeuren, gebeurt... Na tal van passages in het politiekantoor, voor de rechter en voorwaardelijke straffen, wordt Mina uiteindelijk voor een paar jaar gevangenis naar Berkendael gestuurd. In de gevangenis werkt ze, voor een schamel loontje natuurlijk, maar zo kan ze tenminste wat kopen in de kantine en overleven in deze vijandige omgeving. De gevangenis betekent voor Mina een pauze die ze broodnodig had. Met de hulp van een gespecialiseerde dienst werkt ze in de gevangenis aan haar druggebruik en bereidt ze zich zo goed mogelijk voor op haar vrijlating, die snel nadert. Ze probeert in de gevangenis haar identiteitskaart weer in orde te krijgen, maar er is nog altijd een probleem: de DDB, die vreest dat Mina opnieuw feiten zal plegen zodra ze buiten is, staat haar pas te laat korte uitgaansvergunningen toe. Ze wil graag proberen haar familiebanden te herstellen, die zwaar beschadigd zijn door haar druggebruik en daarna door de gevangenis. Ondanks haar inspanningen lukt het Mina niet haar ouders te overtuigen om haar thuis op te vangen, waardoor ze geen alternatieve strafuitvoeringsmodaliteit kan aanvragen. Ze vertrekt dus vol verdriet, vrijwel berooid en kan nergens naartoe.

Ze heeft dringend een inkomen nodig, neemt contact op met voormalige werkgevers, maar door haar huidige situatie en haar strafblad willen ze haar niet aannemen. Gelaten klopt zij bij het OCMW aan om een leefloon aan te vragen. Ze wordt van het ene kantoor naar het andere gestuurd, maar omdat ze geen adres heeft en het OCMW alleen mensen helpt die effectief in hun gemeente wonen, schuiven ze de verantwoordelijkheid naar elkaar door. Als ze eindelijk bij het juiste kantoor terechtkomt, moet ze een maand wachten voor ze haar eerste leefloon kan krijgen. Het wordt weliswaar met terugwerkende kracht uitgekeerd volgens de aanvraag, maar het duurt een maand voor deze voor de raad komt en kan worden goedgekeurd. Mina leent links en rechts wat geld om in haar minimale behoeften te kunnen voorzien. Tegelijk blijft ze opvanghuizen aanspreken, maar het is moeilijk. De plaatsen zijn gewild en de procedure is niet gemakkelijk. Je moet je aanbieden voor intakegesprekken, maar dat is voor Mina heel moeilijk. Want toen ze in de gevangenis zat, werd het haar altijd gezegd als ze iets moest doen. Ze zegden haar wanneer ze moest eten, slapen, naar buiten gaan enz. Het is niet eenvoudig om proactief en autonoom te zijn als je een paar jaren van je leven geen enkele beslissing hebt genomen.

Uiteindelijk slaagt Mina erin een plaats te krijgen in een opvanghuis, maar jammer voor haar ligt dit niet in de gemeente van het OCMW waarvan ze het leefloon krijgt. Opnieuw moet ze stappen ondernemen, en alleen maar om een recht te behouden waarvoor ze al heeft moeten vechten. Eindelijk ziet Mina licht aan het einde van de tunnel! Ze woont in het opvanghuis en zal eindelijk aanspraak kunnen maken om haar identiteitskaart terug te krijgen. Zolang ze geen adres had, was dat onmogelijk. Nu moet ze zich alleen nog opnieuw inschrijven bij het ziekenfonds, wat een vrij ingewikkeld proces is omdat de mutualiteit zich moet baseren op de laatste twee jaar, die Mina dus in de gevangenis heeft doorgebracht, waar ze afhing van justitie, ook voor alles wat met gezondheid te maken had. Eindelijk zal ze de medische behandelingen terugbetaald krijgen waarmee ze in de gevangenis is gestart en die ze na haar vrijlating alleen met heel veel creativiteit wist te onderhouden. Ze zal zich eindelijk volledig kunnen concentreren op een opleiding of het zoeken naar werk. Na vele maanden en heel wat inspanningen staat Mina bijna terug bij het leven dat ze zoveel jaren geleden achterliet.

Aanbevelingen:

- Meer tijd buiten de muren tijdens de detentie: dat zou bijvoorbeeld het proces om contact op te nemen met opvanghuizen aanzienlijk hebben vereenvoudigd
- Mogelijkheid om gedomicilieerd te zijn in de gevangenis: dit zou het gemakkelijker maken om een identiteitskaart, het ziekenfonds enz. weer in orde te brengen
- Om deze verschillende zaken mogelijk te maken, moet de basiswet worden toegepast en moet de bevoegdheid van de zorgverlening worden overgeheveld van het ministerie van Justitie naar het ministerie van Volksgezondheid
- Proactieve aanvraag bij het OCMW om een inkomen te hebben bij de vrijlating: door ervoor te zorgen dat de mensen zich vooraf al kunnen inschrijven bij het OCMW, zou het mogelijk zijn al een inkomen te hebben bij het verlaten van de gevangenis
- Meer zekerheid over de vrijlatingsdata en de plaatsen: hierdoor zou het mogelijk zijn het vorige punt in de praktijk te brengen, waardoor de werklust van de maatschappelijk assistenten in het OCMW niet onnodig wordt verzaamd
- Procedure om dossiers van 'mobiele' mensen over te dragen tussen OCMW's
- De facto moet de wet die de OCMW's regelt worden herbekeken / herwerkt om ervoor te zorgen dat deze verschillende oplossingen kunnen worden ingevoerd
- Vereenvoudiging van procedures en standaardisering van praktijken: dit zou het voor mensen die jarenlang zijn betutteld gemakkelijker maken om de teugels van hun leven weer in handen te nemen. Men zou ook de begeleidingssystemen kunnen versterken, die een ondersteunende rol zouden kunnen spelen voor deze populatie
- Leegstaande woningen tegen een lagere huur toewijzen aan deze populatie: hoewel ze onzeker is, zou deze oplossing het leven voor hen gemakkelijker kunnen maken
- Bestaande huisvestingsprojecten sterker subsidiëren: er is een huisvestingsprobleem, en vooral in Brussel. Er zijn meer middelen nodig, een groter deel van de woningen van de gemeenten moet aan sociale huisvesting worden toegewezen en een deel daarvan moet voor deze specifieke doelgroep worden voorbehouden
- Hetzelfde geldt voor opvanghuizen, net zoals privé- en individuele woningen

Ethan

Ethan is nu 49. Hij is werkzoekend en ontvangt een uitkering van het OCMW. Op school kreeg hij het advies om de beroepsrichting te volgen. Hij kiest voor de richting verwarming en sanitair, maar dat lag hem niet, en dus schakelde hij over naar metsetten. Hij woont in een buurt met een kwalijke naam en heeft slechte vrienden. Hij laat zich overhalen om mee te doen met een diefstal en raakt al snel betrokken bij zwaardere misdaden. Op zijn 30 wordt hij veroordeeld tot 42 maanden gevangenisstraf. Hij zit 14 maanden uit. Daarna krijgt hij 8 maanden een elektronische enkelband. Hij eindigt zijn straf met een voorwaardelijke invrijheidstelling die hij voltooit in 2013. Wanneer hij uit de gevangenis komt, zorgt hij veel voor zijn zieke vader. Daar haalt hij voldoening uit. Tijdens zijn detentie had hij ook de kans gekregen zijn Europees brevet eerste hulp te behalen. Hij droomt er dan van een opleiding tot basisverpleegkundige te volgen, maar door zijn strafblad is dat niet mogelijk. Na zijn vrijlating uit de gevangenis volgt hij een opleiding tot tegelzetter, waarvoor hij geen blanco strafblad hoeft voor te leggen. Na deze opleiding krijgt hij rugklachten en kan hij niet meer in de bouw werken, waarvoor hij nochtans was opgeleid.

Zijn zoektocht naar werk zit op een dood spoor. Toch slaagt hij er in 2019 in om, via het OCMW, een vervangingsjob als schoonmaker te krijgen in een opleidingscentrum voor de horeca in Brussel. Helaas loopt het contract af en het OCMW zegt dat met zijn strafblad de mogelijkheden beperkt zijn. Zijn veroordelingen dateren al van het begin van de jaren 2000. Sindsdien heeft hij geen strafbare feiten meer gepleegd en verkeert hij in ander gezelschap. Zijn vrienden raden hem aan een procedure te starten om eerherstel aan te vragen. Hij vraagt zich af of dat op zijn leeftijd nog zin heeft. Toen hij jonger was had een blanco strafblad hem misschien kunnen helpen bij zijn zoektocht naar werk, maar als hij werkgevers zijn chaotisch traject laat zien, is hij daar niet fier op. Uiteindelijk besluit hij dat het misschien toch een goed idee is om te proberen dat eerherstel te krijgen. Het kan nog altijd nuttig zijn

om aan werk te geraken en om de Belgische nationaliteit aan te vragen (net als zijn ex-vrouw en kinderen). Hij wordt in deze procedure begeleid, maar de kwestie van zijn schulden is ingewikkeld. De strafrechtelijke boetes kon hij betalen, maar sommige gerechtskosten zijn verjaard. Zijn advocaat heeft hem aangeraden deze niet te betalen, omdat het om grote bedragen gaat. Uiteindelijk laat hij het idee van eerherstel varen.

Momenteel zoekt hij werk als schoonmaker, en hij had graag voor zijn gemeente willen werken, maar de personeelsafdeling heeft niet gereageerd op zijn sollicitaties. Hij bekijkt de werkaanbiedingen op verschillende websites, solliciteert regelmatig bij uitzendbureaus, verstuurt spontane sollicitaties en bezoekt één keer per week een jobcentrum. Door zijn slechte resultaten, heeft hij weinig hoop ooit nog een vaste baan te vinden die hem het gevoel zou geven dat hij de bladzijde van de criminaliteit voor eens en voor altijd heeft omgeslagen.

Aanbevelingen:

- Mensen met een blanco strafblad toegang geven tot beroepsopleidingen in sectoren waaruit ze niet wettelijk zijn uitgesloten
- Vergemakkelijken van de rehabilitatieprocedure, met name met betrekking tot de terugbetaling van gerechtskosten en strafrechtelijke boetes
- Gedetineerden een detentieplan aanbieden dat echt werk maakt van loopbaanbegeleiding en opleiding tijdens de detentie
- Schulden kunnen afbetalen tijdens de detentie via correct betaald werk

Tot besluit zien we dat de kwetsbaarheid van de rechtszoekenden alleen maar toeneemt tijdens de gevangenisstraf en daarna, vooral in de werksfeer. Bovendien zijn de diensten die zich bezighouden met de begeleiding en re-integratie van deze mensen afhankelijk van lokale bestuursniveaus en komt er rechtstreeks vanuit de FOD Justitie geen enkel initiatief. Hun middelen zijn beperkt en hun werk wordt belemmerd door ons strafrechtstelsel, dat nochtans beweert te streven naar re-integratie. We vragen ons dan ook af hoe de kinderen van de rechtzoekenden die aan een dergelijk systeem onderworpen zijn, kunnen voorkomen dat ze onvermijdelijk tot hetzelfde lot gedoemd zijn. We hopen dat deze paar regels kunnen bijdragen tot meer begrip voor deze situatie en zullen leiden tot een aantal praktische beslissingen.

United Freelancers AVC

Toenemende bestaansonzekerheid door ‘atypisch’ werk

Auteur: M. Willems, Nationaal verantwoordelijke

Web: <https://www.hetacv.be/united-freelancers>

Bijdrage bijgewerkt op 18/11/2024

United Freelancers

United Freelancers is een nieuw onderdeel van de vakbond ACV. Sinds 2019 proberen zij de vakbondswerking uit te breiden naar alle werknemers die buiten het kader van een arbeidsovereenkomst vallen.

United Freelancers is er voor alle zelfstandigen zonder personeel, voor 'ge-Uberiseerde' platformwerkers (die vaak in de zogenaamde 'deeleconomie' werken) of voor 'midlancers', die via een tussenbedrijf (zoals Smart, Tentoo, Amplo enz.) werken, zonder dat er een arbeidscontract is met de eigenlijke werkgever.

Autonomie op het werk mag zich niet tegen de werknemer keren en als uitvlucht worden gebruikt om hem alle arbeids- en socialezekerheidsrechten en het recht op collectieve onderhandelingen te ontfangen.

United Freelancers komt ook op voor werknemers die naast hun hoofdactiviteit als loontrekkende een aanvullende activiteit hebben (als zelfstandige of in de deeleconomie). Deze activiteit kan voor mensen die slechts een deeltijdse job als loontrekkende hebben een essentiële inkomensaanvulling zijn. Of voor gepensioneerden van wie de uitkering ontoereikend is. United Freelancers helpt ook werkzoekenden of mensen die arbeidsongeschikt zijn die overwegen een zelfstandige activiteit te starten om uit de werkloosheid of een langdurige arbeidsongeschiktheid te treden.

United Freelancers behandelt dossiers uit alle sectoren: personenzorg, gezondheid, artistieke beroepen, evenementensector, informatie en media, technische en onderhoudsberoepen, beveiliging en schoonmaak, bouw en aanverwante beroepen, distributie en handel, diensten, voeding en catering, transport en levering enz.

'Atypisch' werk bevordert bestaansonzekerheid

Natuurlijk zitten niet alle zelfstandige werknemers in een onzekere situatie. Maar we zien bij zelfstandige werknemers (en de vele vormen van 'autonoom' werk) situaties van grote onzekerheid, vooral omdat het wettelijke kader voor het werk, dat net bedoeld is om het risico op onzekerheid te beperken (arbeidsrecht en sociale rechten), niet van toepassing is. Ze zijn blootgesteld aan een grotere

inkomensonzekerheid en een grotere bestaansonzekerheid als er iets misgaat.

Terwijl het aantal loontrekkenden met een inkomen onder de armoederisicogrens algemeen op minder dan 10 % wordt geschat⁶⁶, bedroeg dit cijfer voor zelfstandigen 21,5% in 2017⁶⁷.

Het arbeidsrecht

Het arbeidsrecht is niet van toepassing op werknemers met een zelfstandigenstatuut of werknemers in de deeleconomie.

Dit houdt met name in dat:

- **De werknemer alleen wordt betaald als hij werkt**, in tegenstelling tot werknemers in loondienst die ook betaald worden voor bepaalde perioden waarin ze niet werken (opleiding, ziekte korter dan een maand, vakantie, klein verlet, 13^e maand, bepaalde gewettigde afwezigheden enz.)
- In tegenstelling tot loontrekkenden van wie de werklust (meestal uitgedrukt in aantal werkuren per week) is vastgelegd in het contract, **hebben veel zelfstandige werknemers geen contractueel bepaald werkvolume**. Ze werken 'op afrop', wanneer hun werkgever werk voor hen heeft. Zelfstandigen kunnen ook **betaald worden per prestatie** (en niet per werkuur, zoals de norm is voor werknemers in loondienst): per rit/levering (voor transportmedewerkers), tegen een vaste dagprijs of per regel (voor freelancers). Deze werknemers kunnen nooit van maand tot maand, van week tot week of zelfs van dag tot dag voorspellen wat hun inkomen zal zijn. Dit betekent ook dat het economisch risico wordt verlegd en van de werkgever op de schouders van de werknemer terechtkomt: als er geen werk is, als er minder bestellingen zijn enz., is het de werknemer die zijn inkomen ziet dalen.
- De minimumloonschalen (te beginnen met het minimumloon) gelden bij deze vormen van werk niet. Het is volkomen legaal en komt heel vaak voor dat de werknemer onder het minimumloon wordt betaald.

⁶⁶ Werkenden met armoederisico | Armoedecijfers.be

⁶⁷ Volgens een analyse van het Neutraal Syndicaat voor Zelfstandigen (NSZ), op basis van de statistieken van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ), verdiende in 2017 21,5 % van de 722.941 zelfstandigen in België minder dan € 1.139 per maand, wat de Europese armoedegrens is voor alleenstaanden.

- Er is geen bescherming van het loon. Een zelfstandige is bijzonder kwetsbaar doordat zijn facturen vaak niet betaald worden. Hij ontvangt de betaling voor zijn prestaties vaak pas laat (twee of drie maanden na de prestaties) en als hij niet betaald wordt, kan hij alleen naar de rechter stappen, wat een traag en duur proces is. Als zijn klant/opdrachtgever failliet gaat, heeft hij geen voorrang op andere schuldeisers zoals de loontrekkende, en kan hij ook geen beroep doen op het Fonds Sluiting Ondernemingen om de verschuldigde achterstallen voor te schieten.
- In de meeste gevallen kan de opdrachtgever van een zelfstandige werknemer de arbeidsrelatie zonder reden en zonder opzegtermijn beëindigen, of met slechts een minimale opzegging. De werknemer is dus blootgesteld aan totale willekeur.
- Over het algemeen moet de zelfstandige/autonome werknemer zelf zijn werkuitrusting bekostigen. Dat kan ook betekenen dat hij moet investeren en dus het risico van schulden op zich moet nemen zonder de zekerheid dat hij ze zal kunnen afbetalen (aangezien er nooit een garantie is van continuïteit of werkvolume).
- Over het algemeen is de werknemer niet beschermd door een arbeidsongevallenverzekering van hetzelfde niveau als de loontrekkende. Dit betekent vaak dat hij bij een ongeval in bestaansonzekerheid terechtkomt.
- Over het algemeen wordt de werknemer ook niet beschermd door een gezondheids- en veiligheidsbeleid, waardoor het risico op een arbeidsongeval of beroepsziekte toeneemt.
- Doordat er geen arbeidscontract is, is er ook geen sociale dialoog. De 'autonome' werknemer kan dus niet opkomen voor zijn rechten zoals een werknemer in loondienst (met een vakbondsafvaardiging, sociale overlegorganen binnen het bedrijf of de sector enz.)

De sociale rechten (socialezekerheidsrechten)

In ons land creëren werknemers sociale rechten door hun werk en zijn ze aangesloten bij een socialezekerheidsstelsel dat tussenkomt om hun bestaansonzekerheid te beperken bij tegenslagen in het leven (werkloosheid, faillissement van de werkgever, ziekte en invaliditeit, hulp voor de zorg voor kinderen en voor de oude dag).

Daarom is het voor een vakbondsorganisatie een grote bekommernis ervoor te zorgen dat werknemers volledige toegang hebben tot de sociale zekerheid.

Werken onder een zelfstandig/autonoom statuut creëert echter een groot probleem op het vlak van de sociale bescherming.

- Werken onder een 'speciaal stelsel' geeft hoegenaamd geen toegang tot de sociale zekerheid (zie volgende punt).
- Werken onder een zelfstandigenstatuut geeft toegang tot sociale rechten wanneer de werknemer is aangesloten bij de sociale zekerheid voor zelfstandigen (RSVZ), maar met de volgende beperkingen:
 - Een werknemer met een zelfstandig statuut betaalt zelf al zijn socialezekerheidsbijdragen, met een minimum van ongeveer € 900 per kwartaal (voor een zelfstandige in hoofdberoep), wat in verhouding erg hoog is voor lage inkomens en in geval van moeilijkheden onoverkomelijk kan worden.
 - Hoewel de sociale bescherming van zelfstandigen beduidend is verbeterd en nog steeds verbetert, blijft ze op een aantal punten achter bij die van loontrekkenden (bv. faillissement van de opdrachtgever, toegang tot economische werkloosheid enz.)
 - Het financieringssysteem voor de sociale zekerheid van zelfstandigen is niet solidair tussen de hoge en de lage inkomens zoals bij de sociale zekerheid voor werknemers in loondienst.
 - Vooral de situatie van de werknemer die als 'zelfstandige in bijberoep' werkt, is zeer problematisch. Hoewel hij aan de RSVZ socialezekerheidsbijdragen betaalt in verhouding tot het inkomen uit zijn bijberoep, leveren deze bijdragen geen aanvullende socialezekerheidsrechten op (tenzij zijn zelfstandige activiteit over heel het jaar minstens 16.861 euro opbrengt). Hij betaalt dus

bijdragen zonder hier rechten uit te verkrijgen. Natuurlijk is een werknemer die een zelfstandige activiteit in bijberoep uitoefent per definitie ook een loontrekkende in een andere activiteit (of een ontvanger van een werkloosheidsuitkering). En hij zal sociale rechten ontfangen aan deze activiteit als loontrekken. Maar het is niet normaal dat de bijdragen die hij betaalt voor zijn bijberoep geen aanvullende sociale rechten opleveren, vooral als zijn activiteit in loondienst slechts deeltijds is en hij dus geen 'volledige rechten' geniet in zijn hoofdactiviteit.

Laten we het voorbeeld nemen van iemand die halftijds werkt. Deze activiteit geeft toegang tot sociale rechten in verhouding tot een halftijdse job. Om zijn inkomen aan te vullen, werkt hij als zelfstandige in bijberoep en betaalt hij socialezekerheidsbijdragen op dit aanvullende inkomen. Hij werkt voltijds, namelijk halftijds in loondienst en halftijds als zelfstandige in bijberoep. Zijn sociale rechten (recht op werkloosheids-, invaliditeits- en ziekte-uitkering of tijdens moederschapsverlof voor een vrouw, pensioen enz.) worden echter alleen op zijn halftijds loon berekend. Hij zal dus maar half zoveel sociale rechten hebben als een andere werknemer die voltijds in loondienst werkt, ook al betaalt hij 100 % socialezekerheidsbijdragen (50 % in elk stelsel).

Dit is oneerlijk, vooral omdat veel deeltijdse banen onvrijwillig zijn (de werknemer zou graag voltijds willen werken).

‘Speciale stelsels’: werken armoede in de hand

Terwijl een zelfstandige in hoofdberoep rechten opent op sociale bescherming, geldt dit niet voor prestaties die worden verricht in het kader van ‘speciale stelsels’, die niet als werk in loondienst noch als zelfstandige arbeid worden beschouwd.

In deze stelsels draagt de werknemer niet bij aan het socialezekerheidsstelsel voor werknemers of dat voor zelfstandigen. Er worden geen bijdragen betaald en bijgevolg worden er geen rechten geopend of uitgebreid.

Dit geldt met name voor prestaties die worden geleverd onder het stelsel van de zogenaamde deeleconomie (of collaboratieve economie), verenigingswerk, loon in de vorm van auteursrechten (vaak gebruikt om een aanzienlijk deel van het loon van kunstenaars of journalisten te betalen) of de kleine vergoedingsregeling (KVR, tegenwoordig AKV voor amateurkunstvergoeding in de artistieke en culturele sector).

Ter verdediging van de autoriteiten moeten we zeggen dat deze stelsels niet werden opgezet om echte werkprestaties te vergoeden. Zo werd het stelsel van de deeleconomie in het leven geroepen om ‘kleine diensten tussen bureaus’ te vergoeden, en de auteursrechtenregeling om het hergebruik van een werk te vergoeden. Maar deze zijn ver afgedreven van hun oorspronkelijke doel.

Brussel

Atypische arbeidsvormen zijn niet kenmerkend voor het Brussels Gewest. Maar in het Brussels Gewest zet deze ontwikkeling zich bijzonder sterk door, met name omdat:

- Bepaalde vormen van onzeker werk (met name in de deeleconomie) soms de enige manier zijn om toegang te krijgen tot werk voor een kwetsbare populatie (wegens laaggekwalificeerd bijvoorbeeld) of een populatie die gediscrimineerd wordt op de arbeidsmarkt (zoals mensen van zichtbaar vreemde origine); deze populatie is erg groot in Brussel.
- Belang van de artistieke en culturele wereld. Deze sector heeft zijn eigen atypische en onzekere stelsels en wordt gekenmerkt door de omvang van onbetaald en flexwerk en door ‘midlancing’, via een tussenspeler zoals SMart.
- Sterke ontwikkeling van bepaalde digitale werkplatformen, die zich bij voorkeur nestelen op plaatsen met een hoge bevolkingsdichtheid en een dicht horeca-aanbod, en waar er een groot reservoir van kwetsbare arbeidskrachten is. Hiertoe behoren onder andere de platformen die maaltijden of pakjes bezorgen, of personenvervoer aanbieden. Hoewel deze ook aanwezig zijn in andere steden in het land, is hun activiteit het grootst in Brussel.

Het Brussels Gewest moet zich dus bewust zijn van dit destabiliserende fenomeen en een voorttrekkersrol spelen met maatregelen om deze werknemers beter te beschermen.

Impact van de COVID-19 pandemie

De onzekere factoren die inherent zijn aan werken 'zonder arbeidscontract' werkten tijdens de pandemiecrisis die we doormaakten in het nadeel van deze werknemers. Crisissen ontstaan wanneer risico's realiteit worden.

Zelfstandige/autonome werknemers die voor een opdrachtgever werken, zitten vanzelf in een aanvullende rol en worden beschouwd als flexibele arbeidskrachten die men kan reduceren zodra de conjunctuur omslaat. Zij waren de eersten die hun werk kwijtraakten, maar in tegenstelling tot loontrekkenden die in tijdelijke werkloosheid werden gezet, zonder de zekerheid het ooit weer terug te krijgen.

Deze gezondheidscrisis betekende ook dat heel wat werknemers op een bepaald moment besmet raakten en arbeidsongeschikt werden of in quarantaine moesten en niet konden werken, wat voor de zelfstandigen (en nog meer voor de werknemers in een 'speciaal stelsel') inkomensverlies betekende.

Veel van onze aangesloten freelancers vroegen een werkloosheidsuitkering aan, wat betekende dat ze hun zelfstandige activiteit definitief moesten stopzetten.

Maar het meest verontrustend (omdat het om een beleidskeuze ging), was dat, terwijl veel werknemers zo goed mogelijk werden ondersteund door de overheid (tijdelijke werkloosheid voor werknemers, overbruggingsrecht voor zelfstandigen, gewestelijke steunmaatregelen), sommigen volledig over het hoofd werden gezien door de steunmaatregelen.

Zo waren er voor de volgende groepen geen of slechts zeer gedeeltelijke steunmaatregelen voorzien:

- Werknemers die in het **stelsel van de deeleconomie of het verenigingswerk** actief zijn (met name de meerderheid van de platformwerkers)
- Werknemers in de **KVR** (kleine vergoedingsregeling, vandaag **AKV**). Ook het deel van het inkomen dat in de vorm van auteursrechten werd betaald, werd niet gecompenseerd in geval van verlies.
- **Activiteit als 'zelfstandige in bijberoep'**: Het overbruggingsrecht werd alleen toegekend aan zelfstandigen in hoofdberoep. Vervolgens werd een half overbruggingsrecht toegestaan voor zelfstandigen in bijberoep, maar alleen als ze een inkomen (na aftrek van kosten en bijdragen) hadden van ten minste € 6.994 per jaar.

Toch zijn er veel zelfstandigen in bijberoep die dat bedrag niet verdienen, maar voor wie de aanvullende activiteit wel essentieel is om te overleven.

- **Werknemers bij tussenpozen** (werknemers die sporadisch werken, afgewisseld met periodes van werkloosheid): deze werknemers leven van onregelmatige banen (vooral in de kunstensector, maar komt ook voor in veel andere sectoren). In de meeste gevallen zijn deze onregelmatige banen verdwenen en veel mensen in die situatie konden geen toereikende werkloosheidsuitkering krijgen omdat ze door het onregelmatige karakter van hun activiteit niet voldeden aan de voorwaarden voor vergoeding.

Omdat ze niet konden terugvallen op een vervangingsinkomen, omdat de verplichting van veiligheid en gezondheid op het werk niet op hen van toepassing was, werkten sommige atypische werknemers juist meer, terwijl de anderen stopten (maaltijdbezorgers bijvoorbeeld).

Platformwerkers

Het is moeilijk om over onzeker werk in Brussel te praten zonder het te hebben over de 'ge-Uberiseerde' platformwerkers (zoals Uber-chauffeurs of maaltijdbezorgers die voor Uber Eats of Deliveroo werken).

Veel van hen werken in het stelsel van de deeleconomie, waarvan we de nadelen al hebben beschreven (vooral dat ze mogen werken zonder onderworpen te zijn aan een socialezekerheidsstelsel, en dus zonder sociale rechten te genieten). De rest werkt in het stelsel van de zelfstandige werknemers, maar in dat geval is hun echte autonomie twijfelachtig.

Ze worden per opdracht (rit/levering) betaald en hun inkomen is altijd onzeker en miniem. Vanwege het statuut dat hen is opgelegd, is het minimumloon niet van toepassing en krijgen ze meestal veel minder betaald. Platformen werken volgens een systeem van vraag en aanbod: hoe meer kandidaten er zijn, hoe lager de vergoeding. Dit systeem leeft dus van en leidt tot armoede. Veel platformwerkers raken verstrikt in de administratieve complicaties en zinken weg in een schuldenspiraal.

De administratieve en gerechtelijke beslissingen (met name het Deliveroo-arrest van 21 december 2023 of de recente beslissingen van de Commissie Arbeidsrelatie), maar ook de wetgevende ontwikkelingen (met name de Belgische wet op platformwerk van eind 2022, de recente Europese richtlijn die nog moet worden omgezet in Belgisch recht of

de wet-De Sutter van 17 december 2023 over de pakjesbezorging) gaan in de goede richting. Maar er is een ernstig probleem met de effectieve uitwerking, omdat deze beslissingen en wetten worden betwist en tot op de dag van vandaag niet worden toegepast door de platformen.

Structurele eisen

De eisen van United Freelancers kunnen worden afgeleid uit de bovenstaande vaststellingen:

- In een crisis niemand over het hoofd zien in de steunmaatregelen
- Afschaffen van 'speciale stelsels' die het mogelijk maken mensen tewerk te stellen zonder dat hun werk toegang geeft tot sociale rechten. Op zijn minst moeten deze stelsels sterk worden beperkt, zodat ze alleen kunnen worden gebruikt voor occasioneel werk, door mensen die overigens alle rechten hebben in een socialezekerheidsstelsel.
- De sociale rechten van zelfstandigen in bijberoep openen/aanvullen in verhouding tot het inkomen dat ze genereren met hun aanvullende activiteit, totdat ze volledige rechten hebben (gelijk aan een voltijdse job).
- Het arbeidsrecht zoveel mogelijk uitbreiden naar alle werknemers, ongeacht de aard van hun arbeidsrelatie. Bijvoorbeeld het recht op een minimumloon, indexering van de lonen, het recht op gezondheid, veiligheid en welzijn op het werk en op verzekering bij arbeidsongevallen, loonbescherming, moederschapsbescherming, toegang tot sociale dialoog, toegang tot het Fonds Sluiting Ondernemingen in geval van faillissement van de klant, verantwoording en opzegging bij beëindiging enz.
- De sociale rechten van zelfstandigen gelijktrekken met die van loontrekkenden (uitkeringen harmoniseren). Tegelijkertijd de financiering van de sociale zekerheid voor zelfstandigen meer solidair maken (einde van de degressieve bijdragen en einde van de maximumbijdragen).
- Overwegen om de bestaande socialezekerheidsstelsels te harmoniseren (samen te voegen?), zodat werknemers die van het ene stelsel naar het andere overstappen, of die tegelijkertijd aan verschillende stelsels deelnemen, hun rechten kunnen opbouwen, optellen en ontvangen alsof er maar één stelsel is.

- Het recht op collectieve onderhandelingen (het recht om vertegenwoordigd en verdedigd te worden, om collectieve overeenkomsten af te sluiten enz.) toepassen voor alle werknemers, ook freelancers.

Conclusie

In dit artikel wilden wij aantonen dat door het groeiende aantal 'atypische' vormen van tewerkstelling (zonder arbeidsovereenkomst), er naast de klassieke tweedeling tussen 'de zelfstandige die zijn eigen baas is' en de 'ondergeschikte werknemer in loondienst' een grote tussenzone ontstaat van werknemers die min of meer afhankelijk zijn en toch niet (of slechts gedeeltelijk) worden beschermd door het arbeidsrecht en de sociale zekerheid. Dit is een belangrijke en toenemende oorzaak van bestaansonzekerheid. Werk biedt niet langer bescherming tegen bestaansonzekerheid, zeker niet voor wie het zonder de beschermende effecten van een arbeidscontract moet stellen.

Deze situatie is niet eigen aan het Brussels Gewest, maar treft in België toch vooral de bevolking van het Brussels Gewest.

Er kunnen maatregelen worden genomen om deze situatie te verbeteren, waarvan er vele onder federale bevoegdheid vallen, maar dat belet de autoriteiten van het Brussels Gewest niet om hiervan een strijdpunt te maken, met name op basis van hun bevoegdheden op het vlak van werkgelegenheidsbeleid en regulering van de economie. Te beginnen met het beter informeren van de betrokken werknemers en het coördineren van de lokale instellingen voor welzijnswerk.

Brussels Armoederapport 2025

Externe bijdragen : Gekruiste blikken over werkende armen en onzekere arbeid in het Brussels Gewest.

Deze «Gekruiste blikken» vormt een onderdeel van het **Brusselse armoederapport en sociale gezondheidongelijkheden 2025** (Afdeling 3) Gezamenlijk decreet en ordonnantie van de Franse Gemeenschapscommissie en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie met betrekking tot de goedkeuring en de uitvoering van het Brussels Geïntegreerd Welzijns- en Gezondheidsplan.

Bijzonder aan dit katern «Gekruiste blikken» is dat het externe bijdragen bijeenbrengt van organisaties die gespecialiseerd zijn in de onderzochte thematiek of in de ongelijkheden en precarie situaties in het Brussels Gewest.

Er werden bijdragen van zeven verschillende organisaties verzameld: View.brussels (Brussels Observatorium voor werkgelegenheid en opleidingen), het Brusselse Raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, de drie Brusselse Regionale vakbonden (ACV, ACLVB, ABVV), de «Fédération des Services Sociaux (FdSS)», FAIRWORK Belgium, de «Fédération bruxelloise des Institutions pour Détenus et Ex-Détenus (Fidex)» en ACV United Freelancers.

Het geheel vormt samen met het thematisch rapport een diagnose, die niet alleen bevindingen en waarnemingen bevat, maar ook tal van aanbevelingen doet om de situatie van de werkende armen in Brussel te verbeteren. Door deze serieus te nemen, worden werkende armen zichtbaar gemaakt, net als alle hulpverleners en voorzieningen die er zijn om hen dagelijks te ondersteunen.

<https://www.vivalis.brussels/nl/publicatie/2025-brussels-armoederapportsociale-ongelijkhedengezondheid>