



Analyse van de statuutsituaties van werkende armen: de zichtbare, vage en onzichtbare kant van het precariaat in Brussel

Dit hoofdstuk presenteert een analyse van de **situaties, statuten** en non-statuten van de **arme werkenden en werkenden in bestaansonzekerheid**¹⁸³ in Brussel. Het voorstel is om het “precariaat” (zie hoofdstuk 1) te analyseren op grond van de statuutsituaties van de werkenden in armoede of bestaansonzekerheid (WAB¹⁸⁴). Zoals ze hier worden opgevat, bevinden die “statuutsituaties” zich op het snijvlak tussen het bestaan van sociaal-administratieve statuten en de effectieve situaties van tewerkstelling, activiteit en bestaansonzekerheid, of het ontbreken van statuten.

Ons onderzoek naar de statuutsituaties maakt het mogelijk om **drie grote bestanddelen van het Brusselse “precariaat”** te onderscheiden (zie hoofdstuk (1)), drie grote categorieën die mogelijk overeenkomen met de drie “kanten” van hetzelfde piramideschema: een **zichtbare** kant, een **vage** kant en een **onzichtbare** kant (zie onderstaand schema).

Hoe een werkende in armoede of bestaansonzekerheid (WAB) definiëren?

Naast de klassieke statistische indicator “arme werkenden” (zie hoofdstuk (1)) stelt het Observatorium de volgende definitie van de term “werkende in armoede of bestaansonzekerheid (WAB)” voor: **ie-mand die minstens de helft van de tijd formeel of informeel werk verricht; die meerdere vormen van materiële en symbolische deprivatie ervaart en die de eindjes niet aan elkaar geknoopt krijgt**. Het beroepsinkomen van deze werkende armen stelt hen niet in staat om de uitgaven te dekken voor **noodzakelijke basisbehoeften** zoals onderdak, energiekosten, mobiliteit, verzekering, gezondheidszorg, voeding, opvoeding en onderwijs voor de kinderen.

De schatting van het aandeel WAB's kan slechts worden onderbouwd vanuit een **dubbele benadering: objectief** (verschillende indicatoren, statistische nomenclaturen ...) en **subjectief** (individuele perceptie van de eigen situatie) (Duvoux & Papuchon, 2018) (zie hoofdstuk (1)).

Een definitie van “statuutsituaties”

De uitdrukking “statuutsituaties” verwijst naar “al dan niet zelfgekozen manieren om aan het werk en/of actief te zijn” en bevindt zich op het snijvlak tussen het **sociaal-administratieve statuut** (één, meerdere of geen statuut), de **effectieve tewerkstellings- en activiteitssituaties** en de **precaire levensomstandigheden die deze statuten beïnvloeden**. Het concept staat toe om rekening te houden met zowel het formele sociaal-administratieve statuut van de persoon als met diens effectieve sociale situatie. Het staat ons toe het verschil tussen wat formeel door de regelgeving wordt voorgeschreven enerzijds en de reële arbeids-, activiteits- en levenssituatie anderzijds te vatten en te documenteren.

Het concept “statuutsituaties” sluit aan op een **dynamisch perspectief** in overeenstemming met onze eerdere onderzoeksresultaten dat **tal van groepen in bestaansonzekerheid** kampen met vaak **wisselende statuten**, een **aanzienlijke dynamiek van verandering** van situaties. De **arme of kwetsbare werknemer of werknemster** beschikt **naargelang** diens tewerkstellings- of **activiteits situatie**, het niet-werken of inactiviteit, in de formele of informele sfeer, over **één of meerdere statuten die in de loop der tijd evolueren** (vage kant) en niet altijd met elkaar verenigbaar zijn.

Die categorieën maken het mogelijk om de **zogenaamde formele en aangegeven en de informele of niet-aangegeven arbeidssferen**, die **steeds meer met elkaar verweven zijn**, samen te **bespreken en te documenteren**. Er zijn verschillen, maar ook een vorm van continuïteit¹⁸⁵ (IAO, 2018) en een wederzijdse afhankelijkheid tussen de formele en informele activiteits-sferen en bedrijven. Een dergelijke opstelling maakt het mogelijk het verband of het verschil te begrijpen tussen een theoretisch sociaal-administratief statuut en een feitelijke activiteits-situatie.

Met “**manieren van tewerkstelling of activiteit**” bedoelen we **concrete tewerkstellings- of activiteitsomstandigheden** in het kader van een **statuut of activiteit (zichtbare kant)**, van **meerdere statuten of activiteiten (vage kant)** of een **afwezigheid van statuut (onzichtbare kant)** bij arme werkenden.

¹⁸⁴ Aangezien deze term zowel mannen vrouwen omvat, verhindert ze ons de aandacht te vestigen op de vrouwen die deel uitmaken van deze groep en zich even vaak, en soms zelfs vaker, in situaties van preciaire arbeid en activiteiten bevinden. Daarom zullen we expliciet gebruik maken van de termen «werkende vrouwen» en «vrouwelijke werkenden» wanneer vrouwen het voornaamste onderwerp zijn.

¹⁸⁵ Voor een vlottere leesbaarheid wordt de afkorting “WAB” gebruikt voor zowel vrouwelijke als mannelijke werkenden in armoede en bestaansonzekerheid in het Brussels Gewest.

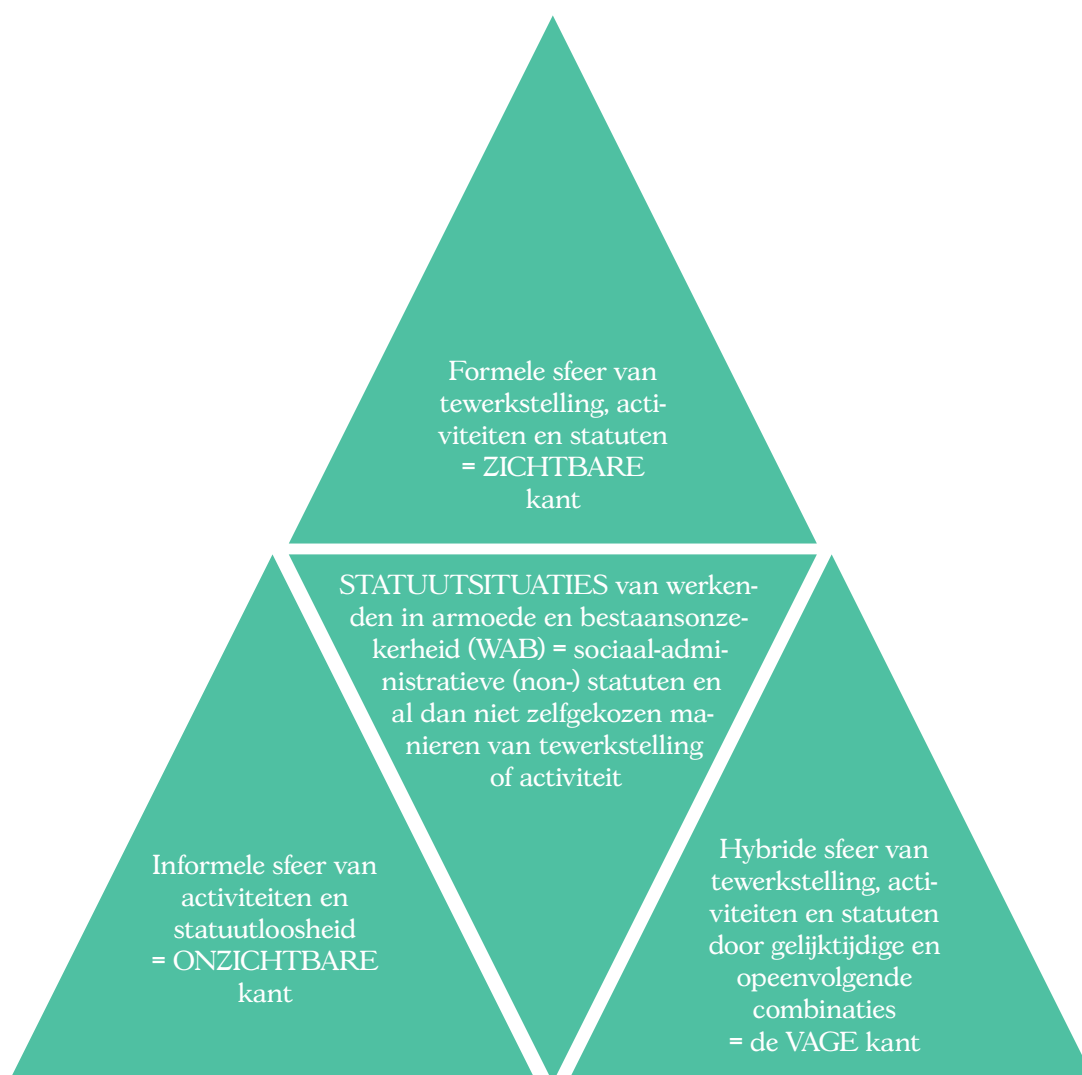
¹⁸⁶ IAO, 2021, pp. 4-5: “Ondernemingen bestaan langs een continuüm tussen enerzijds volledig formele bedrijven, die vallen onder de wetten en regelgeving en voldoen aan de door de overheid gestelde wettelijke vereisten, en anderzijds de bedrijven die buiten het bereik van de overheid blijven. Een groot aantal ondernemingen bevindt zich tussen deze twee uitersten. Zo kan een bedrijf bijvoorbeeld ingeschreven zijn in het ondernemingsregister, maar niet geregistreerd zijn voor fiscale doeleinden; hetzelfde bedrijf kan sommige werknemers formeel aanwerven en de verschuldigde sociale bijdragen betalen en tegelijk vermijden andere werknemers (of een deel van de gepresteerde werkuren) aan te geven.”

Analysekader voor statuten?

Het **formele statuut van de zichtbare kant** wordt geanalyseerd aan de hand van de nomenclatuur die wordt voorgesteld in een resolutie van de IAO (ICLS/20/2018), de Internationale Arbeidsorganisatie (zie hoofdstuk I). Dat conceptuele kader maakt het mogelijk om zowel de juridische en administratieve dimensies van het statuut van de werkenden te analyseren. Die nieuwe nomenclatuur is gebaseerd op de “Resolutie van de twintigste Internationale Conferentie van Arbeidsstatistici (ICLS) betreffende de statistieken over de arbeidsverhoudingen”¹⁸⁶ en heeft tot doel om **wenselijke en meetbare categorieën te identificeren** om de nieuwe manieren om aan het werk en/of actief te zijn in de wereld **zichtbaar te maken in statistieken**. De IAO definieert het statuut **zowel** met betrekking tot **de tewerkstelling en het sociaal-economische risico**, als met betrekking tot **de mate van afhankelijkheid en gezag in de arbeidsverhoudingen**.

Deze nieuwe nomenclatuur van de IAO werd op de proef gesteld door ze te toetsen aan de reële activiteitssituaties van de werkenden in arme en bestaansonzekerheid in Brussel. Die oefening maakt het mogelijk om de formele statuten van **de zichtbare kant en een deel van de hybride kant** te illustreren. De **vage kant** en de **onzichtbare kant** van de bestaansonzekerheid staan voor **andere meer complexe bestanddelen** van het precariaat: situaties en nieuwe manieren om vandaag aan het werk en/of actief te zijn op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De drie types of “drie kanten” van het piramideschema van het Brusselse “precariaat”:



³⁷ Internationaal Arbeidsbureau - Afdeling Statistiek - ICLS/20/2018/Resolutie I : <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/resolution-concerning-statistics-work-relationships>

Dit hoofdstuk berust op het onderzoek naar de statuutsituaties¹⁸⁷ van de werkenden in armoede en bestaansonzekerheid (WAB) en is gestructureerd rond deze **drie grote categorieën**:

- de **zichtbare en formele** kant van de statuutsituaties (I): situaties van hardnekkige bestaansonzekerheid;
- de **vage en hybride** kant van de statuutsituaties (II): onstabiele hybride situaties;
- de **onzichtbare en informele** kant van de statuutsituaties (III): (erg) risicovolle informele situaties.

De **zichtbare kant** (2.1.) behandelt de voornamelijk formele, aangegeven en zichtbare statuutsituaties van tewerkstelling en activiteit. De zichtbare kant van het precariaat bestaat vooral uit afhankelijke en onafhankelijke werkenden in armoede en bestaansonzekerheid (zie infra). We definiëren de “zichtbare kant van het precariaat” als volgt: “alle zowel economisch als wettelijk formele en aangegeven situaties van tewerkstelling en activiteit”. Die WAB hebben een formeel en aangegeven bestaan via bezoldigde arbeid en activiteiten, hetzij door middel van een loon, hetzij door middel van winst.

Om de “zichtbare kant” te bestuderen, testen we de resolutie van de IAO in de vorm van een nomenclatuur en aanbevolen door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO¹⁸⁸) – met als bedoeling alle arbeidsvormen zichtbaar te maken¹⁸⁹ – ten aanzien van situaties¹⁹⁰ die we tijdens ons onderzoek tegenkwamen en registreerden. Het gebruik van deze typologie legt de nadruk op arbeidsverhoudingen en het sociaal-economische risico.

De **vage kant** (2.2.) behandelt de “hybride” tewerkstellings- en arbeidssituaties, “gemengde” en gecombineerde statuten in overwegend formele en aangegeven en soms gedeeltelijk informele en niet-aangegeven tewerkstellings- en arbeidsomgevingen. Die hybride

statuutsituaties komen vaak voor in het traject van de Brusselse werkende armen (zie hoofdstuk (4)).

De **onzichtbare kant** (2.3.) behandelt de situaties waar binnen de hoofdactiviteit het merendeel van de gepresteerde uren informeel is en niet (of slechts minimaal) aangegeven binnen het systeem van nationale rekeningen.

Deze drie voornaamste categorieën van het precariaat worden doorheen het hele hoofdstuk gedocumenteerd, met speciale aandacht voor de socio-economische risico's en voor de mate van afhankelijkheid en gezag voor de werkende.

2.1. Zichtbare kant van het precariaat: hardnekkige bestaansonzekerheid

Dit deel beschrijft de situaties van de werkende armen die voornamelijk in formele tewerkstellings- en activiteitsvormen werken. Het gaat om activiteiten en werk binnen de formele economie en het systeem van nationale rekeningen.¹⁹¹ De gebruikte termen en de analyse berusten op onze synthesesetabel van een resolutie van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) uit 2018 (Zie Deel (1)).¹⁹² Die stelt een nieuwe statistische nomenclatuur voor met als doel de nieuwe arbeidsvormen zichtbaar te maken, gezien de toename¹⁹³ van zogenaamd ‘atypische’ tewerkstellingsvormen.

De essentie van het “statuut” voorgesteld door de IAO berust op twee bestanddelen: **tewerkstelling en het type sociaaleconomisch risico** enerzijds en **de mate van gezag in de arbeidsverhoudingen** anderzijds. Door die classificatie is het mogelijk om factoren die zich tussen individuele situaties en structurele elementen bevinden, samen te beschouwen. Om een onaangename lezing van de hele resolutie te vermijden, stelt het Observatorium een typologie voor die de door de IAO weerhouden

¹⁸⁷ Tal van aspecten met betrekking tot werkende armen komen in dit deel niet aan bod, ook al staan ze in verband met de situaties en statuten van werkenden in armoede en bestaansonzekerheid, zoals bijvoorbeeld: de analyse van de bescherming die actoren (vakbonden) of essentiële instellingen (CPBW, CAO's ...) bieden, gezondheid op het werk, veiligheid en welzijn op het werk, het (on)vrijwillige karakter van deeltijdse arbeid (zie hoofdstuk 4), de evolutie van de mobilisatiecapaciteit en methoden ter verdediging van de werkenden, de analyse van de invloed van uitsluiting of degressie van werkloosheid op de tewerkstelling en de activiteiten, de evolutie van de duurtijd van contracten en van het arbeidsinkomen,...

¹⁸⁸ De statistische studiedienst van de IAO heet ILOSTAT.

¹⁸⁹ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_646530/lang--en/index.htm geraadpleegd op 10/01/2023

¹⁹⁰ Al het materiaal van het kwalitatieve onderzoek: gesprekken en vragenlijsten.

¹⁹¹ <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/sna2008fr.pdf>

¹⁹² Wij zullen dus verwijzen naar de definities van de IAO en naar deze nieuwe nomenclatuur, ook al bevat die duidelijke normatieve beperkingen en leidt een interpretatie onvermijdelijk tot definitieverschuivingen, zelfs bij het verzamelen van statistieken (Le Goff, 2013).

¹⁹³ Zoals vermeld door de directeur van ILOSTAT, R. Diez de Medina in 2018, heeft deze nomenclatuur op het gebied van arbeidsverhoudingen tot doel het onzichtbare zichtbaar te maken: “De diversificatie aan vormen van tewerkstelling, deels veroorzaakt door een toename van atypische arbeidsvormen die vaak door de globalisering wordt gevoed, moet in de statistieken worden opgenomen. (...) Tal van landen gebruiken deze statistische normen vandaag al om de tewerkstelling en andere arbeidsvormen op een uniforme manier te meten, maar we moeten ervoor zorgen dat ze door alle landen worden geïmplementeerd. Het is precies om hen te helpen dat overgangsproces te versnellen dat we nieuwe hulpmiddelen lanceren.” (IAO, 9/10/2018, “Making the invisible visible” | International Labour Organization)

dimensies van de gezagsverhoudingen en de sociaaleconomische risico's combineert (zie onderstaande tabel). De IAO heeft een “statutenmatrix”¹⁹⁴ gepubliceerd die berust op de twee grote bestanddelen van het statuut (zie onderstaande figuur).

In beide gevallen is het mogelijk om het statuut visueel weer te geven ten opzichte van de tewerkstelling en de blootstelling aan sociaaleconomische risico's en ten opzichte van de arbeidsverhoudingen en de mate van gezag waarover de werkenden beschikken.

Tabel Typologie van de gecumuleerde dimensies van het formele statuut aan de hand van de resolutie van de IAO (ILOSTAT*)			
		Statuut ten opzichte van het werk en de gezagstypes op het werk Mate van afhankelijkheid in de arbeidsverhouding en mate van gezag; aard van de controle, aard van het gezag over de economische unit (EU), mate van afhankelijkheid van de werkende.	
Statuut naargelang de tewerkstelling en het type sociaaleconomisch risico Blootstellingsgraad aan socio-economische risico's: verlies van financiële of andere middelen bij de uitoefening van de activiteit, gebrek aan garantie op bezoldiging in geld of in natura of zelfs op gebrek aan enige vergoeding		Afhankelijke werkenden	Zelfstandigen
	Werknemers met bezoldiging in loon	Gezagstype: afhankelijk Type sociaaleconomisch risico: loon Loontrekkenden - Loontrekkenden tewerkgesteld voor onbepaalde tijd. - Loontrekkenden tewerkgesteld voor bepaalde tijd. - Loontrekkenden tewerkgesteld voor korte tijd of gelegenheidswerk Leerlingen, stagiairs en andere werknemers in bezoldigde opleiding	Gezagstype: zelfstandig Type sociaaleconomisch risico: loon Zelfstandigen Werkgevers of bedrijfseigenaars-zaakvoerders - met werknemers. - zonder werknemers.
	Werkenden met bezoldiging in winst	Gezagstype: afhankelijk Type sociaaleconomisch risico: winst Afhankelijke niet-loontrekkende werkenden: - Werkenden die werk uitvoeren voor derden volgens contractuele regelingen vergelijkbaar met die van zelfstandige werknemers. - Werkenden die aanzienlijke materiële of financiële investeringen deden in het bedrijf dat niet in vennootschapsvorm werd opgericht dat ze bezitten en besturen, maar die geen volledige controle of gezag over hun werk of over de bedrijfsactiviteiten uitoefenen Familiemedewerkers die in het bedrijf meewerken: - Familiemedewerkers die voor eigen rekening diensten leveren. - Familiemedewerkers die voor eigen rekening goederen produceren.	Gezagstype: zelfstandig Type sociaaleconomisch risico: winst Individuele ondernemers: - Individuele ondernemers met werknemers. - Individuele ondernemers zonder werknemers. Zelfstandigen: - Zelfstandigen die voor eigen rekening diensten <u>leveren</u> , zonder werknemers. - Zelfstandigen die voor eigen rekening goederen <u>produceren</u> , zonder personeel
	Zonder bezoldiging	Gezagstype: afhankelijk Type sociaaleconomisch risico: onbezoldigd Onbezoldigde afhankelijke werkenden - Onbezoldigde werkenden in opleiding. - Vrijwillige werkenden in een organisatie. - Vrijwillige werkenden in een organisatie. - Andere onbezoldigde werkenden (meewerkende familieleden ...).	Gezagstype: zelfstandig Type sociaaleconomisch risico: onbezoldigd Onbezoldigde zelfstandigen - Rechtstreekse of familiale vrijwilligers.

* EN : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_647343.pdf, FR : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648695.pdf

¹⁹⁴ In een in 2023 gepubliceerde gids voor het gebruik van de nomenclatuur heeft de IAO dezelfde operatie in een andere visuele vorm voorgesteld. Dat bevestigt dat het mogelijk en zelfs wenselijk is om beide dimensies van het statuut te kruisen in een “matrix met dubbele hiërarchie”: “In addition, the two dichotomies based on the type of authority and type of risk can be combined in a dual hierarchy in a matrix perspective that shows the relationship between the two dimensions” (IAO, 2023, p. 8)

Deze **categoriën worden geïllustreerd door statuten** voorzien in de Brusselse en Belgische wetgeving en regelgeving, en **door reële situaties** uit ons onderzoek.¹⁹⁵ Deze statuutsituaties cumuleren verschillende “typische” kenmerken.

Enkele belangrijke terminologische verduidelijkingen op basis van de resolutie over een nieuwe statuutnomenclatuur van de IAO:

- **Werknemers met bezoldiging in loon** zijn mensen die een baan hebben en die een bezoldiging in geld of in natura ontvangen of zouden moeten ontvangen, als tegenprestatie voor de tijd die ze hebben gewerkt of voor elk geproduceerd werkstuk of elke geleverde dienst. Deze categorie omvat de loontrekkenden en de eigenaars-zaakvoerders van ondernemingen die zijn tewerkgesteld in een onderneming die hun eigendom is en die ze controleren.
- **Werkenden wiens bezoldiging afhangt van winst** zijn werkenden waarvan de bezoldiging rechtstreeks en volledig afhangt van de winst of het verlies gemaakt door de economische unit waarin ze zijn tewerkgesteld, met inbegrip van compensaties in geld of in natura, ontvangen in het kader van een handelstransactie betreffende geproduceerde goederen of verleende diensten. Deze werkenden ontvangen geen loon als tegenprestatie voor de tijd die ze hebben gewerkt.
- **Onbezoldigde werkenden** zijn mensen die werken zijn, maar die geen bezoldiging in geld of in natura ontvangen uit hoofde van een contract en ook geen compensatie in geld ontvangen via winst of uit hoofde van een financiële transactie.

Die criteria maken het mogelijk om een duidelijk **onderscheid** te maken **tussen afhankelijke werkenden en zelfstandigen** en draaien rond de **mate van gezag** en “afhankelijkheid” in de arbeidsverhoudingen, maar ook de mate van controle over de organisatie en de toegang tot de arbeidsmarkt.

De **onbezoldigde optie** werd toegevoegd omdat ze bestaat en formele en informele gratis arbeid zichtbaar maakt, en zicht geeft op de vertakkingen tussen hybride situaties en misbruiken of zelfs uitbuiting.

Statuut en sociaaleconomische risico's

De analyse van de arbeidsverhoudingen is gericht op de **economische risico's die voortvloeien uit de contractuele of andere voorwaarden** waaronder die arbeid wordt uitgevoerd.

Om het statuut te analyseren **met betrekking tot het tewerkstellingstype en de soorten sociaaleconomische risico's**, moeten we met name bekijken in welke mate de werkende kan worden blootgesteld aan:

1. het verlies van financiële of andere middelen bij de uitoefening van diens activiteit;
2. het ontbreken van een garantie op een geldelijke of in natura bezoldiging, of zelfs het ontbreken van bezoldiging, gemeten aan de hand van de volgende criteria:
 - het bestaan en de aard van de bezoldiging voor het verrichte werk;
 - de contractuele en andere arbeidsvoorwaarden;
 - de graad van stabiliteit of van duurzaamheid van de productieve baan of activiteit;
 - de mate van bescherming van de werkende bij ziekte, ongeval of stopzetting van de activiteit.

Statuut en gezagsverhoudingen

De analyse van de arbeidsverhoudingen is gericht op de **gezagsverhoudingen tussen zij die werken en de economische units** waarin of waarvoor zij werken.

Om het statuut te analyseren **met betrekking tot soorten arbeidsverhoudingen, de mate van afhankelijkheid en de mate van gezag**, moeten we met name onze aandacht richten op de **afhankelijkke of zelfstandige aard** van het werk, die van de volgende factoren afhangt:

1. het type of de aard van de controle die de werkende heeft over de organisatie van diens werk;
2. het type van gezag over/voor de economische unit (activiteiten/transacties);
3. de mate van afhankelijkheid ten opzichte van een andere persoon of een andere economische unit voor de organisatie van het werk en de toegang tot de arbeidsmarkt;

⁴⁶ Het veldonderzoek vond plaats tussen maart 2020 en december 2021 bij 24 sleutelfiguren tijdens de verkennende fase (academici, juristen in overheidsdienst en uit de verenigingssector, maatschappelijk werkers, advocaten, preciaire werknemers,...); 59 werkenden in armoede en bestaansonzekerheid in Brussel; 34 professionele hulpverleners: ervaringsdeskundigen, juristen en magistraten, ambtenaren en maatschappelijk werkers van verenigingen, van OCMW's, van vakbonden, van gewestelijke organisaties en overheidsdiensten, van federale overheidsdiensten (openbare instellingen voor sociale zekerheid, inspectiediensten ...). (zie methodologische bijlage)

4. de relaties tussen zij die werken en de economische units waarin of waarvoor zij op verschillende manieren werken.

De illustratie van de verschillende categorieën berust op de analyse van de gemelde en waargenomen situaties. Het doel is om **de statuutsituaties te documenteren** zonder daarbij volledigheid na te streven.

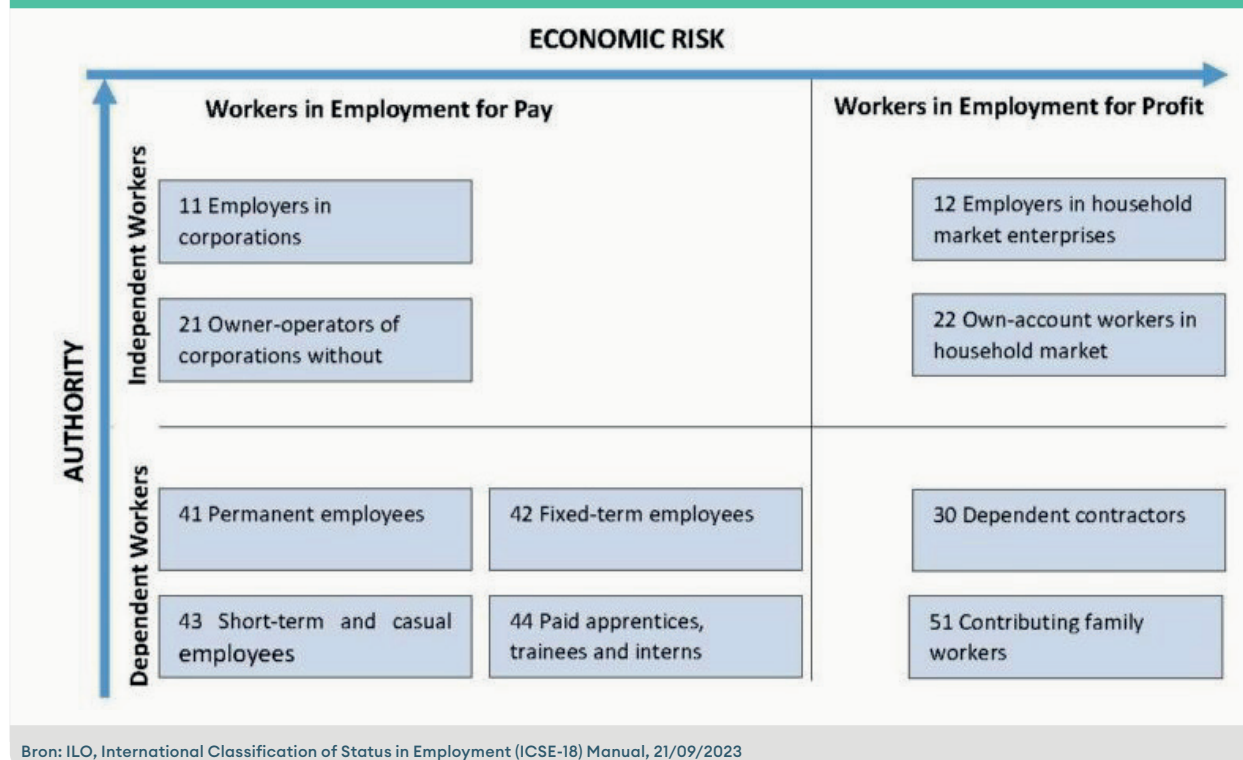
De **arbeidsstatutenmatrix met dubbele hiërarchie** (zie onderstaande infografiek) afkomstig uit het Handboek voor de internationale classificatie van de arbeidsstatuten (ISE-18), gepubliceerd door de IAO in 2023¹⁹⁶, toont dezelfde oefening in een vereenvoudigde vorm en een andere volgorde. Dit conceptvoorstel bevestigt dat het wenselijk is om beide dimensies van het statuut volgens één duale hiërarchie¹⁹⁷ te combineren om de relaties tussen sociaaleconomisch risico en arbeidsrelaties beter te doorgronden.

We moeten erop wijzen dat een deel van de Brusselse werkende armen zichzelf niet per se meteen in een complex systeem met verschillende arbeidsstatuten, zelfs met inbegrip van dat van werknemer of zelfstandige, kan plaatsen.

- Het is dus soms lastig om volledig te zijn in onze antwoorden aangezien we een technische uitleg gaan geven die zij niet altijd begrijpen, maar die helaas van belang is om hun sociale rechten te waarborgen.
- Ze begrijpen die niet omdat die te technisch is?
- Ja, omdat die te technisch is, omdat hij een zekere juridische kennis vergt, die heel elementair is, maar zelfs dat, bijvoorbeeld het verschil tussen het statuut van werknemer en zelfstandige, begrijpen sommige mensen niet. Dat is dus soms de limiet waarmee we worden geconfronteerd. [hulpv32]

De complexiteit van het juridische kader stelt a priori problemen met betrekking tot de afdwingbaarheid van sociale rechten en het arbeidsrecht.

Arbeidsstatutenmatrix met dubbele hiërarchie



⁴⁷ IAO, 21/09/2023: Handboek voor de internationale classificatie van de arbeidsstatuten (ISE-18): <https://www.ilo.org/publications/international-classification-status-employment-icse-18-manual>

⁴⁸ ILO, 2023, p.8: "In addition, the two dichotomies based on the type of authority and type of risk can be combined in a dual hierarchy in a matrix perspective that shows the relationship between the two dimensions"

2.1.1. Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder de afhankelijke werkenden

In dit deel behandelen we de **afhankelijke loontrekkende** en niet-loontrekkende werkenden in armoede en bestaansonzekerheid (WAB) die werken en wonen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (met of zonder adres).

Brussel is een gewest dat rijkdom creëert en werkgelegenheid schept. Hoewel de interne werkgelegenheid binnen het gewest gestaag is toegenomen, stijgt ze minder snel dan de bevolking. Zo groeide de werkgelegenheid tussen 2003 en 2020 met 8 %, terwijl de bevolking tijdens dezelfde periode met 23 % (en met 25 % voor de bevolking van 18-64-jaar) toenam. Die interne werkgelegenheid bestond voor 88 % uit werknemers en voor 12 % uit zelfstandigen, met dus een iets hoger aandeel van geregistreerde werknemers dan het Belgische gemiddelde (83 %).

In 2020⁴⁹ werd 62,7 % van de werkgelegenheid benut door werknemers met een hoog opleidingsniveau en 11 % met een laag niveau. Het aandeel van de werkgelegenheid dat wordt ingevuld door middelhoog opgeleide werknemers ligt lager in Brussel dan in de andere gewesten (26,3 % tegenover respectievelijk 40,8 % en 39,2 % in Vlaanderen en Wallonië). Die ongelijkheid is zichtbaar in de kwalitatieve studie, maar de preciaire banen en activiteiten betreffen ook werknemers met een diploma van het hoger onderwijs.

Die polarisatie, de activiteitenstructuur en de specificiteit van de tewerkstelling weerspiegelen zich ook in het feit dat de lonen van de interne Brusselse tewerkstelling gemiddeld ook de hoogste in België zijn. We mogen daarbij echter niet uit het oog verliezen dat **de interne werkgelegenheid gemeten op de arbeidsplaats niet overeenstemt met de tewerkstelling van de bewoners van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In 2024 werd minder dan 50 % van de interne tewerkstelling ingevuld door Brusselaars; meer dan 50 % werd ingevuld door inwoners van Vlaanderen of Wallonië die in Brussel kwamen werken.**

De instroom van arbeidskrachten (d.w.z. arbeidskrachten die uit Vlaanderen of Wallonië naar Brussel komen om te werken) ligt meer dan vier keer hoger dan de uitstroom van arbeidskrachten. De situatie van de Brusselaars op de arbeidsmarkt moet op een specifieke manier worden behandeld omdat ze zo bijzonder is.

Het aandeel van de Brusselaars op arbeidsleeftijd die effectief over een werk beschikken, ligt lager dan in de andere gewesten en kan worden verklaard door de (in verhouding) grotere aantallen inactieven en werklozen. De Brusselse banen zijn echter vaker tijdelijke jobs en een iets minder vaak deeltijdse betrekkingen. Het aandeel van de werkende armen ligt hoger in het Brussels Gewest. Die reeds bestaande ongelijkheden worden beschreven in de inleiding tot hoofdstuk 4 over ongelijkheden.

Hoewel de indicator van het percentage werkende armen uiteenlopende situaties en statuten verbergt, tonen de beschikbare gegevens wel dat dit verschijnsel meer voorkomt in het Brussels Gewest.

Uit de gegevens van de SILC-enquête blijkt dat ook werkenden door het risico op armoede worden getroffen. Die vaststelling geldt in het bijzonder voor Brussel: 19,7 % van de deeltijds ingeschreven loontrekkende werknemers, 16,3 % van de zelfstandigen en 10,7 % van de voltijdse werknemers lopen het risico in armoede te vervallen. Hoewel dat risico op armoede voor die categorieën ook in de andere delen van het land bestaat, komen dergelijke situaties daar (veel) minder vaak voor.

De armoederisicograad ligt hoger in het Brussels Gewest, maar specifiek voor de Brusselaars: **de armoederisicograad voor voltijdse werknemers in Brussel ligt viermaal hoger dan in Vlaanderen en bijna driemaal hoger dan in Wallonië.**

2.1.1.1. Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder afhankelijke loontrekkende werknemers

Volgens de typologie van de IAO omvat deze categorie de werknemers:

- die door hun **tewerkstellingstype** worden blootgesteld aan **sociaaleconomische risico's** die voortvloeien uit contractuele of andere voorwaarden (sector, paritair comité, werkduur, aantal uren ...) waaronder het werk wordt uitgevoerd;
- waarbij de **bezoldiging** naar verwachting stabiel is omdat ze wordt toegekend **in de vorm van een loon**;
- met statuten waarvoor **het type van gezagsverhouding tussen de mensen en de economische units** waarin of waarvoor zij werken een zekere **mate van afhankelijkheid** inhoudt.

⁴⁹ BISA, <https://bisa.brussels/themas/arbeidsmarkt/binnenlandse-werkgelegenheid>

Met betrekking tot het statuut hebben we hier **theoretisch** te maken met werknemers:

- waarvoor het tewerkstellingsstatuut een zwakker of “matig” sociaaleconomisch risico inhoudt omwille vanwege de veronderstelde regelmaat van de bezoldiging;
- waarvoor het statuut met betrekking tot de gezagsverhoudingen een sterke tot zeer sterke “afhankelijkheid” van de werknemer ten opzichte van de werkgever (onderneming, vennootschap, zelfstandige ...) inhoudt.

In het algemeen hebben loontrekkenden een gunstiger statuut wat betreft **sociale bescherming en worden ze minder blootgesteld aan sociaaleconomische risico's**. Loontrekkenden worden vergoed en genieten in principe van een regelmatig loon op basis van de geldende wetgeving. Ze genieten dus van een zekere stabiliteit, maar ook van een groot aantal voordelen voorzien door de sociale zekerheid bij ongeval, ziekte of jobverlies. Loontrekkenden zijn vaak beter “gewapend” tegen het risico op verlies van inkomsten en bezoldiging. De bezoldiging is meestal financieel en formeel (gestort op een bankrekening).

Het type bezoldiging varieert eveneens naargelang de geldende beschermingsregels en afwijkingen in de sector. Ongeacht die verschillen bestaat er in België echter een minimumloon, het GGMMI,¹⁹⁹ dat onlangs werd verhoogd. Op Europese schaal hebben de minimumlonen tijdens de verschillende crisissen hun effectiviteit aangetoond.²⁰⁰ Binnen de EU bestaat er een Richtlijn betreffende toereikende minimumlonen²⁰¹ die de verarmende effecten van crisissen tegen wil gaan vanuit de optiek het beschermingsniveau dat al aan werknemers werd toegekend in de lidstaten te vrijwaren.²⁰²

Dit betekent echter niet dat het statuut van loontrekkende een absolute bescherming tegen bestaansonzekerheid biedt. De lage tewerkstellingsgraad of de korte tot zeer korte duur van sommige contracten vormt een **aanzienlijke verzwakking van de sociaaleconomische stabiliteit van bepaalde loontrekkenden** zoals studenten, uitzendkrachten en andere tijdelijke loontrekkenden of de loontrekkenden uit de sectoren die draaien op en

afhangen van een organisatie op zeer korte termijn (schoonmaak, handel,...).

Die realiteit valt buiten de statistieken omdat er geen recente en voldoende bijgewerkte gegevens beschikbaar zijn over de duur van contracten in België, ondanks de vrijwel systematische digitalisering van de aangifte van arbeidsovereenkomsten en hun duurtijd bij de RSZ (DmfA).²⁰³

Wat de **gezagsverhoudingen** betreft, is men zelden autonoom in de controle over de eigen werkorganisatie. De controle is vaak sterk aanwezig en de informatie- en communicatietechnologie heeft de controlemogelijkheden vermenigvuldigd. Het gezagstype ten opzichte van de activiteiten of transacties in de economische unit is vaak zwak of matig. Werknemers in armoede en bestaansonzekerheid verklaren dat ze weinig invloed hebben op de organisatie van het werk en sterk afhankelijk zijn van hun werkgever of verantwoordelijke manager voor de toegang tot de arbeidsmarkt zolang ze onder contract staan.

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder loontrekkenden met een contract voor onbepaalde duur

Ondanks de bescherming van een in principe regelmatige bezoldiging, de stabiliteit van een contract voor onbepaalde duur, de aanzienlijke bescherming bij ziekte, arbeidsongevallen of jobverlies, **kunnen loontrekkende werknemers en werknemers met een contract voor onbepaalde duur dagelijks moeite hebben** om in relatief normale omstandigheden te leven, om in hun basisbehoeften te voorzien (zie hoofdstuk 3) of om vooruit te kijken naar de toekomst.

Sommige werknemers met een **voltijds contract voor onbepaalde tijd krijgen een bezoldiging die onder of net boven het minimuminkomen ligt, maar slagen er desondanks niet in om ‘de eindjes aan elkaar te knopen’** (loonniveau, maandelijks lasten, gezinssamenstelling ...).

Andere werknemers en werknemers worden **beschermd** door de contractuele voorwaarden van een **arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, maar blijven kwetsbaar door deeltijds werk, te weinig of te wisselvallige uren, bijlagen die de werktijd of de omvang van het werk en de**

¹⁹⁹ Het GGMMI, of Gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, is een minimuminkomen dat altijd moet worden gerespecteerd. Het werd in eerste instantie verhoogd met 150 euro en later met een tweede verhoging van 35,7 euro per maand.

²⁰⁰ Er zijn meerdere crisissen: hypotheekcrisis, coronacrisis, energiecrisis, inflatie, woningcrisis,...

²⁰¹ Richtlijn 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie (Bureau voor publicaties (europa.eu)): Richtlijn - 2022/2041 - NL - EUR-Lex, Eerlijke minimumlonen: actie nodig voor menswaardige

²⁰² Tweëntwintig van de zevenentwintig lidstaten hebben een minimumloon en enkele landen hebben dit tot een groot aantal sectoren uitgebreid (Eurofound, 2024). Er komt onderzoek op gang met vergelijkingen over Europese werknemers en werknemers die de wettelijke minimumlonen in Europa niet halen, maar de onderzoekers beschikken nog niet over voldoende kwantitatieve en kwalitatieve gegevens (Eurofound, 2024) levensomstandigheden in de EU | Nieuws | Europees Parlement (europa.eu)

²⁰³ https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applicants/dmfa/general/about.htm

bezoldiging regelmatig wijzigen. Die deeltijdse contracten en onvoldoende werkuren verzwakken de bescherming bij ziekte, arbeidsongeval of jobverlies.

Ook heeft de werknemer in bestaansonzekerheid slechts **zelden controle over de organisatie** van zijn werk en weinig of geen gezag met betrekking tot zijn activiteiten. Hoewel sommige WAB verantwoordelijke functies bekleden (coördinatie, teamleiding ...), werken ze meestal in functies zonder hiërarchische positie. De WAB is in meer of mindere mate ondergeschikt aan en afhankelijk van de werkgever, het bedrijf, de administratie, de sector waarin hij of zij werkt, ook al biedt de onbepaalde duur van het contract een stabiele basis en enige bescherming. Hoe hoger het volume werkuren, hoe aanzienlijker, doeltreffender en effectiever de bescherming zal zijn. De werkelijke of relatieve autonomie die hij of zij zal hebben met betrekking tot de organisatie van zijn of haar eigen werk, zal afhangen van de context.

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder loontrekkenden met een contract voor onbepaalde duur (COD) in de openbare sector

Dit deel is gebaseerd op verschillende voorbeelden van arme werknemers met een baan voor onbepaalde duur in de openbare sector.

In verhouding tot het tewerkstellingstype en de **sociaaleconomische risico's**, kunnen we vaststellen dat de stabiele contractduur, de regelmatige bezoldiging en de talrijke voordelen van de openbare sector (aantal vakantiedagen, voordelen zoals bijvoorbeeld een abonnement op het openbaar vervoer, maaltijdcheques, verzekeringen, aangeboden opleidingen,...) onmiskenbare voordelen en bescherming op lange termijn garanderen.

Dat volstaat echter niet om te voorkomen dat de werknemer met bestaansonzekerheid of armoede te maken krijgt. In verschillende huishoudelijke omstandigheden volstaan de inkomens niet of niet meer om de basisbehoeften (woning, voeding, energiekosten, water, verzekeringen, medische kosten, vervoer ...) te dekken.

Met betrekking tot het soort **gezagsverhoudingen op de werkvloer** is de organisatie van zijn of haar eigen werk variabel en afhankelijk van de positie in de hiërarchie. De controlemogelijkheden of verantwoordelijkheden verschillen voor arbeiders, bedienden, projectverantwoordelijken of teamleiders.

In het algemeen bekleden werkende armen vaak sterk gecontroleerde functies, onderaan de hiërarchische ladder. Verschillende werknemers in bestaansonzekerheid maakten melding van concrete problemen met betrekking tot willekeur en overdreven controle door het vaak meerhoofdige management (meer dan één verantwoordelijke). Die moeilijkheden uiteten zich op verschillende manieren, zoals bijvoorbeeld in de manier waarop bepaalde managers dingen zeggen (de manier om hen aan te spreken, bevelen te geven, bedreigingen, publieke vernedering, spot,...) of doen (druk uitoefenen, misbruik bij instructies of bij het verdelen van taken en functies,...).

Er is soms, of zelfs vaak, sprake van een gebrek aan respect voor contracten, contractvoorwaarden of geldende normen (aantal aangegeven uren, bezoldiging, werkomstandigheden, uurroosters,...). De werkende in bestaansonzekerheid kan daar weinig tegen inbrengen.

Deze voltijdse werknemer met een COD werkt maandelijks meerdere uren gratis. Het is moeilijk voor hem om zich aan zijn uurrooster te houden omdat hij werkt in een opvangdienst voor kinderen in moeilijkheden. Het is moeilijk om met de afstand, de werkuren en de beperking van de in te halen overuren om te gaan.

Zodra we langer werken dan het aantal dagelijks geplande uren, mogen we maximum zevenenhalf uur verlof per maand opnemen om die in te halen. Als ik vandaag dus een uur langer werk, dan komt dat in een verlofpot terecht. In de loop van één maand mogen we maximum zevenenhalf uur overuren opbouwen. Alles boven zevenenhalf uur gaat verloren.

- Maar nu loopt u het risico om de grens te overschrijden, of hebt u die al overschreden?
- Oh, ik overschrijd die heel vaak. Onze oversten tikken ons soms op de vingers en vragen ons om het wat rustiger aan te doen. We hebben onze werkethiek en doen ons werk graag goed. We stoppen dus niet altijd meteen zodra het tijd is. Zo verlies ik dus regelmatig heel wat uren die ik niet kan recupereren omdat ik het plafond van zevenenhalf uur per maand bereikte. [wa61]

De volgende portretten illustreren hoe een COD in de openbare sector niet automatisch tegen het risico op armoede beschermt.

Voltijds COD, eenpersoonshuishouden, alleenstaande

Carine is met school gestopt in het 4^{de} middelbaar en behaalde haar getuigschrift hoger secundair onderwijs in een studierichting secretariaat. Na een opleiding als administratief medewerker werkte ze op verschillende politieke kabinetten op federaal en gemeentelijk niveau. Na die enkele jaren ervaring, bekleedde ze verschillende banen bij het OCMW. Ze woont alleen in een kleine studio in het zuidoosten van Brussel en heeft elke maand moeite om al haar facturen te betalen: huur, energie, verzekering, voeding. Die basisuitgaven zijn te duur voor haar. Ze blijft een lening op afbetaling terugbetalen die ze enkele jaren terug samen met haar ex-partner afsloot.

Voltijds COD, gezinshoofd in een eenoudergezin

Livia is 39. Ze is geboren in een Oost-Europees land als dochter van een Bosnische vader en een Belgische moeder. Ze is gescheiden en huurt een appartement in het noordoosten van Brussel. Ze is voltijds loontrekkende met een contract voor onbepaalde duur in de federale openbare sector met een nettoloon van € 2 100 per maand. Ze heeft echter moeite om rond te komen door de voltijdse voogdij over haar dochter en een kleine schuld waarvoor ze nog steeds 300 euro per maand terugbetaalt. Elke uitgave telt en het budget is beperkt. Ze werkt alleen en haar prestaties worden opgemeten en maandelijks met die van haar team vergeleken. De sfeer is niet altijd optimaal en het is niet altijd even gemakkelijk om met de talrijke organisatorische veranderingen te leven. Ze let goed op het risico om door het veralgemeende telewerk extralegale voordelen te verliezen, die voor haar budget enorm belangrijk zijn (abonnement voor het openbaar vervoer, maaltijdcheques ...). Telewerk is voor haar een kans en een voorrecht, ook al is ze daardoor steeds vaker alleen. Ze organiseert haar tijdschema naar eigen goeddunken, zolang ze haar taken binnen de gestelde termijnen afwerkt. Ze werkt op haar computer en voert administratieve taken uit. [wa68]

Voltijds COD, samenwonende in een huishouden van 3 personen, waarin de twee volwassenen werken

Kadi is 28. Ze is geboren in Italië als dochter van Ivoriaanse ouders. Ze woont samen met haar echtgenoot en haar dochtertje in een huurappartement in het Brussels Gewest, maar ze hebben enorm veel moeite om de maandelijks facturen te betalen. Haar man heeft een opleiding gevolgd en vond onlangs werk. Ze moesten verhuizen en hebben veel kosten gemaakt. Toen ze in Brussel arriveerde, had ze geen recht op sociale bijstand omdat ze een Europese nationaliteit had. Tijdens haar studie als maatschappelijk werkster werkte ze in hotels, in de horeca, ze werkte van 5 uur 's ochtends tot 13 uur en volgde 'savonds les. Ze werkt tegenwoordig voor het OCMW als maatschappelijk werkster met een voltijds vast contract. Als ze erover nadenkt, zegt ze tegen zichzelf dat ze al die stappen heeft kunnen zetten omdat ze jong was en geen keuze had [wa64]

Voltijds COD, samenwonende in een huishouden zonder kinderen waarin twee personen werken

Nassim is 29 en is afgestudeerd als hulpboekhouder en gespecialiseerde opvoeder. Hij is geboren in Brussel en woont met zijn vrouw in een huurappartement in het Brussels Gewest. Als bediende in de gemeentelijke openbare sector in een jeugdzorgdienst combineert hij administratief werk en animatorwerk met kinderen en tieners voor begeleiding en schoolondersteuning. Vóór zijn COD had hij allerlei kleine baantjes. Dankzij zijn geco-contract kreeg hij bij deze gemeente dit contract te pakken, dat na anderhalf jaar in een vast contract werd omgezet. Zijn echtgenote werkt in een kinderdagverblijf. Ze hebben geen kinderen, maar hebben elke maand moeite om de eindjes aan elkaar te knopen. Hij weet dat hij geluk heeft omdat hij een baan heeft, maar vindt ook dat hij niet naar waarde wordt betaald. Hij verdient € 1 880 netto per maand. [wa61]

Werkenden in armoede en
bestaansonzekerheid onder loontrekkenden
met een contract voor onbepaalde duur (COD)
in de privé-sector (al dan niet gesubsidieerd)

In dit deel vermelden we verschillende voorbeelden van loontrekkende werkende armen met een baan voor onbepaalde duur (COD) in de privésector (al dan niet gesubsidieerd).

In privéorganisaties of -ondernemingen in België bestaan er **wat betreft het tewerkstellingstype en de sociaaleconomische risico's** aanzienlijke verschillen met betrekking tot de contractuele en bezoldigingsvoorwaarden, soorten functies, opleidingsniveaus en vereiste diploma's.

De bevraagde werkenden in armoede en bestaansonzekerheid met een contract voor onbepaalde duur lijden onder een **ontoereikende en soms wisselvallige bezoldiging** (in functie van de winst of objectieven) met vaak slechte arbeidsomstandigheden. Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid hebben vaak taken die worden beschouwd als repetitief, onaangenaam, ondergeschikt, vernederend en soms ook “vuil” door rechtstreeks contact met afval, vuiligheid, enz. Die taken worden soms als zodanig beschouwd en soms ook echt zo ervaren.

De soorten contracten en hun duurtijd kunnen per werknemer en in de loop der tijd sterk verschillen. Die realiteit wordt nog versterkt door de context van de economische conjunctuur en de sectorale dynamiek die op de arbeids- en activiteitenmarkt een klimaat van concurrentie tussen werkenden in armoede en bestaansonzekerheid installeren. Ondanks hun onbepaalde duur kunnen die **contracten bovendien tijdens hun looptijd worden gewijzigd** (zie infra).

De werkzekerheid lijkt veel minder verzekerd in de privésector, waar het risico op herstructurering, rationalisering en faillissement veel vaker voorkomt. De stabiliteit van de beroepsactiviteit is niet gewaarborgd, met name in de meer kwetsbare sectoren zoals handel, horeca, de kunstwereld, enz.

Met betrekking tot de **gezagsverhoudingen op het werk** ligt de afhankelijkheidsgraad hoog omdat contracten in loondienst een hiërarchische en ondergeschikte relatie tot stand brengen. Werknemers in armoede en bestaansonzekerheid in de privésector hebben doorgaans weinig mogelijkheden tot controle op hun eigen werk en, behalve in uitzonderlijke gevallen, weinig vat op de gezagsdragers. De loontrekkende kan zijn werkuren, die vaak wisselvallig zijn, niet zelf kiezen en is weinig betrokken bij de organisatie van zijn eigen werk. De mogelijkheid om later toegang tot werkgelegenheid te krijgen, wordt bevorderd door de mogelijkheid om “ultra-flexibel” te zijn en dus in wisselvallige omstandigheden te werken.

3/4 COD, samenwonende

Zakia is 24 en is kinderverzorgster met een driekwart vast contract in een gespecialiseerde crèche voor kinderen met een handicap. Ze is geboren in Brussel en woont samen met haar moeder (die uitkeringen voor personen met een handicap ontvangt) in een nieuw, vrij goedkoop appartement (sociale woning) nadat ze de onbewoonbaarheid van haar vorige appartement aan de kaak stelde. Ze behaalde een erkenning van haar beroepscompetenties en sloot op dezelfde dag haar contract dankzij een advertentie die ze zelf op de website van Actiris had gevonden.

Ze werkt in een kinderdagverblijf met een deeltijds contract voor onbepaalde tijd in de kinderopvang en zorgt voor kinderen met een handicap in een kleine privé-structuur in het Brussels Gewest: een crèche op twee verdiepingen met een binnenplaats en een tuin achteraan. Haar voornaamste taken zijn: het onthaal van ouders en kinderen, de kinderen verzorgen, de maaltijden bereiden, het speelgoed ontsmetten en steriliseren, wasmachines draaien en informatie verstrekken aan de ouders.

Ze houdt van haar werk en voelt zich daar thuis, als werknemer en vooral als “mens”, en zou er graag voltijds werken, maar haar directrice kan haar slechts een driekwart contract aanbieden (28 uur per week) tegen een nettoloon van € 1 300 per maand zonder rekening te houden met overuren. Zakia is verplicht om zich flexibel op te stellen, ze zijn slechts met twee om de opvang en de zorg voor alle kinderen te verzekeren. Als de directrice ziek is, moet ze in haar eentje voor de kinderen zorgen, zodat haar werkuren variëren. Ze stelt haar werk bijzonder op prijs, ook al is het fysiek soms (erg) zwaar (kinderen dragen, trappen ...), maar ze vindt het niet erg om vaak overuren te draaien. Ze heeft slechts één vrije dag per week.

4/5 COD, gezinshoofd in een eenoudergezin

Ilse is beeldend kunstenaar en keramiste met een diploma Kunsttherapie. Ze is 45 en is geboren in Nederland als dochter van ouders van Nederlandse afkomst. Sinds ze Brusselaar werd, woont ze om de week alleen met haar zoon in de gemeente Brussel-Stad in een verouderd appartement (niet ernstig, maar slecht onderhouden) dat ze huurt van een eigenaar zoals er maar weinig zijn, die haar vertrouwde ondanks het feit dat ze toen werkloos was.

Ze volgde talrijke opleidingen in Parijs en in het Brussels Gewest. Ze deed veel uitzendwerk, administratieve jobs, en werkte daarna van 2003 tot 2011 in een vzw. Daar vertrok ze om tot 2020 in de kunstsector te werken. Ze beoefende talrijke verschillende beroepen en activiteiten: verkoop van kunstvoorwerpen, keramieklerares, animator, tentoonstellingen enz. Ze werkte enorm vaak met Smart-contracten, vervangingscontracten als leerkracht, animator. Ze moest zich vaak behelpen en had later vaak contracten met een aanvullende werkloosheidsuitkering.

Uit vermoeidheid aanvaardde ze in 2020 een kunsttherapiecontract in een vzw die mensen met verslavingsproblemen helpt. Ze probeert één dag per week als kunstnares te blijven werken. Tijdens de coronaperiode acht ze zich gelukkig omdat ze haar loon blijft ontvangen terwijl ze slechts één permanentie moet verzorgen. Ze werkt met een 4/5 vast contract. Ze zou liever voltijds als kunstnares blijven werken, maar gezien het gebrek aan stabiliteit en de onregelmatige bezoldiging heeft ze een kunstproject ontwikkeld dat ze tussen haar dagelijkse werk als vormingswerkster door kan beoefenen.

Ze heeft een contract voor onbepaalde tijd en verdient ongeveer € 1 700 netto per maand met vaste uren. Haar werk zorgt voor een zekere financiële stabiliteit. Haar werkgever leeft de arbeidsvoorwaarden vrij goed na, ze kan deze baan combineren met haar ouderlijke verantwoordelijkheden, maar ze heeft niet veel tijd meer voor zichzelf en haar kunstactiviteit, ook al weet ze dat ze moet opletten dat ze goed voor zichzelf en haar eigen behoeften zorgt, wat niet altijd evident is.

Vandaag heeft ze een stabiel inkomen, maar dat betekent niet dat ze elke maand alles kan betalen. Zelfs vandaag moet ze haar keuzes afwegen. Ze gaat totaal anders met haar tijd en geld om in functie van de aanwezigheid of afwezigheid van haar zoon. Ze moet echt goed op haar uitgaven letten, ze denkt na over elke aankoop, ze geeft de voorkeur aan bio, maar doet ook concessies. Onlangs moest ze zich behelpen om een schoolreis te betalen. Ze stelt de korting op haar abonnement op het openbaar vervoer op prijs. Ze heeft een RVT-statuuut omdat ze haar gezondheidszorg niet kon betalen. Haar ouders hebben haar meermaals geholpen. Ze wil van niemand afhankelijk zijn en ze woont niet graag samen met anderen, ondanks de hoge huurprijzen. [wa20]

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder loontrekkenden met een contract voor bepaalde of beperkte duur (CBD)

In dit deel vermelden we verschillende voorbeelden van loontrekkende werkende armen met een baan voor bepaalde of beperkte duur.

Contracten voor bepaalde tijd worden soms ondergaan en soms uit vrije keuze aangegaan. Uit ons onderzoek blijkt echter dat die contracten bijna systematisch niet uit vrije keuze worden aangegaan (zie deel 7). De bepaalde en beperkte duur heeft een invloed op het huidige en toekomstige concrete leven en op de perceptie van de toekomst van de werkende. Die invloed zal meer of minder onzekerheid brengen naargelang de zeer korte (enkele uren of

één dag), korte (een week) of middellange duur (meerdere weken) van de arbeidsovereenkomst. Over het algemeen heeft de korte of zeer korte duur een aanzienlijke invloed met betrekking tot de het risico op bestaansonzekerheid en moeilijkheid of zelfs onmogelijkheid tot toekomstbeeld.

Wat betreft het tewerkstellingstype en de **sociaaleconomische risico's** wordt de loontrekkende met een contract voor korte tijd in principe beschermd door een gewaarborgde bezoldiging in het kader van de beperkte duur van het contract. Hier kunnen echter ook vaak rekenfouten voorkomen als die contracten talrijk zijn en digitaal of door kleine ondernemingen of sociale secretariaten worden beheerd. De loontrekkende controleert dat niet systematisch en is niet altijd op de hoogte van zijn

rechten of van de geldende regels. Bovendien wordt bij korte contracten de duur van de verplaatsingen vaak niet of slechts gedeeltelijk als werktijd in rekening gebracht. De reiskosten worden niet volledig terugbetaald.

Hoewel de werknemer geniet van de verzekering verstrekt door de Belgische sociale zekerheid bij sociale risico's zoals ziekte, stopzetting van activiteit of arbeidsongevallen, wordt die bescherming verzwakt door deeltijds werk, een zeer beperkte contractduur of elke wijziging van statuut (zie de hybride kant). De wisselende statuten bemoeilijken aanvragen voor gecentraliseerde sociale uitkeringen zoals het recht op een werkloosheidsuitkering of een aanvullende uitkering via het recht op maatschappelijke integratie.

Ondanks de onzekerheid en de bestaansonzekerheid ten gevolge van de beperkte of uiterst beperkte duur van de arbeidsovereenkomst blijven veel werknemers die contracten voor korte tijd nastreven en aanvaarden omdat ze vaak geen andere keuze hebben.

Met betrekking tot de **gezagsverhoudingen op het werk** versterkt de beperkte duur van het contract vaak de macht van de hiërarchie in vergelijking met een langduriger contract en ligt de druk op de werknemer hoger; de taken, de opdracht of het project zijn vaak dringend en belangrijk. Er worden vaak instructies gegeven om de taken op korte tijd uit te voeren.

De korte duurtijd zorgt voor sterke druk om de taken onmiddellijk af te werken. Daarom hebben de werknemers en werkneemsters nauwelijks tot geen zeggenschap over de manier waarop hun activiteiten worden gecontroleerd, ook al kunnen ze beslissen om hun samenwerking te beëindigen bij het verstrijken van hun CBD of een ander tijdelijk contract.

Meestal hoopt men op een verlenging van het contract. Dergelijke contracten komen vaak voor bij werknemers en werkneemster die hopen om daarna een contract voor lagere of onbeperkte duur te krijgen. Anderen aanvaarden het aangeboden werk gewoon omdat ze geen andere keuze hebben of omdat het verplicht wordt opgelegd, bijvoorbeeld in het kader van tewerkstellingsmaatregelen.

Deeltijds CBD met onregelmatige uren, samenwonende

Marie is 18. Ze werd geboren in Etterbeek als dochter van Belgische ouders. Ze moest stoppen met school in het derde middelbaar na een moeilijke schoolloopbaan. Ze solliciteerde voor het eerst in een supermarkt toen ze nog geen 18 jaar oud was omdat ze er vlak naast woonde en werd eerst aangeworven als student (hoewel ze niet studeerde), maar later met opeenvolgende bediendencontracten voor bepaalde duur van 1 maand die 10 keer werden verlengd: "Na twee jaar kreeg je ofwel een vast contract, ofwel lieten ze je vertrekken". Ze woont samen met haar partner en werkt als bediende in een supermarkt, maar ze gaat veranderen omdat ze de sfeer niet leuk vindt. Ze had al een sollicitatiegesprek voor een baan in een andere supermarkt, deeltijds, 25 uur per week, gedurende drie maanden (rayon en kassa). Op dit ogenblik schommelt haar loon in functie van de uurrooster dat haar elke week wordt toegewezen, variabele werkroosters van 20 tot 35 (soms wel 40) uren per week, waar ze weinig invloed op kan uitoefenen. Ze kent haar werkuren één week van tevoren. Haar werkuren zijn extreem wisselvallig binnen de openingstijden van de winkel, maar ook daarbuiten (om te sluiten): van 7 tot 14 uur of van 12.45 tot 20 uur, zelfs in het weekend, omdat de winkels van maandag tot en met zondag open zijn. Ze werd vroeger in een andere winkel dubbel betaald voor zondagswerk, maar sinds ze van supermarkt veranderde, krijgt ze op zondag hetzelfde loon. Haar wisselvallig loon schommelt tussen 900 en 1600 euro per maand; ze weet nooit hoeveel ze netto zal verdienen: "Het gaat vaak zo in winkels en het verschilt van plaats tot plaats, maar meestal beginnen we altijd met een CBD." Ze vergelijkt haar huidige baan in een grote supermarkt, waar ze steeds in haar eentje, zonder onderbreking en zonder bevredigende teamrelatie werkt, met de familiale sfeer van een kleinere supermarkt waar ze veelzijdig was, alleen of in team, aan de kassa en aan de rekken werkte met enige speelruimte binnen de organisatie. Dat was een leuke ploeg waarin de werknemers onderling afspraken maakten als ze niet konden komen werken, maar dat is niet mogelijk in grotere teams. Ze had recht op pauzes en was verantwoordelijk voor de sluiting en opening van de winkel. Ze had geen vast contract. Op 7 werknemers had niemand een vast contract, dat was alleen het geval voor de zaakvoerder en de zaakvoester en voor één andere persoon die daar al 20 jaar werkte. De bezoldiging voor 20 tot 35 uur per week lag nooit vast en schommelde tussen 1300 en 1500 euro per maand. Ze huurde een appartement met een huurprijs van 750 euro per maand, maar omdat haar contracten niet werden verlengd, moest ze dat appartement verlaten en verloor ze 1500 euro huurwaarborg. [wa34]

Deeltijds CBD met onregelmatige uren, alleenstaande

Nicolas is een 24-jarige Belg met een Belgische vader en een Franse moeder. Hij behaalde zijn getuigschrift van hoger secundair onderwijs in een school in Woluwe en volgde daarna nog meerdere opleidingen. Nadat hij had gewerkt als polyvalent medewerker in La Louvière en als magazijnier-verkoper in Schaarbeek, werd Nicolas deeltijds (bijna voltijds) bediende met een CBD in een restaurantketen. De werkuren waren onregelmatig en vielen zowel overdag als 's avonds. Die wisselende uurroosters werden hem aangeboden voor een periode van drie weken en werden herhaaldelijk gewijzigd. Hij had niet gekozen voor het CBD of het deeltijds werk, hij verwachtte een contract voor onbepaalde tijd dat hem was beloofd, maar dat niet werd verlengd vanwege de coronapandemie. Nicolas is alleenstaand, hij woont in een eenkamerappartement in Etterbeek met een huur van 620 euro, waarvan 110 euro voor de kosten en 60 euro voor internetabonnementen. Nadat zijn contract niet werd verlengd, was hij gedwongen om hulp te zoeken bij het OCMW en is hij van mening dat hij in een overlevingssituatie verkeert: “Met 150 euro de maand doorkomen, dat wil zeggen eten, alle noodzakelijke producten kopen, dat is gewoon onmogelijk, dus reken ik op vrienden om me te steunen en zoek ik naar werk”. [wa57]

We stellen vaak vast dat werkenden in armoede of bestaansonzekerheid met een contract voor bepaalde duur voor een langere periode (zes maanden of zelfs één of twee jaar) of via tewerkstellingsmaatregelen zich daar goed voelen en eraan wennen. Het einde van de contractperiode en de verplichting om daarna (opnieuw) een werkloosheidsuitkering of OCMW-hulp aan te vragen is dan een beproeving.

Ja, ik vind dat er heel wat tewerkstellingssteun bestaat, maar die blijft jammer genoeg niet duren, ik bedoel dat ze voor sommige mensen een springplank vormen, maar daarna blijft het moeilijk om werk te vinden. Er zijn dus IBO-contracten, artikel 60, Stage First, en dat zijn vaak contracten voor 6 maanden of 1 en 2 jaar en daarna moet de persoon uiteindelijk soms terug naar af, wat even ingewikkeld blijft [hulpv18]

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder loontrekkende werknemers met een vervangingscontract

Dit deel bespreekt de situatie van loontrekkende werkende armen met een vervangingscontract. Ze voldoen aan dezelfde voorwaarden als een gewone contract in loondienst, maar met een sterk variërende looptijd, van enkele weken tot meerdere maanden of zelf een heel jaar. Vervangingscontracten worden vaak gebruikt om mensen die op zwangerschapsverlof of ziekteverlof zijn te vervangen.

Wat betreft het tewerkstellingstype en de **socialeconomische risico's**, lijken die vrij beperkt voor de loontrekkende tijdens de duur van het contract, zeker als het een voltijds contract betreft. Er is echter geen bescherming tegen stopzetting van

activiteit. De werknemers en werkneemsters zijn daarna verantwoordelijk om zelf opnieuw hun recht op werkloosheid of leefloon te verkrijgen.

Net zoals contracten voor bepaalde duur, zorgen vervangingscontracten voor onzekerheid bij de werknemers. Die onzekerheid blijft ook bestaan bij contracten van middellange duur met een looptijd van meerdere maanden.

In sommige gevallen leven de mensen van een combinatie van opeenvolgende vervangingscontracten met klassieke contracten voor korte of onbepaalde duur. Die mogelijkheid om **klassieke contracten met vervangingscontracten te combineren**, maken de administratieve situatie van de werknemer of werkneemster moeilijker met betrekking tot zijn of haar sociale rechten en bijvoorbeeld bij gebeurtenissen zoals een zwangerschap, een ongeval of ziekte.

Met betrekking tot het soort **gezagsverhoudingen op de werkvloer** is de mate van gezag beperkt omdat de tijdsduur van de ondergeschikte relatie beperkt is. De mogelijkheid om gebruik te maken van aanpassingsclausules (die uren aan het contract toevoegen) vormt een manier om de druk van de hiërarchie te versterken, naargelang de verwachtingen van de werknemers (die meer uren willen of zich, integendeel, tot de contractuele werkuren willen beperken).

Net zoals de andere soorten tijdelijke contracten kunnen vervangingscontracten ook een proefperiode voor een beperkte tijd vormen om de persoon eventueel later met een COD in dienst te nemen²⁰⁴.

²⁰⁴ Merk op dat de proefperiode na het regeerakkoord van de regering De Wever opnieuw wordt ingesteld en dus de huidige dynamiek waarin vervangingscontracten worden gebruikt zal veranderen. Uittreksel uit het akkoord, p. 18: ‘Na overleg met de sociale partners voeren we uiterlijk voor 31/12/2025 de proefperiode opnieuw in: het wordt voortaan mogelijk voor beide partijen om het arbeidscontract te beëindigen met een opzegtermijn van 1 week gedurende de eerste 6 maanden van het contract.’

Loontrekkende met een combinatie van vervangings- en uitzendcontracten, alleenstaande

Karim, een dertiger die in Molenbeek woont, werkt met name in de schoonmaaksector. Hij wisselt uitzendcontracten af met een vervangingscontract als schoonmaker in de ziekenhuissector. Hij werkt stabiel in dat contract gedurende meerdere maanden. Voorheen heeft hij enorm veel contracten en opdrachten voor korte tijd uitgevoerd. In het algemeen aanvaardt hij veel uitzendwerk en variëren zijn contracten voortdurend, nu eens CBD, dan weer “vervangingscontracten voor onbepaalde tijd”: “Dat betekent dat er een naam op staat. We weten dat die nooit uit ziekteverlof zal terugkeren en dus heb ik een contract voor onbepaalde tijd”. Naast de opdracht die hij vervult, zijn het onbepaalde karakter en de mogelijkheid om op elk moment te kunnen worden “buitengegooid” een probleem voor deze werkende in bestaansonzekerheid: “Dat heet een permanent vervangingscontract en betekent dat ik hier ben, maar dat ik kan worden buitengegooid zodra die kerel uit ziekteverlof terugkeert.” [wa12]

Dergelijke contracten leiden tot een sterkere mate van afhankelijkheid, waardoor de werknemers nog meer onderworpen zijn aan het gezag van de werkgever om toekomstig werk veilig te stellen (verlenging van het contract, vernieuwing enz.). Onderstaand portret betreft een formele hybride situatie, die we hier echter aanhalen om het vervangingscontract te illustreren.

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder loontrekkende werknemers met een studentencontract

Het aantal mensen die zowel loontrekkend als student zijn is de laatste jaren aanzienlijk toegenomen van 34.030 mensen in 2013 tot 56.933 in 2023,²⁰⁵ met name door de uitbreiding van het aantal jaarlijks toegelaten arbeidsuren. Het aanbod van studentenjobs is op 10 jaar tijd verdubbeld, van 44.389 in 2013 tot 90.172 in 2023²⁰⁶ (RSZ, 2025 en zie hoofdstuk 2) in het Brussels Gewest.

Uit ons onderzoek blijkt dat ze vaak worden tewerkgesteld in zeer precaire en soms hybride situaties (zie infra). Talrijke sectoren maken tegenwoordig structureel gebruik van studenten voor hun arbeidsorganisatie en in veel hogere mate dan vroeger. De toevlucht tot studentencontracten maakt het mogelijk om de loonkost van ondernemingen te beperken en is bijzonder succesvol. Studenten werken voortaan het hele jaar lang. De vereisten zijn toegenomen; het gaat om functies die soms overeenkomen met klassieke loontrekkende functies, waarbij ze geleidelijk meer gespecialiseerde taken krijgen toegewezen.

De toegelaten bovengrens voor het aantal gepresteerde uren is meermaals gestegen en de studentenjob kan worden gecombineerd met andere belastingvrije stelsels, wat de sociaal-administratieve

situatie van de student mogelijk complexer maakt (zie hybride kant).

Wat betreft het tewerkstellingstype en de **sociaaleconomische risico's** genieten studenten in principe van minimale bescherming: een aangegeven en gewaarborgd loon, een tewerkstellingsgraad met een contract dat een duurtijd vermeldt. De werkuren schommelen echter sterk naargelang de vereisten en behoeften van de werkgever (tijd van de dag of de week, seizoenseffecten,...).

De vaak wisselvallige werkuren maken hun materiële omstandigheden en de organisatie van hun studiewerk kwetsbaar omdat het onmogelijk is om van tevoren te weten hoeveel uren in de loop van de week of het jaar zullen worden gepresteerd. Dezelfde werknemer kan meerdere “openstaande” contracten hebben bij dezelfde werkgever.

Ik heb vier contracten tot het einde van het jaar en elk van die contracten heb ik met hetzelfde bedrijf afgesloten, behalve dat ik in elk contract voor een ander aantal uren heb getekend. Zo hebben ze me in de hoofdwinkel laten tekenen voor 15 uur per week, ongeacht of ik die 15 uur per week echt uitvoer of niet, dat is dus gewoon wat er in het contract staat. In de derde winkel heb ik voor 9 uur per week getekend, ook al doe ik er soms nul, soms doe ik nul uren per week [...] Elke winkel schreef dus een verschillend urenpakket in [...] Hier heb ik dus concreet vier contracten, maar ik werk slechts in drie daarvan, want het vierde is eigenlijk echt ... dat heb ik ondertekend de dag dat ik iemand moest vervangen en ik dus als extra werd aangeworven, maar dat contract werd voor het hele jaar getekend, zodat ik, als ik terugkom voor een andere gelijkaardige shift [een uurrooster met slechts enkele werkuren], nog steeds onder contract sta en we dus niet opnieuw moeten tekenen. [wa07]

²⁰⁵ Bron: vraag aan de RSZ in januari 2025.

²⁰⁶ Bron: vraag aan de RSZ in januari 2025.

In dergelijke situaties ligt het socio-economische risico relatief hoog omdat het aantal werkuren afhangt van het aantal beschikbare studenten, van de uren die aan studenten worden overgelaten, van de goede wil van de manager of van de snelheid waarmee een vrij uurrooster wordt aanvaard. Als je niet meteen telefonisch beschikbaar bent of als eerste reageert, worden de beste uurroosters door anderen bezet.

Met betrekking tot de **gezagsverhoudingen op het werk** leggen studentencontracten vanaf het begin een absolute flexibiliteit op. De uurroosters schommelen, overuren zijn mogelijk, maar de student wordt vaak beschouwd als *de facto* in staat om erop in te gaan en wordt gestraft als hij weigert. Door hun jeugd en hun veronderstelde beschikbaarheid worden studenten niet altijd even goed behandeld of gerespecteerd.

De student is vaak jong en heeft in het begin weinig ervaring. Hij staat dus zwakker in de “onderhandelingen” over de taken, de uurroosters en de organisatie van zijn werk. Door ervaring op te doen, krijgt hij meer speelruimte om te solliciteren voor ander werk en voor zijn werkuren.

De verzamelde getuigenissen tonen situaties van studenten waarbij de bestaansonzekerheid sterk afhangt van het inkomensniveau van hun ouders. De situaties tonen een grote ongelijkheid en een hoge mate van afhankelijkheid bij studentenarbeid ten opzichte van de toegang tot werk en het verlengen van contracten. Bovendien kunnen studenten te maken krijgen met sterke concurrentie met collega's.

Werkenden in armoede of bestaansonzekerheid onder loontrekkende werknemers in het kader van tewerkstellingsmaatregelen en opleidingen
Talrijke loontrekkende werkende armen werken in het kader van tewerkstellingsmaatregelen of opleidingen. Tewerkstellingsmaatregelen vormen een opstapje naar een opleiding of werkgelegenheid, ook al benadrukten de werknemers en werkneemsters die we ontmoetten de beperkte duur en draagwijdte van die maatregelen.

Deze stelsels en maatregelen hebben tot doel werklozen of personen die een ander vervangingsinkomen ontvangen “te activeren”. Elke tewerkstellings- of opleidings maatregel is specifiek, en richt zich zowel op mensen die een vervangingsinkomen of sociale steun ontvangen als mensen die niets ontvangen of die deeltijds in loondienst werken.

Een groot deel van die maatregelen bestaan al vele jaren en zijn vaak gebaseerd op een driehoekssamenwerking tussen de werknemer, de werkgever en de klant (onderneming, gebruikseenheid, opleidingsorganisme, RVA, OCMW, ...). Ze maken het mogelijk om werkgelegenheid te creëren en mensen aan te werven en bieden ondernemers gedeeltelijke of volledige vrijstelling van sociale bijdragen.

Vaak hebben die maatregelen verschillende doeleinden. Zo maakt het Atelier des Droits sociaux (Menu, 2018) onderscheid tussen **specifiek op tewerkstelling gerichte maatregelen en regelingen** (Activa en haar verschillende varianten, maatregelen ter vermindering van de arbeidstijd voor oudere werknemers, geco-contracten en integratiecontracten voor jongeren, artikel 60 enz.) en **maatregelen en regelingen gericht op opleidingen** (stage first, IBO/BIO-beroepsopleiding in ondernemingen, beroepsinlevingsstage enz.).

Volgens het Atelier des Droits sociaux zijn de drie hoofdpijlers van de hervorming van de specifieke tewerkstellingssteun in het Brussels Gewest²⁰⁷ activering, inschakeling en retentie van de werkzoekenden. Binnen de **activeringspijler** werd het voormalige “Activa-plan” omgebouwd tot drie maatregelen met als uitgangspunt de werkgeverslasten te verminderen door een aftrek mogelijk te maken die door de RVA of het OCMW zal worden betaald. De **“inschakelpijler”** heeft tot doel zich te richten op specifieke groepen laaggeschoolde jongeren en hen een jaar lang nuttige beroepservaring te laten opdoen via een inschakelcontract dat, volgens de geest van de maatregel, tot een duurzame en kwalitatieve tewerkstelling zal leiden. De **retentiepijler** heeft tot doel de zogenaamde “oudere” werknemers die in het Gewest werken (ongeacht hun woonplaats) op de arbeidsmarkt te houden door een vermindering van de werkgeversbijdragen en de sociale zekerheid.

Sommige tewerkstellingsmaatregelen vertonen een onzeker karakter doordat ze beperkt zijn in de tijd en een lage (soms zelfs onzekere) bezoldiging voorzien. Het uitgangspunt is meestal om iemand voor een bepaalde periode van één of twee jaar uit een systeem van sociale zekerheid of bijstand te halen in de hoop dat de gewonnen tewerkstelling tot een duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt leidt, wat niet altijd het geval is.

Daarnaast moeten we er ook op wijzen dat, sinds de recente hervormingen, een deel van deze tewerkstellingsmaatregelen niet meer bijdragen tot het recht op werkloosheidsverzekering.

⁵⁸ Ordonnantie van het BHG van 23/06/2017 betreffende de tewerkstellingssteun in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, BS 14/07. En het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de activeringsmaatregelen van de werkzoekenden, BS 21/06/17.

Met betrekking tot het **tewerkstellingstype** en de **sociaaleconomische risico's** maken deze regelingen in eerste instantie een gedeeltelijke en tijdelijke verhoging van het inkomensniveau mogelijk. In de meeste situaties, gaat de afloop van de maatregel echter gepaard met een terugkeer naar werkloosheid (dergelijke trajecten zullen in de toekomst worden verstoord door de hervorming van de werkloosheidsuitkeringen).

Over het algemeen biedt een deel van de tewerkstellingsmaatregelen de mogelijkheid om in eerste instantie een verbetering van de materiële situatie van de werknemers en werknemers vast te stellen, maar in beperkte mate (wat betreft het inkomen) en slechts tijdelijk omwille van de terugkeer naar verschillende situaties van bestaansonzekerheid en armoede (precair werk, moeilijk verkrijgen van sociale bijstand,...).

In bepaalde gevallen kan het toetreden tot dergelijke stelsels leiden tot inkomstenverlies omdat een deel van de voordelen verloren gaat, bijvoorbeeld in verband met reiskosten (die niet of slechts gedeeltelijk worden terugbetaald), kosten voor kinderopvang, het verlies van bepaalde sociale diensten of rechten zoals bijvoorbeeld het recht op een betere terugbetaling van gezondheidszorg (VT), tegemoetkoming in de huur, enz.

Met betrekking tot het soort **gezagsverhoudingen op de werkvloer** voert een deel van deze werknemers dezelfde taken uit als hun collega's met een klassiek contract, maar worden ze daar minder goed voor betaald. Dat feit is symbolisch belangrijk in de arbeidsverhoudingen en kan leiden tot een gevoel van frustratie.

Deze werknemers hebben vaak weinig autonomie en voeren regelmatig taken uit met "schuivende" uurroosters, d.w.z. buiten de gebruikelijke werkuren van 9 tot 17 uur. Ook voeren ze zogenaamd "ondergeschikte" taken uit die andere werknemers niet kunnen of willen uitvoeren, zoals praktische taken in de dienstverlening (onthaal, secretariaat, wacht-diensten, gegevensinvoer, opruimen, klasseren, technische taken ...) en lastige taken in moeilijke sectoren (restaurants, schoonmaak, sociaal, gezondheid, personenzorg,...).

Voorbeeld: het PWA-stelsel (plaatselijk werkgelegenheidsagentschap)²⁰⁸

Het PWA-stelsel (plaatselijk werkgelegenheidsagentschap) georganiseerd door Actiris²⁰⁹ "biedt plaatselijke dienstverlening aan die niet uitgevoerd wordt op de normale arbeidsmarkt. Een PWA geeft langdurig werklozen de mogelijkheid om klusjes uit te voeren in hun buurt en op die manier hun weg naar de arbeidsmarkt terug te vinden." Het is de bedoeling om langdurig werklozen gedeeltelijk naar de arbeidsmarkt terug te leiden door hen de mogelijkheid te bieden om een beperkt aantal uren te werken en zo een maandelijks geplafonneerde aanvulling op hun uitkering te verdienen. Het stelsel wordt in meerdere gemeenten (8) beheerd door PWA-kantoren.

Wat betreft het **tewerkstellingstype** en de **sociaaleconomische risico's** werd dit stelsel vaak weerhouden en als voorbeeld aangehaald door de professionele hulpverleners om extreem precare werksituaties te illustreren. De hulpverleners van de sociale diensten (meer dan de hulpverleners van de overheid) beschouwen die maatregelen als verarmend omdat sommige werknemers daardoor jarenlang in slechte arbeidsomstandigheden blijven werken (ondankbare taken met ongewenste werkuren). Hier volgt de getuigenis van een maatschappelijk werkster:

De meeste mensen die ik op mijn kantoor ontvang krijgen PWA-toelagen omdat ze geen arbeidsovereenkomst kunnen vinden en zo dus elke maand een beetje extra geld krijgen om rond te komen. [...] ik heb iemand die al jaren halftijds via PWA's werkt. [...] dat is een man van 45-50 jaar, een analfabeet die het beu is om alfabetiseringslessen te volgen, die vond dat hij geen vooruitgang maakte, het lukte hem niet echt. Hij werkte 15 jaar via PWA's. Die kerel was echt super serieus, nooit afwezig, hij klopte natuurlijk alle weekends omdat dat de andere werknemers goed uitkomt ... En zo veegde hij de straat, zo gaat dat, de meeste mensen die je op straat bezig ziet zijn mensen die via PWA's werken. [hulpv14]

Die banen of opdrachten, met een lage bezoldiging en deeltijds, worden vaak (al dan niet vrijwillig) aanvaard door een deel van de werkende armen omdat ze worden beschouwd als een beter statuut dan voltijdse werkloosheid. Leven van een werkloosheidsuitkering en OCMW-bijstand wordt vaak

⁵⁹ Er zijn besprekingen gaande over hervormingen van de tewerkstellingssteun en het is mogelijk dat dit stelsel verdwijnt.

⁶⁰ <https://www.actiris.brussels/nl/burgers/pwa-contract/>, geraadpleegd op 22/08/2022.

als vernederend ervaren.

Het OCMW, dat is omdat er geen andere keuze is. [...] Werkloosheid ook. Leven van een werkloosheidsuitkering brengt geen vreugde. [...] Als er werk was, zou ik liever werken. Mijn grootste plezier is om te gaan werken en collega's te ontmoeten. Ik doe PWA-werk, ik werkte 6 uur binnenshuis, naaien, schilderen, klusjes in een school. Ik deed daar ervaring op en op hoeveel komt dat neer, zes uren tijd voor vier euro? Dat betekent dat ik zes uur lang aan het werk ben en daar zelfs geen vijftientig euro voor krijg. [wa32]

Wat betreft het soort **gezagsverhoudingen op de werkvloer** hebben de WAB in PWA-stelsels, op enkele uitzonderingen na, erg weinig invloed en speelruimte tegenover de economische unit, de organisatie en de inhoud van hun werk, enz. Uit onze bevragingen blijkt dat de taken uitgevoerd via PWA-werk vaak bestaan uit schoonmaakwerk, technische taken (herstellingen, onderhoud ...), personenverzorging (kinderopvang ...). Die taken worden weinig gewaardeerd van buitenaf en worden ook intern of vanuit het oogpunt van de werkenden niet altijd als waardevol beschouwd.

Voorbeeld: alle hervormde stelsels samengebracht onder de "Activa"-noemer

Het Activa-plan omvat een aantal maatregelen die werkgevers willen aansporen om werkzoekenden aan te werven door hen een financieel voordeel toe te kennen.²¹⁰ Activa is toegankelijk voor alle niet-tergestelde Brusselse werkzoekenden die gedurende 18 maanden vanaf de datum van de aanvraag minstens 312 dagen bij Actiris zijn ingeschreven.

Wat betreft het Activa-stelsel brengt ons onderzoek meerdere moeilijkheden onder de aandacht: enerzijds de selectie-effecten die door het stelsel worden veroorzaakt (sommige werkgevers werven uitsluitend onder die voorwaarden aan) en anderzijds de frustratie van bepaalde werklozen die moeten wachten tot zij er toegang toe kunnen krijgen. Een werkende arme en een sociaal werkster bevestigen dat:

Ik was dus werkzoekend en sinds heel wat maanden opnieuw werkloos. En toen kwam ik bij het Activa-plan terecht. En ja, dat bevat de werkgevers natuurlijk wel en dus moesten we een jaar werkloos wachten tot we eindelijk onder het Activa-plan konden vallen. Zo heb ik een baan gevonden en dat heeft zes maanden geduurd.

- En hoe weet u dat u die baan dankzij dat stelsel gevonden hebt? U kon werk vinden omdat u Activa werd?

- Ja, inderdaad. Omdat de personeelsdirecteur eigenlijk absoluut de Activa-kaart wilde. [wa35]

Ze begrijpen het niet [...] "Ah, ik ben niet lang genoeg werkloos geweest en dus heb ik daar geen recht op". Of anders de plannen voor jongeren van minder dan 30 jaar. Maar ... Stage First, bij Actiris heet dat Stage First, ja. De mensen begrijpen dat niet altijd en zijn daar soms verontwaardigd over. [hulpv13]

Wat betreft het **tewerkstellingstype** en de **socialeconomische risico's** werd door de professionele hulpverleners een wederkerend probleem vastgesteld. In de Activa-plannen wordt een deel van het loon betaald door de werkgever en een ander deel door de RVA.²¹¹ Het gebeurt vaak dat de werknemer wel het door de werkgever gestorte bedrag ontvangt, maar dat hij moeite heeft om het andere deel betaald te krijgen. Dat houdt talrijke risico's in voor de werknemers, met name op schulden en verlies van onderdak.

Bovendien zijn de professionele hulpverleners verdeeld over dit stelsel, dat een aanzienlijke turnover inhoudt omdat ondernemingen, om de voordelen te behouden, de werknemers niet aanhouden, maar nieuwe mensen aanwerven die wel weer aan de voorwaarden beantwoorden.

Activa geeft mensen de kans om te werken, maar zodra die personen niet meer aan de voorwaarden beantwoorden, gaan ze gewoon verder met iemand anders. [hulpv14]

Met betrekking tot de **gezagsverhoudingen op het werk** is de werknemer sterk afhankelijk en ondergeschikt. Het is voor de werknemer ook niet eenvoudig om duidelijk te weten wie waarvoor verantwoordelijk is, tussen de werkgever en het controle- en evaluatie-organisme.

Voorbeeld: de beroepsinlevingsstage (BIS)

²¹⁰ Beschrijving van het stelsel door Actiris: (<https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/premie-activa-brussels/>)

²¹¹ Infoblad T8 van de RVA: <https://www.rva.be/burgers/tewerkstelling---opleiding/activa---impulsion/het-plan-activa-in-het-brusselse-hoofdstedelijke-gewest-activa-brussels>

De beroepsinlevingsstage (BIS) is een vrij recente maatregel die de mogelijkheid biedt om rechtstreeks de arbeidsmarkt in te stappen en is de opvolger van een oud stelsel: het inschakelingscontract. “Met een beroepsinlevingsstage (BIS) ga je in het kader van een opleiding als stagiair aan de slag in een bedrijf. Zo doe je praktische kennis op en leer je bepaalde beroepsvaardigheden terwijl je werkt. De beroepsinlevingsstage is een overeenkomst voor een stage in een onderneming. Deze wordt afgesloten tussen jou en de werkgever van het bedrijf waar je stage wil lopen.”²¹² Het is mogelijk, maar onder bepaalde voorwaarden, om dit stelsel te combineren met werkloosheidsuitkeringen of een leefloon van het OCMW.

Met betrekking tot het **tewerkstellingstype** en de **sociaaleconomische risico's** biedt de BIS niet de mogelijkheid om een toereikend loon te verdienen. Het is onmogelijk, zoals een bevraagde benadrukt, om met 800 euro per maand te leven. De levenssituaties bij dergelijke contracten vereisen formele of informele aanvullende hulp. De BIS is geen arbeidsovereenkomst in de strikte zin van het woord. De werkgever betaalt geen loon en de werkende krijgt een uitkering ten laste van de werkgever.

De bepaalde duurtijd van de overeenkomst is problematisch. De aangeworven personen vallen na afloop vaak terug op preciaire werk of op het OCMW.

Ja, ik vind dat er heel wat tewerkstellingssteun bestaat, maar die blijft jammer genoeg niet duren, ik bedoel dat ze voor sommige mensen een springplank vormen, maar het daarna nog steeds moeilijk blijft om werk te vinden. Er zijn dus IBO-contracten, artikel 60, Stage First, BIS, en dat zijn vaak contracten voor 6 maanden of 1 en 2 jaar en daarna moet de persoon uiteindelijk soms terug naar af ... [hulpv18]

Met betrekking tot de **gezagsverhoudingen op het werk** kan het werk in een inschakelingscontract, net zoals bij de andere stelsels, intern stigmatiseren en ertoe leiden dat er meer taken moeten worden uitgevoerd, dat de werknemers “steeds meer” moet doen om de werkgever ervan te overtuigen hem aan te werven.

Meerdere arme werkenden hekelden de averechtse effecten (vernieuwing van opeenvolgende BIS-overeenkomsten) en de preciaire levensomstandigheden onder dergelijke of gelijkaardige overeenkomsten.

Voorbeeld: “Artikel 60” of het contract voor inschakelingsbetrekking

Volgens de beschrijving van Actiris is een Inschakelingsbetrekking, die vroeger “Artikel 60” werd genoemd, een arbeidsovereenkomst afgesloten tussen het OCMW en een leefloongerechtigde of een begunstigde van een gelijkaardige financiële sociale bijstand.

Het OCMW is de werkgever en kan de persoon tewerkstellen in zijn eigen diensten of “ter beschikking stellen van een partner/gebruiker” zoals de gemeente, een vzw, een intercommunale met een sociaal, cultureel of ecologisch doel, een ander OCMW, een openbaar ziekenhuis dat van rechtswege aangesloten is bij de RSZPPO of de RSZ, een erkende sociale onderneming, met toepassing van de ordonnantie van 23 juli 2018 met betrekking tot de erkenning en de ondersteuning van de sociale ondernemingen, een sociale huisvestingsmaatschappij (OVM) of een privé-zakenpartner²¹³. Inschakelingsjobs biedt het OCMW de mogelijkheid om een persoon die de arbeidsmarkt nog nooit heeft betreden of die ver van de arbeidsmarkt verwijderd is, een baan te geven. Het uiteindelijke doel is om de begunstigde toe te laten zich (opnieuw) op de arbeidsmarkt te integreren en aan het einde van de arbeidsovereenkomst het recht op werkloosheidsuitkeringen te kunnen openen.”²¹⁴

Dit contract wordt uitgebreid gebruikt door OCMW's om hun interne activiteiten te versterken en leefloongerechtigden (opnieuw) aan het werk te zetten, zodat ze daarna van een werkloosheidsuitkering kunnen genieten. De duurtijd van een artikel 60 varieert naargelang het aantal dagen dat de WAB nodig heeft om van een werkloosheidsuitkering te genieten.

De arbeidsrelatie is een relatie met drie partijen: werkgever (het OCMW), werknemer en ‘gebruiker’ (het OCMW of een andere instelling). Het contract wordt gesloten met het OCMW en de persoon werkt rechtstreeks voor het OCMW of in een vereniging of dienst die daarmee in verbinding staat (SVK, vereniging van het OCMW of de gemeente, dienst voor personenzorg ...).

Met betrekking tot het **tewerkstellingstype** en de **sociaaleconomische risico's** ligt het loon dat voor dergelijke contracten wordt betaald vaak hoger in vergelijking met de vroegere situatie en het wordt gespreid over een voldoende lange duur voor de werknemer of werkneemster, met een vrij volledige sociale bescherming. Zoals bij andere hulpstelsels en -maatregelen ligt de moeilijkheid in het afhandelen van de nasleep, na afloop van het contract.

²¹³ Actiris : <https://www.actiris.brussels/nl/burgers/beroepsinlevingsstage/>, geraadpleegd op 23/03/23.

²¹⁴ <https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/contract-voor-inschakelingsbetrekking/>

²¹⁵ <https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/emploi-d-insertion-ex-article-60-61/>

Artikel 60-contracten geven mensen de kans om tijdens een bepaalde periode een baan te hebben. Dat zijn soms relatief geschoolde functies in de verenigings- of sociale sector, zoals bijvoorbeeld functies in het onthaal van gebruikers of de telefoon beantwoorden in een OCMW. De werknemers en werkneemsters worden opgeleid, hechten zich aan het kader, de collega's, de inhoud van het werk, en hebben het vaak moeilijk om dat op te geven. De terugkeer naar de werkloosheid beleven ze als een echte mislukking. Vaak hebben de mensen moeite, na afloop van het contract, om het verlies van die baan, het statuut en het inkomen dat ze daardoor een tijdje verdienden, te verwerken.

Zoals bij andere gelijkaardige stelsels kan dit contract een risico op verslechtering van de sociale en financiële situatie met zich meebrengen doordat bepaalde voordelen verloren gaan. Dat is bijvoorbeeld het geval in bepaalde eenoudergezinnen die een aantal voordelen verliezen zodra ze het contract aanvaarden (tussenkost van het OCMW voor gezondheidszorg, voordelen in verband met de verhoogde tegemoetkoming, tussenkost in de opvang- of gezondheidskosten voor de kinderen, enz.).

Zodra een persoon die werkt met een contract onder artikel 60 aan de slag gaat, heeft die niet meer dezelfde voordelen als voorheen. Als we ons bijvoorbeeld een vrouw voorstellen die werkt onder artikel 60, die leefloongerechtigd was en vier minderjarige kinderen heeft. Een alleenstaande moeder. [...] die had een hele reeks voordelen, zoals de tussenkost voor kinderopvang [...] Als die vandaag als artikel 60 een aanvraag indient voor een tussenkost in de tandartskosten voor een kind, bijvoorbeeld, dan moet ik dat bijna verplicht weigeren omdat ze wordt beschouwd als iemand die een toereikend inkomen heeft. [hulpv16]

Wat betreft de **gezagsverhoudingen op het werk** is de aard van controle variabel, het gezagstype is sterk en er is een absolute mate van afhankelijkheid ten opzichte van de organisatie van het werk en de toegang tot de arbeidsmarkt. Het is ook niet eenvoudig om de arbeidsrelaties en omstandigheden van de driehoeksrelatie goed te begrijpen en in deze situatie te werken. Kunnen opgaan in de partnerinstelling en haar behoeften goed begrijpen is niet vanzelfsprekend.

Bovenop de hoge mate van gezag en controle over het werk door de werkgever en de gebruiker, is er in het geval van artikel 60 ook de verplichting voor de uitkeringsgerechtigde om op het specifieke activeeringsstelsel van het OCMW in te gaan. Een dergelijk voorstel weigeren kan door de persoon die

verantwoordelijk is voor het geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie (GPMI) worden beschouwd als een bewijs dat de begunstigde "niet wil meewerken". De mate van gezag en controle door de dossierbeheerder wordt dus nog versterkt in het kader van de administratieve en bijstandsrelatie met een "sanctiebevoegdheid".

Bovendien hebben die werknemers en werkneemsters geen enkele mogelijkheid om te onderhandelen en moeten ze de facto de arbeidsomstandigheden aanvaarden zoals ze zijn.

- Ik heb meermaals onder artikel 60 gewerkt en dat heeft toch deuren geopend, daar heb ik bijna alle structuren en heel wat hulpbronnen in Brussel leren kennen. Ik heb er ook een beetje de mensen leren kennen, wat me later misschien zal helpen om werk te vinden. Begrijpt u.
- U zei dat u voor dat werk vaste werkuren had. Waren dat steeds dezelfde uurroosters of konden die veranderen?
- Dat was in feite drie dagen per week van negen tot zes uur dertig en dan twee dagen per week van negen tot zeventien uur, maar dat kon veranderen. De overuren die we erbij deden werden niet betaald, die konden we opnemen als onderbrekingen. Dat is eigenlijk ook een vorm van bestaanonzekerheid, want als je een uur werkt, is de ideale oplossing om daarvoor te worden betaald. Maar de vereniging betaalt ons daar niet voor, ze laten ons die uren inhalen. [...] We hebben trouwens niet zelf gevraagd om die overuren te doen. Dat was omdat de prestatie laat eindigde en het waren dus extra uren na het werk. Het duurde dus langer, dat was het eigenlijk.[wa53]

Zoals bij andere stelsels wordt vaak van de mensen die werden aangeworven onder artikel 60 verwacht en wordt hen ook gevraagd om extreem gevarieerde taken uit te voeren, die soms veel ervaring, tact en denkwerk vereisen. In bepaalde gevallen worden die betrekkingen bekleed door professionals (sociale werkers, vormingswerkers). Dat is bijvoorbeeld het geval voor onthaalfuncties bij de OCMW's, loopbaanadvies, invoer van inkomsten om het bedrag van een uitkering te berekenen, hulp aan personen in noodhuisvestingscentra, enz.

Tot slot benadrukken we dat, ook al slaagt een deel van de begunstigden van deze stelsels en tewerkstellingssteun erin aan het werk te blijven of werk te vinden, soms zelfs met contracten voor onbepaalde tijd, de meeste mensen echter onzekerheid ervaren als ze het werk aanvaardden en geen andere keuze hadden dan een tewerkstellingshulptraject of een betrekking te aanvaarden.

Dit systeem van gesubsidieerde betrekkingen onder artikel 60 werd recent omgedoopt in “contract voor inschakelingsbetrekking” en riskeert te worden hervormd of te verdwijnen door de recente hervorming die de werkloosheidsuitkeringen beperkt. De werknemers en werknemers zouden geen recht op werkloosheid hebben (strengere toelatingscriteria) en lopen het risico, zonder voltijds of bijna voltijds werk te vinden, om opnieuw bijstand van het OCMW te moeten aanvragen.

Voorbeeld: het stelsel van de dienstencheques

Het stelsel van de dienstencheques werd oorspronkelijk opgezet om de schoonmaaksector te regulariseren en te formaliseren. Het geval van de dienstencheques is ongetwijfeld het meest emblematische en vaak aangehaalde voorbeeld om precaire arbeid te illustreren. Tegelijk wordt het ook aangehaald als voorbeeld van een stelsel om informele toestanden te formaliseren. Het vormt een manier om sociale bescherming aan te bieden aan werknemers uit de informele sector (schoonmaak, huishoudhulp ...) en de thuishulp met een fiscaal voordeel voor de gebruiker.

Met betrekking tot het tewerkstellingstype en de sociaaleconomische risico's tonen de trajecten vaak langdurige bestaansonzekerheid, zwaar werk, een oververtegenwoordiging van mensen met een migratieachtergrond of -verleden (binnen en buiten de EU) (zie hoofdstuk 4), een slechte gezondheid en een groeiende financiële onzekerheid, te wijten aan de steeds vaker voorkomende schommelingen van de bezoldiging en de sociale uitkeringen. De arbeidsomstandigheden werden onlangs enigszins verbeterd²¹⁵, maar de voltijdse bezoldiging blijft laag, vooral voor het Brussels Gewest²¹⁶. Omdat de werknemers vooral deeltijds werken, blijven de lonen meestal relatief laag, zelfs voor werknemers met meerdere jaren anciënniteit. Het aantal gewerkte uren varieert in functie van de vraag, omdat het zo wordt opgelegd of omwille van gezondheidsredenen.

Door hun ervaring met contracten voor bepaalde tijd en activiteiten in de informele sector, geven vele WAB de voorkeur aan een deeltijds contract voor bepaalde tijd in de sector van de dienstencheques, in de eerste plaats omwille van alle verzekeringsvoordelen van de sociale bescherming (verplichte ziekteverzekering en vergoeding voor zichzelf en de kinderen, pensioensbijdragen, werkdagen die meetellen bij werkloosheidsrisico, enz.).

Met betrekking tot het soort **gezagsverhoudingen op de werkvloer** steunt de arbeidsverhouding

ook dit in stelsel op een relatie met drie partijen. Tact, fijngevoeligheid en een bijzondere aandacht voor zichzelf en de wensen van de klanten en de werkgever zijn noodzakelijk. De werknemer moet zich snel aanpassen aan talrijke werkomstandigheden met steeds wisselende gezagsverhoudingen en een uiterst wisselvallige mate van controle over de organisatie van haar eigen werk. Elke klant heeft zijn eigen verwachtingen, gewoontes, “dada's” en verboden.

De werknemers met dienstencheques hangen voor de verlenging van hun prestaties af van de klanten van het agentschap, maar ook van de beslissingen van de agentschappen betreffende het toewijzen van klanten, uurroosters en managementbeslissingen. Sommige agentschappen voorzien opleidingen voor de werknemers, andere voeren die verplichting niet uit. De praktijken variëren naargelang de werkgever. Sommigen luisteren naar de werknemers (intervisievergaderingen,...) en hun behoeften (werkuren, kinderen, verplaatsingen,...) en andere minder.

De kenmerken en de realiteit van werknemers met dienstencheques zijn al goed gedocumenteerd en bekend. Uit meerdere studies blijkt dat het stelsel wordt gekenmerkt door een overgrote meerderheid van prestaties toegewezen aan huishoudelijke diensten (Bruxeo, 2021), lage lonen (vaak minder dan het minimumloon), een meerderheid van parttimers, een oververtegenwoordiging van vrouwen en etnostratificatie (Observatorium voor gezondheid en welzijn, 2015). Ze melden ook negatieve beeldvorming en onderwaardering van deze banen (Camargo, 2018), verborgen kosten, met name door de afwezigheid van doorstroommogelijkheden naar ander, niet gesubsidieerd werk en bijzonder negatieve effecten op de gezondheid van de werknemers (Leduc, Tojerow, 2020).

Het opzetten van het stelsel van de dienstencheques had oorspronkelijk tot doel om informeel werk en werkloosheid te bestrijden. Een recente studie besluit: “Ondanks hun groeiende populariteit lijkt het erop dat er weinig empirisch bewijs bestaat van de effectiviteit van dienstenchequesubsidies als instrument voor het overheidsbeleid tegen werkloosheid bij laaggeschoolde werknemers”. Er bestaat bovendien een hoog risico op ziekten van het botspierstelsel en uitval door ziekte of invaliditeit op korte en lange termijn (Leduc & Tojerow, 2020). Deze overheidsmaatregelen, die worden beschouwd als instrumenten om de werkloosheid te bestrijden, beïnvloeden het aantal personen met een ziekte- of invaliditeitsuitkering.

⁶⁶ Hervorming van de dienstencheques van kracht sinds 1/01/2025 : <https://www.dienstencheques.brussels/onderneming/nieuws/hervorming-brussel>

⁶⁷ L'Echo 08/07/2025 : <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/federal/toutes-les-aides-menageres-vont-etre-augmentees-sauf-a-bruxelles/10614984.html>

Clara is Belgische met Portugese ouders. Ze is zeer jong in België gearriveerd omwille van een situatie van extreme armoede in haar geboorteland. Omdat haar zus oud genoeg is om te werken, “offert Clara zichzelf op” om twee jaar lang haar kinderen op te vangen. Daarna vindt ze een plaats bij particulieren in een huis waar ze twee jaar lang 6 dagen per week informeel “in het zwart” werkt.

Omdat Clara wenste geregulariseerd en ingeschreven te worden, veranderde ze van werk. Eerst werkte ze een jaar lang in een eerste schoonmaakbedrijf, om zich daarna via een andere onderneming toe te leggen op huishoudelijk werk voor een gezin in Overijse, 5 dagen per week gedurende 5 jaar. Haar woon-werkverplaatsing neemt 2 uur per dag in beslag.

Wanneer ze moeder wordt, stopt ze 6 jaar lang met werken. Ze kreeg een werkloosheidsvergoeding en aanvullende OCMW-bijstand en tijdens die periode volgde ze Franse les en naailessen. Na haar tweede kind ging ze weer aan het werk in de dienstenchequesector bij een bejaarde persoon gedurende 5 jaar. Als huurster moest ze meermaals met haar gezin verhuizen. Haar echtgenoot is ziek en werkt niet.

Onlangs kwam ze erachter dat het bedrijf haar arbeidsovereenkomst had gewijzigd. Ze was ervan overtuigd dat ze al 20 jaar lang een contract van 38 uur per week had, maar vernam via de vakbond dat haar contract slechts 20 uur per week telde. Dat gebeurde tijdens een periode waarin ze enkele klanten verloor. Ze heeft het gevoel voor niets gewerkt te hebben. Vandaag heeft ze een contract van 25 uur per week, terwijl ze er 28 presteert, en haar loon schommelt maandelijks in functie van het aantal van “haar” klanten.

Na haar derde kind werkte ze bijna in een apotheek, maar dat heeft haar echtgenoot haar verboden omdat ze daarvoor haar hoofddoek moest afnemen. Hij denkt dat ze uitsluitend bij vrouwelijke klanten werkt en ze is een beetje bang voor hem. Ze is ook bang om ziek te worden of een tijd werkloos te zijn. Clara is boos op het agentschap omdat het te weinig werkuren heeft aangegeven, maar durft niet van agentschap veranderen omdat ze het risico loopt haar anciënniteit te verliezen.

Op dit ogenblik verdient ze 12,30 euro per uur en ze weet dat ze, als ze van agentschap verandert, slechts een contract voor bepaalde tijd van 6 maanden zal krijgen en zal beginnen met een loon van 10 euro per uur. Ze zou liever meer werken, maar ze blijft trouw aan haar goede klanten die ze goed kent. Haar oudste zoon draagt eindelijk financieel een beetje bij in het gezin. Clara heeft overal pijn, maar “zo gaat dat”. Ze huult vaak, ze neemt dagelijks medicijnen, antidepressiva, en staat nooit stil: “zo gaat dat, er is geen andere keuze”. [wa49]

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder de gedetacheerde loontrekkende werknemers

We konden niet rechtstreeks met gedetacheerde preciaire werknemers praten, maar meerdere professionele hulpverleners hebben de situaties van deze werknemers en werkneemsters aangehaald.

Hun situatie valt met name onder de categorie van de mobiele loontrekkende werknemers binnen de Europese Unie. Volgens een recent onderzoek van het HIVA en de KU Leuven²¹⁷, kende “arbeidsmobiliteit via detachering het voorbije decennium een sterke toename in de Europese Unie”. België is hierbij de 3^{de} belangrijkste ontvangende lidstaat van gedetacheerde werknemers en zelfstandigen afkomstig uit een andere lidstaat (zie hoofdstuk (4)). Deze situatie waarbij een werkgever tijdelijk werknemers naar

een ander land stuurt om er een bepaalde tijd te werken is in bepaalde Belgische sectoren zelfs een belangrijke vorm van tewerkstelling geworden, niet in het minst in de Belgische bouwsector” (De Wispelaere et al. 2020).

In België en met name in het Brussels Gewest is het moeilijk om het exacte aantal gedetacheerde werknemers op het grondgebied te schatten. Het fenomeen wordt ruimschoots onderschat, omdat deze werknemers niet als “actief” worden beschouwd. In het hierboven vermelde onderzoek waren er ongeveer 21.600 gedetacheerde werknemers op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2018. **Een op de vijf gedetacheerde werknemers in België werkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest** (De Wispelaere et al. 2020). **De grote meerderheid van de gedetacheerde werknemers zijn loontrekkenden, ook al neemt**

²¹⁷ <https://press.actiris.be/voor-het-eerst-berekend-het-aantal-gedetacheerde-werknemers-in-brussel> geraadpleegd op 20 maart 2022.

het aantal zelfstandigen onder hen toe.

Bijna alle gedetacheerde werknemers (91,9 %) komen uit een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Vrijhandelsassociatie (EVA), waaronder Portugal (16,8 %), Polen (15,7 %), Nederland (10,6 %), Duitsland (9 %) en Frankrijk (8,5 %). Met betrekking tot het kleine deel van de gedetacheerde werknemers afkomstig uit landen buiten de EU en de EVA, is hun aantal veel groter in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waar Indiase burgers de talrijkste nationaliteit vormen en vaak IT-gerelateerde taken verrichten.

Wat betreft tot het **tewerkstellingstype** en de **so-ciaaleconomische risico's** moeten we er op wijzen dat een deel van de gedetacheerde werknemers een hoog sociaaleconomisch risico kent en er niet in slaagt om de eindjes aan elkaar te knopen. Sommigen komen zelfs in uitbuitingsystemen terecht.

Het is waar dat we arbeiders uit het buitenland laten komen, er zijn altijd Poolse arbeiders in de bouw en het klopt dat wanneer we de aannemer erbij halen, die vaak geen Frans praat ... dat is steeds vaker het geval, dus ... En hoeveel worden die betaald? Is dat geen slavernij? En het is waar ... weet je, dan komen ze uit Polen, werken voor 5 euro per uur ... ze gaan eender welke arbeidsvoorwaarden aanvaarden ... [hulpv27]

Met betrekking tot de contractuele voorwaarden moeten we evenwel opmerken dat **een klein deel van de gedetacheerde werkenden een zelfstandigenstatuut hebben**, terwijl de gedetacheerde werkenden vaak niet goed op de hoogte zijn van de heersende “klassieke” contractuele en statutaire regels. We wijzen er ook op dat de werkgevers de voorwaarden voor dit soort aanwerving niet altijd naleven, zoals de hulpverleners vaak hebben aangekaart (vandaar het specifieke geval dat we hieronder toelichten). Bovendien worden die werkenden vaak minder betaald dan het Belgische minimumloon of worden ze in werkelijkheid, zonder het te weten, ingeschakeld in stelsels van “werkende vennoten” (zie infra). Dat is het geval in talrijke ondernemingen en sectoren, bijvoorbeeld in de bouw, informatica, sportcentra, verpleegzorg enz.

Er bestaan ook uitgekende contractuele regelingen die gedetacheerde zelfstandige werkenden verbinden aan een bedrijf dat een afhankelijkheidsrelatie oplegt die vrijwel identiek is aan de arbeidsverhouding van een loontrekkende. De grenzen tussen statuten vervagen en de arbeidsverhoudingen tussen afhankelijkheid en zelfstandigheid worden wazig.

Sport- en wellnesscentra huren buitenlandse sportleraren in met een zelfstandigencontract. Ze profiteren van het feit dat de vreemdelingen het Belgische administratieve systeem niet kennen en de taal niet spreken om in hun plaats de procedures te regelen. Dat kan zover gaan dat ze beweren dat België een speciaal statuut heeft voor zelfstandige werknemers, waardoor zelfstandigen aan dezelfde ondergeschiktheid onderworpen zijn als loontrekkende werknemers.

In de praktijk komen die buitenlandse zelfstandigen terecht in een relatie waaruit ze zich niet kunnen loswerken. Concurrentiebedingen in het contract verbieden hen namelijk om andere klanten te zoeken in het Brussels Gewest (de beroepskaart wordt slechts toegekend voor activiteiten in het Brussels Gewest) en bij contractbreuk tijdens het eerste jaar moeten ze 3000 euro terugbetalen aan de onderneming (als vergoeding voor de administratieve procedures om een beroepskaart aan te vragen). Alles in het contract is legaal, maar volledig opgesteld in het nadeel van de zelfstandige, die vaak niet voldoende op de hoogte is van het Belgische administratieve systeem om te beseffen wat hij ondertekent.

In de bouwsector nemen de aannemers buitenlandse zelfstandigen in dienst en bieden daarbij een bezoldiging aan die ver onder het minimumloon ligt. De buitenlanders die dat aanvaarden, beseffen vaak niet hoe duur het levensonderhoud in België is en welk verschil er is tussen netto en bruto (de terugbetaling van de belastingen volgt pas na een eerste boekjaar). We zien dat sommige bedrijven buitenlanders verplichten om een minimumbedrag in het bedrijf te investeren zodat ze kunnen worden toegelaten als onbezoldigde werkende vennoot of met een bezoldiging die nooit het geïnvesteerde bedrag zal evenaren (geen rendement op de investering). De buitenlander aanvaardt dat om een beroepskaart en een verblijfsvergunning te krijgen. [hulpv26]

Wat de gedetacheerde werknemers onderscheidt, is het feit dat ze onder het sociale zekerheidsstelsel van hun eigen land vallen. Dat maakt die categorie van werknemers bijzonder “aantrekkelijk” voor de werkgevers, want dat drukt de loonkosten.

Deze andere respondent wijst er bijvoorbeeld op dat de IT-sector een beroep doet op dit type werknemers en werknemers, maar gebruik maakt van minder gunstige paritaire comités

met uurroosters die een voltijdse werkweek overschrijden.

Je moet weten dat de hele IT-sector, zodra het gedetacheerde werknemers betreft, jammer genoeg afhangt van het paritair comité 200. Dat is dus een paritair comité met extreem lage minimumlonen. Daar hebben we dus een minimumloon van ongeveer 1700 à 1800 bruto voor een voltijdse betrekking. We gaan dat dus snel zien op de loonbriefjes als we die controleren, maar we zullen nooit weten hoeveel uren ze presteerden om dat minimumloon te bereiken. Er zijn geen echte timesheets met de werkelijk gepresteerde uren, of we krijgen die zelden te zien. We zijn ooit op goed geluk binnengevallen in een grote toren in Brussel om 16 uur en we en zagen dat de Indiërs in twee shiften werkten. We zagen dus de dagshift van de Indiërs vertrekken en in de loop van de namiddag arriveerde een nacht- of avondshift met andere Indische werknemers op dezelfde werkplekken. [hulpv27]

De inspecteurs zijn niet talrijk genoeg om de naleving van de steeds uitgebreidere en complexere wetgeving te kunnen handhaven. Het is niet eenvoudig om het spoor van die werkenden na te trekken. De procedures verschillen naargelang de buitenlandse werkenden Europees zijn of niet. Er bestaan verschillende online procedures op federaal¹²¹⁸ of gewestelijk niveau¹²¹⁹ om buitenlandse werkenden op het Brusselse grondgebied in te schrijven: de arbeidsvergunningaanvraag, de Limosa-verklaring of “check-in-at-work”. De Limosa-verklaring maakt het mogelijk om een slechts een deel van de gedetacheerden op te sporen en te tellen: ze geldt voor de loontrekkenden, maar niet voor de zelfstandigen. Ze moet slechts voor bepaalde sectoren worden ingevuld, wanneer een werkgever een andere werkgever of een buitenlandse zelfstandige met een tijdelijke opdracht belast. De Limosa-registratie van zelfstandigen werd echter veroordeeld als een belemmering voor het vrije verkeer van werkenden en was dus een tijd lang verboden, zodat een aantal werkenden onzichtbaar worden.

Met betrekking tot het soort **gezagsverhoudingen op de werkvloer** kunnen de verhoudingen tussen gedetacheerde WAB en ten opzichte van de economische unit hier niet worden gedocumenteerd. We verwijzen daarvoor naar de studie die in

2020 werd uitgevoerd: “Inkomende en uitgaande detachering in de Belgische arbeidsmarktstatistieken”²²⁰.

Het lijkt erop dat het kluwen van de goedkope en niet aan het Belgische socialezekerheidsstelsel onderworpen gedetacheerde arbeid, zich blijft ontwikkelen en uitbreiden zonder dat de overheid en de statistieken daar volledig en in *realtime* vat op krijgen ondanks een Europese richtlijn die deze situaties reguleert²²¹.

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder de loontrekkenden tewerkgesteld voor korte duur of gelegenhedswerk (tijdelijk)

De bestaansonzekerheid die werknemers in deze situatie ondervinden is nog sterker dan bij contracten voor beperkte of bepaalde duur omwille van de extreem korte duur of de incidentele aard van de “opdracht”. Contracten per taak, per dag of per week zijn voor een deel van de werknemers de enige manier om werk te vinden.

Het gaat vaak om uitzendwerk, maar in sommige gevallen wordt dit contract voor een korte duur eerder een “opdracht” of een “project” genoemd. Het gaat, nog steeds in een loontrekkend kader, om korte contracten of facturen voor enkele werkdagen. Uit ons veldonderzoek blijkt dat er in dit kader een tendens bestaat om het werk extreem op te splitsen in taken, jobs en opdrachten, die overigens zo worden genoemd in uitzendcontracten. Die opsplitsing van activiteiten/taken en tijd in kleine contracten versnipperd het werk zodanig dat ook de werk- en arbeidsverhoudingen daardoor worden verzwakt. WAB komen en gaan voor occasionele taken en opdrachten die al dan niet worden verlengd, in uiteenlopende omgevingen, zonder de tijd te hebben om relaties aan te knopen of zich bij een vakbond aan te sluiten (ondanks het bestaan van specifieke afdelingen).

WAB moeten zich voortdurend aanpassen, vaak zware taken uitvoeren en leven met de onzekerheid over verlenging of een nieuwe jobaanbieding. Ze hebben vaak geen andere keuze dan het opgelegde kader te aanvaarden, met alle zeer intensieve en zware werkomstandigheden in het kader van onzekere contracten van korte en zeer korte duur.

⁶⁹ Working in Belgium https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/nl/home.html

⁷⁰ DG Economie en werkgelegenheid, arbeidsvergunningen aanvragen <https://economie-werk.brussels/toelating-arbeid>

⁷¹ <https://press.actiris.be/voor-het-eerst-berekend-het-aantal-gedetacheerde-werknemers-in-brussel>

⁷² De “Single Permit”-richtlijn (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/ALL/?uri=celex%3A32011L0098>) en de “Long Term Resident”-richtlijn (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/nl/ALL/?uri=celex%3A32003L0109>) zie One Policy Place: [https://opp.group/upload/labour_migration_\(2\)_1680265786.pdf](https://opp.group/upload/labour_migration_(2)_1680265786.pdf)

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder de loontrekkende uitzendkrachten

In België bereikte de uitzendarbeid een piek in 2018 om daarna de laatste jaren af te nemen. Uitzendkrachten zijn tegenwoordig in alle sectoren aanwezig. In 2019 maakte een koninklijk besluit de inzet van uitzendkrachten in federale administraties mogelijk²²².

In het Brussels Gewest zijn er op 31 december 2022 niet minder dan 206 uitzendbureaus²²³ met een erkenning in de drie bij wet voorziene categorieën: klassieke uitzendarbeid, ondernemingen die vallen onder paritair comité 124 voor het bouwbedrijf en de kunstsector. Dertien bureaus hebben een aanvraag ingediend in 2021 en twaalf in 2022. Dat betekent een stijging van 5 % per jaar, wat wijst op een zeker “dynamisme van de sector” (Commissie economische zaken en werkgelegenheid, 01/03/2023). In principe bepaalt de wet van 1987 dat uitzendarbeid occasioneel is.²²⁴ Nochtans maakt het tegenwoordig deel uit van de klassieke vormen van beheer en de gebruikelijke werking van verschillende sectoren: voeding, dienstverlening, handel, enz. Het inzetten van uitzendwerk is niet altijd gerechtvaardigd. Het is een strategie die door werkgevers wordt gehanteerd met het oog op een grote “just-in-time”-flexibiliteit in functie van de behoeften, de vraag en de prioriteiten van het bedrijf.

Werknemers die als uitzendkracht werken of ooit werkten, doen dat bijna nooit voltijds. Voltijds werk is bestemd voor beter betaalde profielen met contracten die wekelijks worden vernieuwd. De meest voorkomende gevallen zijn hybride situaties (zie infra, “vage kant”) waarin iemand uitzendactiviteiten combineert met een vervangingsinkomen of een sociale bijstandsuitkering. Die WAB aanvaarden uitzendarbeid zodra dat mogelijk is (in functie van hun gezondheidstoestand, locatie van de opdracht, voorwaarden,...). Uitzendarbeid combineren met werkloosheid of afhankelijk blijven van een werkloosheidsuitkering of het OCMW zijn situaties die men ondergaat.

Wat betreft het **tewerkstellingstype** en de **sociaaleconomische risico's** en ondanks het “loontrekkende” statuut en de contractuele bescherming, tekenen zich voor de interim-WAB talrijke moeilijkheden af en is het sociaaleconomische risico hoog tot zeer hoog, naargelang hun vaardigheden, ervaring en opleiding. De extreem korte duur doet de bescherming van het loontrekkende statuut bijna teniet. Het sociaaleconomische risico ligt vrij hoog door de extreem korte duur en het feit dat de WAB nooit weten of hun contract zal worden verlengd.

Uitzendcontracten kunnen ook langer duren en structureel worden, maar zonder structurerend of bevredigend effect voor de werknemers en werkneemsters. Sommige WAB zien geen evolutie ondanks het zware werk, de lage bezoldiging en de opofferingen die ze doen in hun privéleven. Ze hopen op een contract van lange duur dat er vaak nooit komt.

Nu ja, ik heb er ook die binnenkomen en die zeggen “ik werk al twee jaar als uitzendkracht, hoe komt het dat ik nog steeds geen contract heb bij hetzelfde bedrijf?”. Wat het loon betreft, probeer ik hen te zeggen: “Luister, als je nu een goede baan hebt met een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd, een mooie job ergens, kijk dan ook ...” [hulpv18]

Bovendien veroorzaken contracten van korte duur enorm veel kosten. Ze vereisen van de WAB een aanzienlijke investering qua tijd, wat een rem kan vormen op hun toegang tot werk voor mensen die al erg kwetsbaar zijn, zoals bijvoorbeeld alleenstaande moeders.

De opeenvolgende en herhaalde contracten van korte of uitzonderlijke duur stellen bovendien talrijke administratieve problemen voor het traject van de werkende armen (zie deel 6). Verschillende hulpverleners verwijzen naar de extreem korte duur van arbeidscontracten die, zelfs als ze elkaar opvolgen, geen recht op vervangingsinkomens waarborgen (met name werkloosheidsuitkeringen) en kunnen leiden tot administratieve moeilijkheden om die rechten te behouden. Hoewel de overheid zich bewust is van de onmisbare noodzaak van loonbijstand voor preciaire werknemers, onder meer door de voorwaarden voor sociale bijstand en werkloosheidsverzekering te versoepelen, rijzen er concreet tal van problemen:

Ja, dat is een korte duur. [...] Ik stel me in de plaats van die mensen die al meer dan twee jaar lang als uitzendkracht werken en die dagelijks zo'n nieuw contract krijgen. Dat is natuurlijk niet aangenaam! Ze hebben eigenlijk voortdurend het mes op de keel! Tijdens de coronacrisis bleven die mensen met lege handen achter omdat ze preciaire contracten hadden. Ze kregen geen toegang tot uitkeringen of vergoedingen van de RVA. [hulpv25]

Pauzes zijn schaars en kort, het werk is vaak intens en aanhoudend. Zulke omstandigheden hebben vaak gevolgen voor de gezondheid. Deze

²²³ Jassogne P. (2019) Alter Echos n° 474: <https://www.alterechos.be/interim-un-casse-tete-dans-la-fonction-publique/>

²²⁴ BHP - Zitting 2022-2023 PRB Commissie economische zaken en werkgelegenheid 01/03/2023, VOORLOPIG VERSLAG

²²⁵ [https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1987/07/24/1987012597/justel] geraadpleegd op 11/08/2022

voormalige uitzendkracht in een sorteercentrum voor post en pakketten benadrukt de slechte arbeidsomstandigheden.

Het is sowieso al zwaar. Bij mij is het dus het werk als sorteerster in het depot dat mijn rug heeft kapotgemaakt, dat was dus echt fysiek werk. We moesten pakketten tillen, de centrale is gekkenwerk, echt waar, ik beklaag de mensen die daar het hele jaar lang werken, want die hebben geen andere keuze. Dat heeft mijn rug kapotgemaakt, acht uren rechttop werken, kartonnen dozen tillen en werpen, dragen en weer werpen, de hele avond lang. Het was echt ... zo, ik heb het nochtans graag gedaan, ik heb dat graag gedaan, maar het heeft me fysiek kapotgemaakt. [wa22]

Wat betreft het soort **gezagsverhoudingen op de werkvloer** blijken de arbeidsverhoudingen, behalve in uiterst gespecialiseerde gebieden, vaak weinig bevredigend voor de WAB die we hebben ontmoet. De interacties zijn kort, vluchtig, gestandaardiseerd en streng gecontroleerd.

De arbeidsverhoudingen zijn sterk hiërarchisch georganiseerd, laten weinig speelruimte voor vertrouwen, autonomie, operationele uitwerking of beslissingsmacht over het eigen werk en nog minder over de manieren om dat individueel of binnen de structuur te doen.

Bovendien moeten uitzendkrachten zich aanpassen en op verschillende werkplekken werken, met collega's die regelmatig veranderen. De opdrachten veroorzaken stress en vereisen intense en voortdurende inspanningen. Er is vaak te weinig tijd om een te lange reeks taken uit te voeren die bovendien fysiek of psychologisch zwaar zijn.

De contractvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen blijken vaak onderlinge concurrentie tussen werknemers aan te wakkeren. De werknemer heeft altijd de mogelijkheid om een opdracht of verzoek te weigeren, maar hij weet dat hij daarvoor zal moeten "betalen" of zal "gestraft" worden. Uiteindelijk heeft de werknemer slechts weinig controle. Hij kan opdrachten of prestaties niet weigeren of aanvaarden zonder de mogelijke gevolgen af te wegen.

In bepaalde gevallen kan het weigeren van een aangeboden opdracht gevolgen hebben. Deze respondent heeft het over een vorm van "chantage om opdrachten aan te nemen".

Het probleem is dat ik bijvoorbeeld op een bepaald ogenblik 8 uur na elkaar had gewerkt ... ze hebben me bij hen geroepen terwijl ik aan het werk was, hoewel dat verboden is, om me te zeggen "kom morgen". Tja, als je dan nee zegt, gaan ze ook niet op jou rekenen voor de volgende shiften²⁵ ... [wa54]

- Ja, de volgende dag dus! Ik heb zelfs voorgesteld dat ik om 22 uur klaar was en ze me vroegen "kan je morgenvroeg om 5 uur komen?", terwijl dat wettelijk verboden is, je moet minstens 9 uur rust krijgen.

- En uw uurroosters veranderen dus voortdurend? (...)

- Ja, als er geen werk is, roept niemand je op, maar als er werk is, en je neemt het niet aan, bijvoorbeeld omdat je met je moeder naar het ziekenhuis moet, dan kan hen dat niets schelen ... als je niet komt, geven ze je gewoon niets meer. [...] Er is daar veel werk, [...] ik begrijp hen, maar ze moeten ook niet overdrijven! [...] Er zijn toch voorwaarden die moeten worden nageleefd! [wa54]

Volgens bepaalde hulpverleners kan er een uitbuitingslogica meespelen in die logica van (zeer) kortdurende contracten:

Je wordt op een keer voor vier opeenvolgende dagen opgeroepen en dan hoor je zes weken lang niets meer. Voor mij is dat echt, zou ik het durven zeggen, een vorm van heden-daagse slavernij. We mogen niet de hele uitzendsector over dezelfde kam scheren, maar het blijft wel een praktijk die erg wijdverbreid is ... Nou ja, ik wil geen oordeel vellen. Ik observeer, ik mag niet generaliseren, ik kan het niet becijferen, ik kan me de omvang van het fenomeen niet voorstellen, maar het komt wel echt heel vaak voor! [hulpv20]

De dagelijkse werkomstandigheden in de uitzendsector kunnen er bovendien toe leiden dat iemand zich niet kan inschrijven voor een opleidingstraject om zich uit deze cyclus van korte contracten los te werken. De hulpverleners benadrukken dat het gaat om mensen die goed werken, die zeer efficiënt zijn en blijf geven van een onberispelijk professionalisme, maar die vaak niet beschikken over het nodige diploma of de vereiste vaardigheid om een stabielere baan te kunnen vinden.

²⁵ Een 'shift' is een werktijdperiode van meerdere opeenvolgende uren, bijvoorbeeld schijven die variëren van 2 tot 7 werkuren.

Ja zo is het, ik wil niet verbitterd lijken, maar het is eigenlijk ...bedroevend om te zeggen, ja, dat is een beetje een kleenex-moment, dat zijn jongeren met een sterke motivatie. En ik zeg dat ook als jobadviseur, dat ze net dat ENE ding missen om in het plaatje te passen en geïntegreerd te zijn. Ze worden wel ingezet, maar er wordt geen moeite in gestoken.

Zo denk ik aan een kerel die supergemotiveerd was, heel vriendelijk, een enorme werkracht, want hij was keukenhulpje, afwasser, hij deed ook, euh ... maar als het erop aankwam te lezen en te praten, en dus ook om te schrijven, wel, dat was niet zijn sterkste punt, daar was hij echt niet goed in. En dus zeg ik: "Maar werk toch aan je Frans. Doe alles wat je kunt, werk hard aan je Frans, want dat is HET punt waardoor de mensen aan je voorbijgaan". Maar hij had voortdurend uitzendopdrachten en dus zelfs op dagen waarop we hadden afgesproken om 9.30 uur, belde hij me om 9 uur: "Sorry, ik kreeg net een sms, ik heb een uitzendopdracht". En hij kreeg zijn opdrachten via sms: "Over een uur kom je werken". Maar daarvoor heeft hij dus heel wat afspraken met mij afgezegd, maar dat stoort me niet, dat hij een volgende keer terugkomt om de zoektocht verder te zetten. [hulpv13]

Zo worden uitzendkrachten dubbel kwetsbaar. Ze hebben enerzijds geen andere keus dan de opdrachten te aanvaarden die aan hen worden aangeboden, en anderzijds hebben ze vaak niet de tijd en de kans om zich bij te scholen om uit die logica los te komen.

Zoals voor andere soorten arbeidsovereenkomsten is de contractuele relatie een driehoeksverhouding tussen werknemer, uitzendbureau en de werkgever bij wie de arbeidsovereenkomst wordt uitgevoerd. In zijn werksituatie verwacht de werknemer soms het gezag van de bedrijfsklant en dat van het uitzendbureau. Ook als de relatie met de bedrijfsklant positief en kwaliteitsvol is, zal in de meeste gevallen het uitzendbureau beslissen over de selectie van de kandidaten, de toewijzing en wijziging van de werktijden, de evaluatie of het niet vernieuwen van een contract of een opdracht.

Bovendien legt het bureau in bepaalde gevallen de verantwoordelijkheid voor het beheer van zijn klantenbestand bij de werknemer (zoals in de schoonmaak- en kunstsectoren). Verschillende aanvullingen op het contract bepalen dat bij variaties in het aantal klanten en uren, de arbeidsduur (regime) navenant wordt verminderd. Terwijl het eigenlijk het uitzendbureau is dat als werkgever die schommelende vraag van klanten en van het aantal bedrijfsklanten moet beheren.

Uitzendbureaus nemen vaak nogal gemakkelijk de vrijheid om de werkregimes voortdurend te beperken en te doen schommelen omdat het bureau geld verliest als het een klant verliest. Dus laten ze de werknemer een bijlage tekenen en zeggen ze "wel, omdat je die klant verloor moet je ofwel een nieuwe klant vinden en dan blijven we je voor die arbeidsuren aanwerven, ofwel vind je er geen andere en dan moeten we je arbeidstijd beperken omdat we je niet kunnen betalen voor arbeidsuren die je niet presteert". Over het algemeen gaat de werknemer meteen tekenen omdat hij minstens de overige uren die hij nog heeft wil behouden, maar ik moet hun er telkens aan herinneren: "nee, het uitzendbureau heeft je aangeworven! Het is aan hen om werk voor je te vinden, zij zijn de werkgever, het is hun verantwoordelijkheid om werk voor je te vinden!" [hulpv 03]

Tot slot concentreert uitzendarbeid, net zoals andere vormen van werk dat wordt getypeerd door een relatie met drie partijen (dienstencheques, kunst, evenementensector ...), zowel kwetsbaarheidsfactoren met betrekking tot de sociaal-economische risico's (door de onregelmatige prestaties, de onzekerheid over de bezoldiging en de verlenging van de opdracht, de duurzaamheid van het werk of van het project, een lager niveau van sociale bescherming ...) als op het gebied van gezag en arbeidsverhoudingen (door de dubbele ondergeschiktheid en hiërarchie ten opzichte van de dienstverlenende werkgever en van zijn klant, door de overontwikkelde hiërarchie ...).

Sandy is 38 en werkt als uitzendkracht. Ze weigert om sociale of aanvullende bijstand aan te vragen. Ze heeft uitzendopdrachten en meerdere flexi-jobs van twee dagen per week, weekendopdrachten voor meerdere weken (5 weken voor het laatste contract). Ze is promotiemedewerkster verkoop en verkoopt financiële producten, melkproducten, vruchtensap, koekjes, verschillende merken ...

Indertijd heeft ze deeltijdse banen van 13 uren per week voor 3 maanden aanvaard, maar ze voelde zich slecht behandeld. Ze moest liegen over de producten en het loon volstond zelfs niet om haar huur te betalen. Dus daar begint ze nooit meer aan.

Voortaan aanvaardt ze opdrachten die telkens van 10 tot 18 uur of soms van 11 tot 19 uur lopen. Als ze 's middags beginnen, kunnen opdrachten tot 20 uur duren. Soms is ze uitgeput. De volgende dag was zwaar. Soms heeft ze opdrachten buiten Brussel. Vaak moet ze materiaal meebrengen, het uitzendbureau bezorgt haar het materiaal en ze moet zich behelpen om dat ter plaatse te krijgen (ze neemt vaak de bus of de trein, of vraagt een tussenkomst van het bureau). [wa45]

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder de “flexi-jobbers”

Specifieke regelingen voor deeltijds werk van het type ‘flexi-job’ werden in 2015 in de horeca ingevoerd om zwartwerk te bestrijden en werden in 2018 uitgebreid naar andere sectoren, zoals bijvoorbeeld de voedings- en detailhandel, kappers en schoonheidssalons, brood- en banketbakkerijen, en naar gepensioneerden (onbeperkt). Sinds 2023 werd het toepassingsgebied van flexi-jobs met name uitgebreid tot de sportsector, de uitbating van bioscoopzalen, de podiumkunsten, zorginstellingen en de gezondheidszorg en de openbare zorgsector. In 2025 werd het toepassingsgebied opnieuw uitgebreid tot alle sectoren en werd de toegelaten bovengrens voor het aantal uren verhoogd.

“Het stelsel van de flexi-jobs biedt de werkgevers in bepaalde sectoren de mogelijkheid om occasioneel en tegen lagere kosten extra personeel in te zetten ter versterking, en dat met een fiscaal en sociaal gunstige regeling voor de werkgever. Vanuit het oogpunt van de werkenden wordt dit stelsel voorgesteld als een kans om een aanvullend inkomen te ontvangen – naast hun hoofdinkomen – met een gunstig sociaal en fiscaal regime en onbeperkt.” (Gérard et al., 2021)

De regelgeving voorziet in verschillende regels om een flexi-job te kunnen uitoefenen, bijvoorbeeld reeds een minimaal aantal uren op de arbeidsmarkt actief geweest zijn in het verleden, verbod om een flexi-jobovereenkomst te combineren met een andere arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever, enz.). Onze enquête toont aan dat sommige voorwaarden niet altijd door de werkgevers worden nageleefd of gecontroleerd.

Wat betreft het **tewerkstellingstype** en de **socialeconomische risico's** lijken de modaliteiten

van flexi-jobs op die van uitzendarbeid (zie supra). De contracten worden per dag en bij verschillende werkgevers afgesloten. De duurtijd is meestal zeer kort (enkele dagen) en de contracten worden van week tot week vernieuwd. Dat maakt het moeilijk om de maandelijkse bezoldiging te voorzien en veroorzaakt voor bepaalde werknemers veel administratieve rompslomp.

Flexi-jobbers bouwen in principe dezelfde sociale rechten op als gewone werknemers met betrekking tot bezoldiging, stabiliteit en ziektebescherming of ongevallen. Maar ze zijn niet beschermt tegen de stopzetting van activiteit. De arbeidsregelingen zijn echter zo versnipperd dat het bijvoorbeeld moeilijk is om het recht op een werkloosheidsuitkering op te bouwen, zelfs na vele jaren loondienst en actief werk.

Er zijn mensen die enkel een halftijdse baan of een derde van een voltijdse baan vonden. Met een derde van een voltijdse baan, doe je maar dertien uren per week en heb je zelfs geen recht op een werkloosheidsvergoeding als ze je buiten gooien ... het zijn van die dingen ... flexi-jobs, mensen die 's ochtends werken en 's avonds moeten herbeginnen ... het zijn allemaal van die gevallen ... [hulpv03]

Met betrekking tot het soort **gezagsverhoudingen op de werkvloer** is de flexi-jobber sterk afhankelijk van de werkgever en zijn welwillendheid, en ook van het werkvolume om zijn contract te verlengen. De flexibiliteit wordt opgelegd en is constant, er is geen bestendiging mogelijk. De WAB is volledig afhankelijk van de economische unit of de werkgever door de structureel ingebouwde bepaalde duur. Bovendien kan de werkgever deze flexi-jobber op elk gewenst moment oproepen, zonder zich telkens aan een vooraf vastgelegd uurrooster te moeten houden.

De werkroosters worden vaak onderbroken op ogenblikken die het privéleven en het gezinsleven verstoren. Flexi-jobbers hebben vaak geen keuze omdat ze bij weigering het risico nemen om niet verlengd of opnieuw gecontacteerd te worden (zie vaststellingen over uitzendwerk hierboven).

Merk op dat de omvang van dit fiscaal vrijgestelde stelsel in de toekomst mogelijk nog zal toenemen door de vele voordelen die het voor werkgevers biedt op financieel en organisatorisch gebied. We moeten ook opmerken dat dit stelsel naast de specifieke sectorale paritaire comités staat.

Werkenden in armoede en
bestaansonzekerheid onder nieuwe preciaire
stelsels van tewerkstelling en activiteit:
“vrijwilligerswerk”, “verenigingswerk”,
“amateurkunstenvergoeding”

In de loop van het onderzoek doken meerdere statuten regelmatig op tijdens de gesprekken, zoals in de eerste plaats het vrijwilligersstatuut, maar ook uitdrukkingen zoals “onbezoldigd werk”, “verenigingswerk” of “kleine vergoedingsregeling”²²⁶.

Er zijn meer en meer van deze arbeidsregelingen, statuten en bezoldigingsstelsels, die buiten de sociale zekerheid vallen maar die daar in de concrete situaties onvermijdelijk mee samengaan (zie vage kant). Dit is ook te zien in een stijgend aantal vacatures en aanbiedingen voor dergelijke functies. Enkele klikken volstaan om vrijwilligersvacatures te vinden voor kwalificaties zoals: coördinator, penningmeester, beheerder, vormingswerker in scholen, onthaal voor nieuwkomers, aanvragenbehandeling en doorverwijzing, verantwoordelijke van een lokale entiteit, luisterende psychologische begeleiding, technicus enz. Die aanbiedingen vereisen vaak kwalificaties en diploma's.

Met betrekking tot deze drie recente regimes bevestigen statistische en kwalitatieve waarnemingen dat er steeds vaker een beroep wordt gedaan op studentenarbeid. Het toevoegen van een extra mogelijkheid tot vrijwilligerswerk, verenigingswerk en kunstenvergoedingen in het kader van de studentenarbeid, maakt het mogelijk om een aantal werkuren te combineren dat kan oplopen tot gemiddeld 50 uren per week. De ontwikkeling van preciaire stelsels van tewerkstelling en activiteit zoals vrijwilligerswerk en de kleine vergoedingsregeling vergroot de omvang van de bijzondere arbeids- en activiteitsituaties die bijzonder zijn wat betreft de contractuele voorwaarden en die onzichtbaar zijn in de statistieken.

Dat uurvolume is misschien bevredigend voor mensen die zich niet in een preciaire situatie bevinden, maar is ruimschoots ontoereikend voor mensen die gedwongen zijn om te werken om te overleven en niet altijd in aanmerking komen voor sociale bijstand (jongeren, mensen zonder papieren,...) en die geen andere keus zullen hebben dan die voorwaarden te aanvaarden en die activiteiten te combineren met andere contracten of activiteiten. Deze stelsels leiden tot situaties van precair werk en activiteiten die weinig bescherming bieden tegen ziekte of ongevallen, en met een zeer hoge mate van afhankelijkheid voor de organisatie van het werk en de toegang tot de arbeidsmarkt.

Voorbeeld : vrijwilligerswerk²²⁷

Vrijwilligerswerk of het vrijwilligersstatuut komt vaak aan bod in onze gesprekken met WAB. Het komt voor op alle leeftijden, maar is iets vaker aanwezig bij WAB die wat “jonger” zijn. Hoewel vrijwilligerswerk in principe “onbezoldigd” is, belet dat niet dat de vrijwilliger door de organisatie kan worden “vergoed” voor de kosten die hij voor de organisatie heeft gemaakt. Twee soorten kosten kunnen aan vrijwilligers worden toegekend: een forfaitaire kostenvergoeding en reële kosten.

De Hoge Raad voor Vrijwilligers verzamelt, systematiseert en analyseert de informatie over vrijwilligers en vrijwilligerswerk (problemen, adviezen ...). Op de website van de Raad wordt gepreciseerd dat een vrijwilliger slechts onder één stelsel kan vallen: ofwel de forfaitaire onkostenvergoeding, ofwel de terugbetaling van de reële kosten (behoudens enkele uitzonderingen). De plafonds worden bepaald door een koninklijk besluit over de onkostenvergoeding²²⁸ en variëren naargelang de specifieke omstandigheden. Als “de onkostenvergoeding een bepaalde bovengrens overschrijdt, verliest de werknemer de hoedanigheid van vrijwilliger en worden alle ontvangen bedragen als belastbaar inkomen beschouwd en zijn ze dus ook onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen.” (Gérard et al., p.119)

Hoewel er geen contract is, **voorziet de wet dat de organisatie de vrijwilliger een minimum aan informatie moet medelen** voordat de activiteit wordt aangevat. Het betreft vier punten: het statuut van de organisatie, de verzekeringscontracten, **de eventuele onkostenvergoedingen en het naleven van een eventuele geheimhoudingsplicht**.

²²⁷ Terwijl het externe onderzoek van het Centre de Droit Public ons uitleg geeft over het vrijwilligersstatuut, dat sindsdien werd hervormd, vermeldt het geen van deze andere bijzondere stelsels.

²²⁸ Het vrijwilligersstatuut wordt omkaderd door de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers. https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-01-maart-2019_n2019201795 geraadpleegd op 29/03/23.

²²⁹ <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2018/12/20/2018040765/moniteur>, geraadpleegd op 22/03/23.

Vrijwilligerswerk wordt niet als een activiteit beschouwd. Het is dus toegankelijk voor mensen die arbeidsongeschikt zijn en voor andere personen die genieten van sociale rechten (werkloosheid, leefloon, pensioen, gezinsbijslag, THAB, IGO en begunstigden van de opvang ...).

Onbezoldigde arbeid (“bénévolat”) valt onder het toepassingsgebied van vrijwilligerswerk.

Het Centre de droit public van de ULB benadrukt: “Het onderscheid tussen de vrijwilliger en de onbezoldigde werknemer ligt in het specifieke juridische statuut dat zijn activiteit regelt. Dat betekent dat die activiteit juridisch wordt erkend en geregeld, terwijl de onbezoldigde werknemer die niet in dat wettelijke kader past, zich daar niet op kan beroepen” (Gérard et al., p. 115). Kortom: “een vrijwilliger moet worden beschouwd als een onbezoldigde werknemer, maar niet alle onbezoldigde werknemers kunnen worden beschouwd als vrijwilligers in de zin van de vrijwilligerswet”.

Eén van onze respondenten, een onbezoldigde vrijwilliger in een vereniging voor schoolondersteuning, verdiende 30 euro voor 3 uur via een onkostenvergoeding. We zagen ook andere gevallen, soms met kleinere bedragen, zoals een chauffeur die zieke mensen naar zorginstellingen vervoerde of een studente die activiteiten uitvoerde (flyers uitdelen) voor een kunstinstelling.

Voorbeeld : het stelsel van het verenigingswerk
Verenigingswerk is een nieuw activiteitstelsel en geen tewerkstellingstype in de klassieke zin. In de definitie op de website van de FOD Sociale Zekerheid⁸⁰ die werd hervormd sinds de Wet De Croo⁸¹, wordt de “nieuwe regeling voor verenigingswerk” voorgesteld als voordelig voor werkgever en werkende: de werkende krijgt een beperkt aantal uren waarin hij of zij tegen bezoldiging mag werken voor een werkgever uit de sportsector of de socioculturele sector; de werkgevers uit de sportsector of de socioculturele sector worden vrijgesteld van sociale bijdragen.

Merk ook op dat de regeling voor verenigingswerk werd hervormd en voortaan kan worden gecombineerd met het stelsel van de betaalde studentenarbeid. Het gaat om functies zoals verantwoordelijk leider, beheerder, huismeester, monitor voor vakantiesport of animator van socio-culturele en sportactiviteiten, organisatoren van socioculturele en sportevenementen, maar ook sprekers in de onderwijssector of artiesten in openbare media, enz. Tegelijkertijd werden nieuwe urenpakketten ingevoerd en werden de regelingen aangepast⁸². Nieuwe functies zijn voortaan toegelaten, zoals artistieke of kunsttechnische begeleider in de amateurkunstensector, de artistieke en de cultuureducatieve sector; verstrekker van opleidingen, lezingen, presentaties en voorstellingen over culturele, artistieke en maatschappelijke thema's in de socioculturele, cultuur-, kunsteducatieve en kunstensector⁸³.

Sociale, culturele en sportieve instellingen, die vaak moeten werken met beperkte budgettaire middelen of projecten met een bepaalde duur, gebruiken het stelsel vaak uit economische noodzaak. Op dezelfde manier als voor vrijwilligerswerk, geeft het stelsel van verenigingswerk aanleiding tot situaties met hybride combinaties, die we tijdens ons onderzoek vooral vaststelden bij jonge preciaire werkenden (zie infra, vage kant). Ze kennen vaak niet de exacte voorwaarden, het bijbehorende statuut, de voordelen en de modaliteiten van de statuten die ze hebben. Deze nieuwe niche van goedkope activiteiten en “micro-tewerkstelling” kan leiden tot het ontstaan van een nieuwe categorie van werkenden (hybride statuut) dat kan gecombineerd worden met allerlei andere statuten, banen of activiteiten (zie infra). Dat draagt bij tot de ontwikkeling van hybride situaties die niet systematisch worden voorzien in de takken van de sociale zekerheid en de stabiliteit of de toegang tot bepaalde rechten in het gedrang brengen.

⁸⁰ <https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/nieuws/nieuwe-regeling-voor-verenigingswerk>, geraadpleegd op 31/08/2022.

⁸¹ <https://www.lesoir.be/120947/article/2017-10-24/le-gouvernement-federal-bichonne-leconomie-collaborative>, geraadpleegd op 22/03/2023.

⁸² “De regering acht het verantwoord om dit specifiek fiscaal stelsel verder te laten bestaan. Het gaat hier immers om een eerder occasionele kleinschalige activiteit (gelet op het maximum aantal uren dat onder het stelsel kan worden gepresteerd en het maximumbedrag van de inkomsten op jaarbasis) met de focus op maatschappelijke en sociale meerwaarde (gelet op de aard van de prestaties). De verenigingsactiviteiten vinden doorgaans plaats buiten de gangbare arbeidsuren en ze leiden ook niet tot een opbouw van sociale rechten. Het doorbreken van de progressiviteit van de belasting voor de inkomsten uit verenigingsactiviteiten moet beletten dat de belastingdruk op die inkomsten een rem vormt om dergelijke maatschappelijk relevante functies op te nemen.” Sinds 2020 is een vereniging die verenigingswerkers in dienst neemt een solidariteitsbijdrage van 10 % van de overeengekomen vergoeding verschuldigd aan de RSZ Er is eveneens een fiscaal luik voorzien, namelijk een belastingheffing van 10 %.”

⁸³ https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/2021-3/instructions/persons/specific/community_workers.html, geraadpleegd op 23/03/23.

Voorbeeld : het stelsel van de kleine
vergoedingsregeling (KVR) en de
amateurkunstenvergoeding

Het stelsel van de kleine vergoedingsregeling werd ingevoerd in 2004 voor amateurkunstenaars⁸⁴. Dat stelsel⁸⁵ beperkte de vergoedingen die artiesten ontvingen aanzienlijk. De artiesten kregen slechts een kleine vergoeding die vrijgesteld was van RSZ en belastingen ter gelegenheid van hun kunstprestaties of -werk.

Dit stelsel van de kleine vergoedingsregeling, werd in 2024 vervangen door het stelsel van de amateurkunstenvergoeding. Net zoals de kleine vergoedingsregeling, is het nieuwe stelsel vrijgesteld van RSZ en belastingen. Er is echter geen jaarlijks plafond meer en de maximale dagvergoeding wordt beperkt. De registratie van de personen is voortaan een verantwoordelijkheid van de opdrachtgever en niet meer van de uitvoerder en de combinatieregels (met name voor werkloosheidsvergoedingen) werden versoepeld. Elke registratie verloopt voortaan via het platform “Working in the Arts-Amateurkunstenvergoeding”⁸⁶.

Wat betreft het **tewerkstellingstype** en de **socialeconomische risico's** bevinden deze werkenden zich, zonder daarvoor te hebben gekozen, in een “ander stelsel”, buiten de sociale zekerheid, dat geen recht op sociale bescherming biedt tegen klassieke sociale risico's zoals ziekte of arbeidsongevallen. Het recht op opleidingen of op loonsupplementen voor avond-, nacht- of zondagswerk worden in die specifieke stelsels vaak niet voorzien.

Het is ook vaak onmogelijk om te leven van de onkostenvergoedingen. Het gaat om activiteiten die amper helpen om bepaalde dagelijkse kosten te dragen. Deze activiteiten bieden de kans om ervaring op te doen, maar zijn weinig duurzaam of voorspelbaar. Er is vaak geen enkel contract en de activiteiten kunnen nu eens regelmatig, dan weer totaal willekeurig zijn.

Dat is iets voor vrijwilligers [...] ik heb meer dan twee jaar bij twee verschillende verenigingen gewerkt. [...] Ik verdiende niet veel. Dat was 34 euro per dag en we werken niet elke dag. Het is pas als er werk is, dat we gaan werken. Als er geen is, dan is er geen, zo gaat dat. Bovendien moet ik mijn vervoer betalen, mijn verplaatsingen betaal ik zelf. [wa31]

Op het terrein kan er verwarring ontstaan tussen verenigingswerk en vrijwilligerswerk, maar ook tussen studentenarbeid en vrijwilligerswerk (zie infra het punt over onbezoldigde werknemers). Jongeren beseffen bijvoorbeeld niet altijd het verschil tussen de statuten van student, vrijwilliger of onbezoldigde werknemer. De regels (bovengrenzen, bescherming, verzekering, recht op sociale zekerheid,...) verschillen nochtans enorm.

Ja, als je weet dat ik met vrijwilligerscontracten begon en ik dus niet op achttien jaar aan mijn uren als student begon, daar ben ik een beetje later mee begonnen omdat ik baantjes had met contracten die geen studentencontracten waren. En je beseft eigenlijk het verschil niet [...] nu ik wat meer afstand kan nemen zie ik natuurlijk wel dat de bezoldiging niet dezelfde is, maar op dat ogenblik stoorde het me absoluut niet dat ik geen studentencontract had. [wa07]

Een bevraagde getuigde in het kader van de KVR over het ontbreken van bescherming tegen een arbeidsongeval.

Zo heb ik een collega die zich tijdens een opname met een KVR-contract pijn heeft gedaan en dan komen de verzekeringen bijvoorbeeld niet tussen, omdat het geen door de staat erkend contract is. Dat heeft hem problemen bezorgd.

- O ja. Als je met een dergelijk contract bijvoorbeeld een ongeval hebt, ben je dus niet verzekerd?

- Niet helemaal, en ik denk dat dat voor problemen heeft gezorgd. Het is alleszins niet zoals een arbeidsovereenkomst, waarbij je je loon blijft krijgen, zelfs als je uitvalt door blessures [...] We hebben onszelf opnieuw voorgesteld dat we moesten stoppen met die KVR-contracten omdat ze niet alleen niet meetellen voor de werkloosheid, maar bovendien eigenlijk geen contracten zijn die je een kans op hulp bieden als je jezelf op het werk bezeert. [wa17]

Wat betreft het soort **gezagsverhoudingen op de werkvloer** heeft de werkende door de aard van het “contract” slechts weinig speelruimte ten opzichte van de organisatie van zijn werk. Over het algemeen is de werkende sterk afhankelijk van de culturele, sociale of sportieve structuur voor de verlenging van zijn “contract” en moet hij of zij zich schikken naar periodes waarin er minder werk is.

Onze waarnemingen wijzen erop dat er bijzonder

⁸⁴ <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/persons/specific/artists.html>

⁸⁵ Ibidem. Het vervolg van de alinea werd geschreven op grond van deze online informatie.

⁸⁶ Openbaar online platform: <https://www.workinginthearts.be/nl/amateur>

kwetsbare en onzichtbare doelgroepen in deze activiteitstelsels actief zijn. De gezagsverhouding gaat gepaard met een vorm van toezicht op het lot van de betrokken werknemers en werknemers. Dat gebeurt bijvoorbeeld in het vrij zeldzame geval van uitkeringsgerechtigde vrijwilligers zonder papieren in verschillende Brusselse verenigingen voor personen hulp, die verplicht worden om te werken in ruil voor onderdak of diensten. De hulpverleningsorganisatie kan als toegangsvoorwaarde vooraf een bijdrage en een actieve betrokkenheid van de gebruiker vragen in ruil voor de verleende hulp (dienstverlening of onderdak).

De uitrol van nieuwe preciaire stelsels van tewerkstelling en activiteit biedt alle werkgevers minder dure mogelijkheden en heeft een diepgaande en duurzame invloed op de structuur van de arbeidsmarkt. In onze enquête hadden talrijke WAB het over een gebrek aan respect voor de heersende normen en afwijkingen van de klassieke regels van het werk in loondienst in het kader van deze specifieke stelsels.

Voorbeeld : bekwame helper

Onder de nieuwe stelsels van tewerkstelling en activiteiten verscheen bijvoorbeeld in de gezondheidszorg, die kampt met personeelstekorten, het nieuwe stelsel van de “bekwame helpers”²³⁶ dat voorziet om, in het kader van een activiteit (als loontrekkende of zelfstandige) of een vrijwilligersstatuut, bepaalde verpleegtechnische handelingen uit te voeren: *“De federale regering keurde vrijdag een wetsontwerp goed over de ‘bekwame helpers’ die bepaalde personen in de mogelijkheid zal stellen om in het kader van hun beroep of een vrijwilligersactiviteit buiten een zorginstelling bepaalde verpleegtechnische handelingen uit te voeren.”*²³⁷

Het valt moeilijk te zeggen of deze nieuwe categorie zal worden opgenomen in het stelsel voor vrijwilligerswerk of dat het op zich een nieuw activiteitstelsel is, dat beperkt blijft tot de verpleegkunde. Deze beslissing schept een nieuw mogelijk terrein voor langdurige zorgverlening, een nieuwe categorie of stelsel voor slecht betaalde activiteiten met een onkostenvergoeding.

We mogen niet vergeten dat dergelijke stelsels niet alleen in aantal toenemen, maar ook jaarlijks worden hervormd, geïndexeerd en licht aangepast. Die toename en aanpassingen geven aanleiding tot een groeiende complexiteit van de juridische context en van het analytisch vermogen en het begrip van de arbeids- en activiteitsituatie, zowel voor de werkenden als voor de hulpverleners die hen helpen.

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder de “andere” loontrekkende werknemers: leerlingen, stagiairs en andere werknemers in opleiding

Een bijzonder diverse groep werkenden wordt betaald tijdens een opleiding. Verschillende opleidingsmaatregelen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bestaan, bieden de kans om tijdens de leertijd te worden bezoldigd. Ofwel krijgen ze een loon, ofwel worden hun kosten “vergoed”, dat betekent dat ze worden gecompenseerd voor wat het werk hen “kost”: kosten voor vervoer, maaltijden, specifieke uitgaven, enz.

Het stage-aanbod nam op enkele jaren gestaag toe. De meeste bedrijfssectoren bieden stageplaatsen aan. In de loop der tijd werden stages steeds beter betaald om minder welgestelde stagiaires de mogelijkheid te bieden om er gebruik van te maken en hen ten minste te vergoeden voor de arbeidstijd, de verplaatsingen, enz.

In principe is er een uitkering voor alle stages voorzien. In het kader van de stage-overeenkomst is de werkgever verplicht om de stagiair een maandelijks minimumuitkering te betalen. Tijdens een alternerende opleiding is het mogelijk om een stage-uitkering, een bezoldiging of een onkostenvergoeding te ontvangen. Jongeren van minder dan 25 jaar moeten aan bepaalde voorwaarden voldoen om het verlies van kinderbijslag te vermijden.

Voor veel toekomstige loontrekkenden of zelfstandigen is ervaring opdoen een onmisbare vereiste voor hun verdere loopbaan. Om een contract te bemachtigen, is een stage tijdens of na de studies vaak verplicht of gewenst en de voorwaarden worden vaak aanvaard zoals ze zijn.

Met betrekking tot **het tewerkstellingstype** en de **sociaaleconomische risico's**, op enkele uitzonderingen na, liggen de bezoldigingen voor stages, leercontracten of duale opleidingen laag en de werkenden die van die stelsels en opleidingen gebruik maken, blijven kampen met preciaire of zeer preciaire situaties, bijvoorbeeld:

- De bezoldiging van een leerling in het kader van een alternerend leercontract varieert van 359,02 euro bruto per maand tot 657,80 euro per maand (indicatieve bedragen op 1 februari 2025);
- In het kader van een alternerende stage-overeenkomst variëren de brutobedragen van die uitkering van 457,03 tot 914,06 euro²³⁸ (indicatieve bedragen op 1 januari 2025);

⁸⁷ LLB 24/03/23, Le projet de loi sur l'«aidant qualifié» validé en conseil des ministres - La Libre

⁸⁸ FOD Volksgezondheid: <https://www.health.belgium.be/nl/bekwame-helper>

⁸⁹ Document zonder datum “Bijlage 1: Opleidingsvoorzieningen die in aanmerking komen voor de sociale clausules” Microsoft Word - Vademecum sociale clausules _ NL_VGVT.docx, vanaf pagina 69.

- In het kader van 'Stage First', betaalt het bedrijf een maandelijkse vergoeding, onderworpen aan een beperkte bedrijfsvoorheffing, en de verplaatsingskosten, de stagiair ontvangt een bruto daguitkering van 26,82 euro.

Deze situaties en statuten worden minder goed betaald dan werknemers die onder tewerkstellingsmaatregelen vallen. Zonder extern steunnetwerk is het moeilijk om van een dergelijke bezoldiging te leven. Het risico dat uit die feitelijke situatie voortvloeit, is dat de stages dan uitsluitend beschikbaar zouden zijn voor mensen die in hun levensonderhoud kunnen voorzien en die geholpen worden door hun ouders.

De stage is vaak een manier voor de werkgever om de financiering van het dienstverband te omzeilen. Stageplaatsen worden toegewezen aan ondergeschikte functies die structureel in het organogram zijn opgenomen. In sommige omgevingen maakt de bezoldigde stage integraal deel uit van de arbeidsorganisatie en kan die vrij lang duren. Hier deed onze respondente een stage van twee jaar:

- Waar ik werk, zijn we met vier stagiairs. Het eerste jaar was ik de enige stagiair en daarna hebben ze in september nog drie stagiairs voor één jaar in dienst genomen. [...] ik werk dus eigenlijk in een [winkel] die [naam] heet en daar zijn 10 medewerkers en vier van die tien medewerkers zijn stagiairs.
- Er zijn dus 6 loontrekkende werknemers.
- Ja, en voor ons moeten er natuurlijk geen sociale lasten worden betaald en dus is het voor de werkgevers inderdaad interessanter om stagiairs te nemen dan bedienden aan te werven [wa08]

Wat betreft de **gezagsverhoudingen op het werk** ligt de mate van afhankelijkheid hoog. De verhouding tot de hiërarchie en de collega's laat soms een totale afhankelijkheid zien omdat er leer- en onderwijsverwachtingen zijn. Die verwachtingen gaan gepaard met een sterke impliciete verwachting versterkt door een werkaanbod als de context en de werkomgeving respectvol zijn. Wat de stagiairs onderscheidt uit de vele en diverse posities bekleed door de WAB die we konden ontmoeten, is hun positie van "hoping labor" (Simonet, 2018), dat wil zeggen dat ze hopen ervaring op te doen, zichzelf te bewijzen en uiteindelijk aangenomen te worden. Door die positie kunnen ze ertoe worden gebracht om gratis te werken of in arbeidsomstandigheden die slechter zijn dan "de norm" en vergelijkbaar met de betaalde equivalenten.

De relaties tussen werknemers zijn complex omdat ze op dezelfde manier werken, maar niet over hetzelfde inkomen beschikken.

Ik werkte 1 jaar lang als stagiair met een minimumplafond waarbij ik hetzelfde werk verrichte als een bediende. Want ze worden eigenlijk verondersteld om ons op te leiden, maar we werken meer dan we worden opgeleid. [wa 08]

In bepaalde bedrijfssectoren waar de vraag naar werk hoog is en vacatures zeldzaam zijn, wordt de concurrentie tussen werknemers en werkneemsters ten top gedreven en worden onbezoldigde stages aangemoedigd. De situatie is nog nijpender in sectoren die sociaal en symbolisch gewaardeerd worden en zeer gewild zijn.

Er is zoveel concurrentie dat ze zich alles kunnen veroorloven. Er is zoveel concurrentie dat de mensen zich op eender welke kans storten en we geen geld meer durven vragen, dat we geen correct loon durven vragen. En ja, als je dat niet kan aanvaarden omdat je niet zal worden betaald, maar er staan tien, elf, twintig anderen te wachten die zullen aanvaarden zonder betaald te worden. Dat is wat er concreet gebeurt. [wa63]

Over het algemeen zijn de statuutsituaties van de werknemers uit de categorie "andere" in opleiding en leercontract globaal vaak onzekerder op vlak van inkomen, bezoldiging, werkomstandigheden en sociale bescherming.

2.1.1.2. Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder de met winst bezoldigde afhankelijke niet-loontrekkende werkenden

Volgens de typologie van de IAO omvat deze categorie de werkenden:

- die door hun tewerkstellingstype worden blootgesteld aan **sociaaleconomische risico's** die voortvloeien uit de contractuele of andere voorwaarden waarin het werk wordt uitgevoerd, de **bezoldiging** wordt verondersteld minder stabiel te zijn omdat ze **berust op winst**;
- met statuten waarvoor **het type van gezagsverhouding tussen personen en de economische units** waarin of waarvoor zij hun werk verrichten een zekere **mate van afhankelijkheid** vertoont.

Die werkenden hebben een statuut:

- dat ten opzichte van de tewerkstelling aanzienlijke sociaaleconomische risico's inhoudt omdat ze niet loontrekkend zijn en afhankelijk zijn van een variabele bezoldiging;
- dat met betrekking tot de gezagsverhoudingen een sterke tot zeer sterke "afhankelijkheid" van de werknemer ten opzichte van de werkgever (onderneming, vennootschap, zelfstandige ...) inhoudt.

In zijn nomenclatuur weerhoudt de IAO de categorie **"niet-loontrekkende afhankelijke werkenden"** die zowel de "werkenden die werk verrichten voor derden onder contractuele regelingen die vergelijkbaar zijn met die van zelfstandigen" omvat als de werkenden die aanzienlijke materiële of financiële investeringen deden in het bedrijf dat niet in vennootschapsvorm werd opgericht dat ze bezitten en besturen, maar die geen volledige controle of gezag over hun werk of over de bedrijfsactiviteiten uitoefenen.

Vanuit ons onderzoek kunnen we hiertoe de WAB rekenen die actief zijn op platforms en die afhankelijk zijn van de "bevelen" en bestellingen via dat platform. Bovendien moeten die WAB vaak financiële middelen investeren in materiële bescherming en verzekeringen om hun prestaties uit te voeren.

We kunnen daar ook de WAB aan toevoegen die geen zelfstandigenstatuut hebben en die een relatieve bescherming zoeken door assimilatie met het loontrekkend statuut door prestaties te factureren via een payrollstructuur (vaak in de vorm van platformen) voor één of meerdere bedrijven/personen onder allerlei contractvormen.

Zij die niet exclusief voor platformen werken, maar ook voor andere opdrachtgevers zoals bedrijven of formele organisaties (overheidsinstellingen, sociaal-culturele diensten, stichtingen, particuliere investeerders ...) zijn meestal zelfstandig of combineren tal van activiteiten tegelijk of na elkaar, naargelang de mogelijkheden (zie hybride kant).

Nu eens worden deze platformwerkers beschouwd als loontrekkenden (via contracten, payrollbedrijven ...), dan weer als zelfstandigen. In andere gevallen is de situatie onduidelijk. "Zo is er voortdurend een aanwas geweest van een aantal activiteiten die werden uitgevoerd onder omstandigheden die we moeilijk kunnen plaatsen in het kader van loondienst of zelfstandigheid, omdat ze zich bevinden in het grensgebied van de zogenaamde "grijze zones". De klassieke tweeledige opdeling wordt dus

ondermijnd, maar blijft wel standhouden." (Chauchard, 2018)

Voor platformwerk werd de groeiende complexiteit van de controle op de arbeidsverhoudingen, het statuut en de activiteit al aangestipt door het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen (ABC) die de evaluatie van de Arbeidsrelatiewet bestudeert: "Het is in de praktijk vaak niet eenvoudig om na te gaan welke rol een platform precies vervult en dus ook niet wie in het geval van platformwerk **als opdrachtgever geldt**. Dat de platformwerker **op meerdere platformen tegelijk actief kan zijn** of soms **niet actief is op een platform waarop hij of zij geregistreerd is**, maakt het nog moeilijker om de opdrachtgever te identificeren." (Advies van het ABC voor het sociaal statuut der zelfstandigen).

Het Comité benadrukt de complexiteit van zowel het juridische statuut als **de activiteit en de arbeids- en tewerkstellingssituatie**. Bovendien merkt het op dat **het gebruik van algoritmes de autonomie beperkt en de activiteiten van de WAB op de platformen beïnvloedt door de vrijheid van de platformwerker om zelf zijn opdrachten te kiezen, te beperken**: "Algoritmes worden daarbij ingezet om de toewijzing van en uitvoering van opdrachten (actief) te sturen en platformwerkers te evalueren (bv. op basis van klantenratings) en eventueel te sanctioneren. Sommigen stellen dat algoritmes op deze manier instaan voor de taken die klassiek worden uitgevoerd door het bedrijfsmanagement."

Het is dus moeilijk om deze categorie werknemers te doorgronden. We hebben deze categorie slechts gebruikt voor de platformwerkers en de werkenden die actief zijn via een payrollstructuur en die zo noch echt zelfstandig, noch volledig in loondienst werken. Over het algemeen beschouwt België platformwerkers meestal als zelfstandigen (Barrio et al. 2023) (zie infra).

Wat betreft het **tewerkstellingstype** en de **sociaaleconomische risico's** groepeerde deze categorie dus de statuutsituaties waarin de economische risico's voortvloeien uit vaak niet-contractuele voorwaarden. De bezoldiging is vrij onzeker omdat ze afhangt van een permanente beschikbaarheid. In bepaalde gevallen wordt de bezoldiging niet toegekend als de persoon afwezig of ziek was. De bezoldiging wordt toegekend door een platform of een bedrijf, maar die beschouwen zich niet als werkgevers. Nochtans wordt het grootste deel van de prestaties en activiteiten uitgevoerd voor dat platform of dat bedrijf.

Er is weinig stabiliteit en weinig bescherming tegen ziekte, ongevallen of stopzetting van activiteit. Voor de schijnzelfstandigen is er vaak geen of slechts een heel beperkte dekking bij ongevallen. Voor platformwerkers zijn deze vormen van bescherming (bij ziekte, ongevallen en stopzetting van activiteit) onbestaande of gering, hoewel de WAB sterk afhankelijk zijn van het platform of het bedrijf om hun activiteiten (omvang, werkuren ...) te organiseren, en terwijl het model hen aanspoort om risico's te nemen (fysieke en psychische risico's ten opzichte van het zware werk) om positief beoordeeld te worden.

Wat betreft het soort **gezagsverhoudingen** op de werkvloer vertonen deze modellen een zekere mate van afhankelijkheid die varieert naargelang de sector, de soorten opdrachten en de mate van specialisering. Zij brengen werknemers samen die sterk afhankelijk zijn van een platform voor hun activiteiten, hun bezoldiging, hun arbeidsorganisatie, de vernieuwing van hun opdrachten en hun controle over de activiteit, van tevoren gepland of in *realtime*.

De kans om "interessante" en de meest lucratieve werkaanbiedingen te krijgen hangt rechtstreeks af van de voortdurende beschikbaarheid van de werknemer. Zodra die beschikbaarheid wordt onderbroken of een prestatie minder snel dan gepland wordt uitgevoerd of wordt uitgesteld, wordt dat door het algoritme geregistreerd en gaat de aanvankelijke positie/score/beoordeling verloren. De aangeboden en uitgevoerde prestaties zullen daar gevolgen van ondervinden, ongeacht de genomen risico's. Die druk om voortdurend beschikbaar te blijven, drijft de werkdruk, de stress en de risico's die door de werknemers worden genomen op om te voldoen aan het systeem van de werkgever.

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder de platformwerkers

De WAB onder de digitale platformwerkers zijn actief in de informatie- en communicatiesector en in de kunst, marketing- en vertaaldiensten enz. Het gaat om "klikwerkers" die per taak, per opdracht, per project werken. Merk op dat talrijke vaak gespecialiseerde platformen die een betaalde activiteit mogelijk maken tegenwoordig slechts tegen betaling toegankelijk zijn en diensten aanbieden om opdrachten te krijgen, zichtbaarder te worden en te starten als zelfstandige.

De ondervraagde WAB van die platforms zijn die activiteiten beginnen beoefenen door mond-tot-mondreclame, door te reageren op online advertenties in de sociale netwerken, door proactief

te worden benaderd, door met alle middelen op zoek te gaan naar een lucratieve activiteit of omdat het normaal is in hun werkomgeving en bedrijfssector.

Het ministerie van Financiën houdt een actuele lijst bij van in België toegelaten platformen²³⁹ en beheert de procedure voor het aanvragen van erkenning van platformen. Er bestaan ook allerlei andere soorten privéplatformen en 'dienstverleners' die niet werden erkend en die door de Brusselaars worden gebruikt om te werken of een inkomen te vinden. De extreme diversiteit van de aangeboden diensten maakt het over het algemeen erg moeilijk om een typologie op te stellen. Zo zijn er reclameplatformen, industrieplatformen, productplatformen, dienstenplatformen, sociale platformen enz.

Een groeiend aantal WAB bevinden zich in statuutsituaties waarin zij noch een loontrekkendenstatuut noch een zelfstandigenstatuut hebben. Wat die WAB in de eerste plaats kenmerkt, is een niet-gekozen arbeidssysteem per taak tegen een lage vergoeding: bezorging, voorbereiding, gegevensinvoer, klusjes, schoonmaak, personenzorg, enz. Maar naast die eerder slecht gewaardeerde en zogenaamd ondergeschikte taken, bestaat er ook een markt voor hoog gewaardeerde prestaties: vertalingen en diensten (communicatie, analyses, digitaal en AI, kunst,...) voor allerlei instellingen (NGO's, overheidsdiensten, Europese instellingen, internationale privébedrijven,...).

De logo's van bepaalde privébedrijven zijn zichtbaar op de website van verschillende platformen. De opdrachtgevers zijn zowel particulieren als organisaties. In een context van toenemende uitbesteding en onderaanneming is de ontwikkeling van die platformen een tendens die waarschijnlijk nog zal toenemen. Die ontwikkeling zorgt, zoals Casilli benadrukt, voor volwaardige markten en maakt het moeilijker om inzicht te krijgen in de evoluties van de arbeidsmarkt of -markten.

De proliferatie van manieren om actief en tewerkgesteld te zijn, versnipperd en individualiseert de betrekkingen tussen persoon, tewerkstelling en arbeid. De versnippering versterkt het risico op bestaansonzekerheid, instabiliteit en situaties waarin geen gebruik wordt gemaakt van bepaalde rechten. WAB in een kwetsbare situatie zullen geneigd of verplicht zijn om lucratieve en vlot toegankelijke platformactiviteiten te aanvaarden of te zoeken, waarbij ze soms het behoud van hun eigen sociale rechten of die van andere gezinsleden in het gedrang brengen.

⁹⁰ Lijst van de door het Ministerie van Financiën erkende platformen: <https://financien.belgium.be/sites/default/files/downloads/127-deeconomie-lijst-erkende-platformen-20251009.pdf>

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder de platformwerkers «in het algemeen»

In ons onderzoek hebben we vastgesteld dat er bij alle diensten, activiteiten en werkzaamheden die op platformen worden uitgewisseld sprake is van min of meer zwaar werk, min of meer hoge scholingsvereisten voor de WAB, een relatieve “wettelijkheid”. Het is alleszins mogelijk om een formele transactie via het platform met een transactie “in het zwart” te combineren.

Onze bevraagden die ervaring hebben met platformwerk hebben meestal geen contract in de strikte zin van het woord. Er zijn contractuele overeenkomsten die de werkenden binden via een overeenkomst, een inschrijving (gratis of betaald) of het aanmaken van een online account; via formulieren of uitwisselingen op apps die formeel, maar immaterieel en digitaal, bewijzen dat er een uitwisseling of een “transactie” voor bezoldigde activiteiten bestaat tussen beide partijen. Platformwerker worden vereist slechts enkele minuten en blijft onzichtbaar in de officiële administratieve gegevens, ondanks het feit dat de activiteit soms voor langer dan een voltijdse baan wordt beoefend.

Maar in het begin, bij de inschrijving op [platformnaam], is er een soort handtekening die aangeeft dat je akkoord gaat met de voorwaarden van [platformnaam], met de manier waarop dat werkt en zo verder ... En ik denk dat de mensen die een dienst vragen en die anderen willen inhuren ook zo’n contract moeten ondertekenen. Dat gebeurt allemaal online [wa59]

De soorten activiteiten die door de respondenten op onze enquête werden aangehaald of beoefend zijn uiterst gevarieerd. Het gaat bijvoorbeeld van het bezorgen van maaltijden of pakjes, over rondleidingen door de stad, studiesteun en bijlessen, kleine renovatieklusjes, muziek- of taallessen, steun en zorg voor kinderen en andere personen, schoonmaakdiensten, huishoud diensten aan huis (keuken, maaltijden bereiden, opvang en huiswerk van de kinderen,...), restaurantdiensten, tafeldienst tijdens feestjes, animatie voor verjaardagsfeestjes van kinderen, lichaamsverzorging, sportieve, fysieke of psychische coachingdiensten, tot escortwerk, “seks-werk”/prostitutie, enz.

Er bestaat ook een hele reeks symbolisch meer “gevalueerde” diensten: kunstprestaties, vertalingen, grafische opdrachten, marketingopdrachten in verband met campagnes voor privébedrijven of reclamebureaus, prominente figuren of openbare instellingen, digitale en IT-opdrachten voor gegevensverwerking en -invoer,

programmeeropdrachten, ontwerp van websites, computerprogramma’s, toepassingen, opslagsystemen, gegevensuitwisseling en -verwerking, grafisch ontwerp, contentredactie, mobiel design, illustratie, animatie, video, reclame, redactie van manuscripten,...

Wat betreft het **tewerkstellingstype** en de **sociaaleconomische risico’s** investeren de WAB vaak in (soms duur) materiaal om hun prestaties te kunnen uitvoeren. De bezoldiging is laag en vaak aan een bovengrens gebonden als er een wettelijk kader voor het basisstatuut bestaat. Als er geen statuut is, kan het werk aansluiten bij het statuut van loontrekkende of zelfstandige of aan de nieuwe stelsels voor tewerkstelling en activiteit volgens de bepalingen in de wet op de deeleconomie.

Met betrekking tot de stabiliteit van de activiteit is een vertrouwensklimaat noodzakelijk omdat het platform of de “klant” van het platform in bepaalde gevallen en op elk ogenblik kan beslissen om de werknemer of werknemster uiteindelijk niet te betalen. Die angst werd uitgesproken. De WAB moet de hele opdracht lang en soms zelfs tijdens meerdere opdrachten met dat risico leven.

In een context van gespecialiseerde online activiteiten met belangrijke opdrachten is de druk vaak hoog en is het tempo moeilijk bij te houden. Dat geldt in het bijzonder voor werkenden die dat combineren met een deeltijdse baan of andere activiteiten. Als er geen nevenactiviteit is, gaan zij erg veel tijd investeren, misschien soms “buiten proportie” ten opzichte van de betaling.

Er is altijd enorm veel te doen. En dan komt er een ogenblik waarop je moe bent en het echt niet meer aan kunt, als je elk weekend hebt gewerkt, zoals ik nu, met mijn project, al drie weken zonder onderbreking doorwerk, weekends inbegrepen, en dus de hele dag. Om er klaar mee te zijn. [wa63]

De arbeidsmiddelen zijn volledig ten laste van de werknemer. Zowel de mobiele telefoon als de IT-apparatuur (computer, printers, tabletten ...) of het specifieke werkmateriaal (kleding, schoenen, fiets ...) raken beschadigd door slijtage en het werkt tempo. Die kosten worden uitsluitend door de werknemers gedragen.

De sociaaleconomische risico’s van platformwerk zijn doorgaans zeer groot in geval van ziekte, ongevallen of stopzetting van activiteit. Bovendien beheersen de WAB en zelfs bepaalde professionele hulpverleners door de complexiteit van de wetgeving niet alle geldende regels voor elk concreet geval.

Gezien het aanzienlijke risico op een gebrek aan sociale bescherming heeft de Europese Commissie een voorstel gepubliceerd dat heeft geleid tot een richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk²⁴⁰ zodat de platformwerkers kunnen genieten van een herkwalificatie van hun statuut als loontrekkende werknemers²⁴¹ op grond van bepaalde criteria.

Wat betreft het soort **gezagsverhoudingen op de werkvloer** kan de WAB een platformtype kiezen, de opdracht al dan niet aanvaarden, maar zijn situatie van bestaansonzekerheid of armoede laat hem minder keuze (ontberingen, huur die moet worden betaald,...). De keuzemogelijkheid hangt af van het statuut en de levensomstandigheden (zie hoofdstuk 3): als er sprake is van een kwalificatie of specialisatie, zal die groter zijn; ontbreekt er een diploma of specialisatie in een vakgebied, zullen de keuzes beperkter zijn en zullen activiteiten, opdrachten en projecten vaker worden opgelegd. Vaak zal een platform een logica hanteren die lucratiever is voor en meer taken toewijst aan de mensen die nooit stoppen en alle taken aanvaarden. Sommige platformen verminderen de zichtbaarheid van de WAB of sluiten zijn of haar account af als er veel weigeringen waren.

Er bestaat een brede waaier aan prestaties in tal van meer of minder gespecialiseerde sectoren. Deze platformwerkster beschrijft verschillende voorbeelden van zorgdiensten:

- Baan in een gezin met drie kinderen en een overvolle wasmand. Ik heb daar geholpen met strijken, een hele dag lang. Dat was sympathiek en erg levendig.
- Baan bij de verantwoordelijke van een KMO die pas zijn woonplaats en kantoren verhuisde: alles moest worden schoongemaakt, terwijl er nog werken bezig waren.
- Schoonmaakjob in een huis en bereiding van maaltijden voor grote tieners tijdens de lockdown. De moeder was diensthoofd in een ziekenhuis en was professioneel druk bezig.
- Aanwezigheid van 18 uur tot 6 uur 's ochtends bij een oude dame wiens echtgenoot overleden was. Aangenaam en niet te vermoeiend. Ze vertrok begin juli op vakantie, waardoor ik naar een andere job op zoek ging (de volgende).

- Aanwezigheid van 10 uur 's ochtends tot 10 uur de volgende ochtend bij een bejaarde persoon met beperkte mobiliteit: ze zit in een rolstoel (moeite met lopen) en heeft moeite om voorwerpen te tillen. Die dienst wordt verricht in ploegen met drie andere mensen.

Ondanks onze pogingen zijn we er niet in geslaagd om contact te krijgen met mensen die online “digital labor” verrichten. Die problematiek wordt echter steeds beter gedocumenteerd. Casilli benadrukt dat “digitale platformen de versnippering van het werk van hun gebruikers in basistaken bevorderen en dat zo herleiden tot daglonerswerk” (Casilli, 2022). Hij stelt vast dat het werk niet alleen opgedeeld en sterk versnipperd wordt, maar ook dat er een verband is tussen platformtaken en de uitbestedingsdynamiek die we eveneens vaststellen in andere situaties en statuten van werkenden in armoede en bestaansonzekerheid.

Meer in het algemeen vestigt een studie van Leduc en Cornet (2023) de aandacht op het feit dat: “de betrokkenheid van deze werknemers zichtbaar maken, veronderstelt het in vraag stellen van de geglobaliseerde productieketens die in de maakindustrie goed bekend zijn, maar die ook bestaan in de digitale sector. [...] Het veronderstelt ook het zichtbaar maken van de gevolgen van hun werk voor de modellen” (Le Ludec & Cornet, 2023²⁴²). Die analyse geldt ook voor andere bedrijfssectoren van het platformwerk.

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder platformwerkers: het voorbeeld van de koeriers en de chauffeurs²⁴³

Onder de talrijke al dan niet erkende platformen en de veelheid aan diensten die de platformen aanbieden, voorzien meerdere erkende platformen in maaltijdbezorging en vervoersdiensten. Binnen die categorie is het geval van de koeriers wat de arbeidsorganisatie betreft in vele opzichten vergelijkbaar met dat van de chauffeurs.

Zowel Dufresne²⁴⁴ als Bernard²⁴⁵ zijn van mening dat de overheid in meerdere landen de opkomst van maaltijdbezorgings- en vervoersplatformen heeft ondersteund en bevordert. Ze vestigen zich en voeren vergelijkbare strategieën in: de activiteit wordt op een aantrekkelijke manier voorgesteld

²⁴⁰ RICHTLIJN (EU) 2024/2831 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk (Voor de EER relevante tekst): https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831

²⁴¹ Het voorstel tot Richtlijn van de EU over platformwerk: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/nl/ip_21_6605

²⁴² Studie voor The Conversation 26 maart 2023 : <https://theconversation.com/enquete-derriere-lia-les-travailleurs-precaries-des-pays-du-sud-201503>

²⁴³ Voor meer informatie over het dagelijks werk van een koerier en de confrontatie tussen koerierscollectieven, maatschappij en Belgische staat, is de documentaire ‘Shift’ van P. Beugnies bijzonder leerrijk: <https://vimeo.com/524818202>

²⁴⁴ Dufresne, A. et Bauraind, B. (2022). Le nouveau « plan Taxi » à Bruxelles : vers une ubérisation du secteur ? Chronique Internationale de l’IRES, 179(3), 3-13

<https://shs.cairn.info/revue-chronique-internationale-de-l-ires-2022-3-page-3?lang=fr>

²⁴⁵ Bernard S. (2023) UberUsés, PUF. <https://www.puf.com/uberuses>

(een levensstijl,...), aanvankelijk aantrekkelijke bezoldigings- en organisatievoorwaarden, eenvoudige aanwervings- en werkingsprocedures, een aanbevelingsprogramma enz. Die modaliteiten trekken enorm veel werkenden in armoede en bestaansonzekerheid, en meer algemeen mensen zonder werk en/of zonder diploma, aan.

In sommige landen bestaan er “derde statuten” (Dufresne, 2023), tussen loontrekkende en zelfstandige in, die de nadelen van beide statuten combineren. In België ligt het ‘peer-to-peer’-statuut (P2P) dichter bij het zelfstandigenstatuut, maar biedt de mogelijkheid om geen sociale bijdragen te betalen voor zover het jaarlijks verdiende inkomen een bepaalde drempel niet overschrijdt. Dat statuut geldt voor een aanzienlijk deel van de koeriers. Sinds 2018 worden de bedragen jaarlijks geïndexeerd en de modaliteiten aangepast. In 2023 mochten koeriers tot 7.170 euro verdienen, in 2025 bedraagt het bedrag dat als P2P niet mag worden overschreden 7.700 euro per jaar.

Zij die voor een van de meest gebruikte platformen werken verklaren dat het bruto bedrag dat ze verdienen niet overeenstemt met de “samenvatting” in de app, maar met het totale bruto bedrag, inclusief fooien, dat jaarlijks wordt geïndexeerd. Dat leidt tot verwarring over het jaarlijks/maandelijks toegelaten inkomen waarbij ook de berekening van een belasting van 10,7 % op het inkomen moet worden opgeteld. Als de WAB de jaarlijkse inkomensgrens overschrijdt, wordt de activiteit uitgevoerd in het kader van de deeleconomie automatisch beschouwd als een zelfstandige activiteit. Het komt er voor deze werkenden dus voortdurend op aan die jaarlijkse grens officieel niet te overschrijden.

De koeriers beheersen en begrijpen het wettelijke kader niet altijd correct. Ze beseffen niet altijd de juridische nuances, de genomen risico's of de gevolgen van het overschrijden van de grens van het maximaal toegelaten aantal werkuren:

Bij [naam bedrijf] ondertekenen de koeriers eigenlijk online een overeenkomst, maar dat weten ze niet eens, waar in staat dat [naam bedrijf] niet kan worden vervolgd als ze niet in orde zijn met hun bijdrage. Voor mij is dat dus vanzelfsprekend. Als er dus morgen iemand ter verantwoording moet worden geroepen, zal zich dat tegen de koeriers keren, niet tegen [naam bedrijf] [wa01]

De koeriers weten niet wat ze moeten doen. Eigenlijk ondertekenen ze online een overeenkomst en weten ze niet eens dat daarin staat dat [het bedrijf] niet kan worden vervolgd als ze niet in orde zijn met hun

bijdrage. (...) dat is dus waar we aan toe zijn als we de overeenkomst volgen (...) die online wordt ondertekend (en de meeste koeriers weten niet dat ze online tekenen). Ze zeggen “jullie moeten desgevallend in orde zijn met jullie sociale bijdragen en [bedrijf] kan niet aansprakelijk worden gesteld als jullie niet in orde zijn met jullie sociale bijdragen” (...) Dat wil dus zeggen dat ze minstens 730 euro per trimester moeten betalen en dat al hun bijdragen 20,5 procent van hun omzet bedragen. [wa02]

De inkomensgrens wordt zowel door de overheid als door de platformen gecommuniceerd. Het plafond wordt op de websites vermeld en soms zal de app er zelfs bij het toekennen van de ritten aan herinneren naarmate de limiet nadert. Er is echter verwarring mogelijk over de fooien, die ook in de berekening worden meegerekend, en over de belastingheffing.

Merk op dat het niet eenvoudig is om dit onder een zelfstandigenstatuut vol te houden. Je moet immers in staat zijn om een groot aantal ritten uit te voeren:

- Ik ken nog enkele andere kerels die zelfstandig zijn, ze werken de hele tijd als koeriers.
- Waarmee combineren ze dat nog?
- Dat is alles. Ze zijn uitsluitend koerier, de hele tijd. Kerels die bij [naam van het platform] zelfstandig zijn, zijn kerels zoals ik, die 6000 bestellingen kunnen bezorgen op anderhalf jaar. Daar heb je de nodige bagage voor nodig, begrijp je. [wa01]

Volgens een recente studie geldt voor sommige WAB dat ‘naarmate de ontwikkeling vordert, de onmiddellijke levering voor jongeren die vroeg uit het onderwijssysteem zijn gestapt stilaan een voltijsde baan “bij gebrek aan beter” (ook al worden sommige positieve aspecten, met name qua autonomie, gewaardeerd) lijkt te worden, meer dan een baantje om wat geld bij te verdienen in hun vrije tijd terwijl ze rondfietsen (die activiteit wordt overigens meer gewaardeerd door degenen die de activiteit in bijberoep doen dan door de “professionals”). (Aguilera et al, pp. 39-40)

Wat betreft het **tewerkstellingstype** en de **socialeconomische risico's**, leeft een deel van de koeriers uitsluitend van die inkomstenbron. De bezoldiging is wisselvallig en onstabiel en hangt af van het aantal uitgevoerde ritten en van het voorafgaande beoordelingsniveau. Bovendien is de mate van bescherming tegen ziekte, ongevallen en stopzetting van activiteit meestal onbestaand. Minimale verzekeringen voorzien begrensde terugbetalingen

bij extreem ernstige ongevallen. Voor de rest zijn er minimale verzekeringen. De beschermingsgraad van de werkende hangt af van zijn aanvankelijke statuut, voor zover hij er een heeft.

In het Brusselse Gewest bedraagt de bezoldiging ongeveer 4 tot 5 euro per rit voor de koeriers die een fooi ontvangen. Een van de respondenten vertelde hoe zeldzaam fooien zijn, de mensen die bestellen en laten leveren beseffen dat niet:

De mensen beseffen dat niet meer. En ook, bij leveringen, als ik leveringen doe voor Uber, kan het regenen, gieten, koud zijn, ik zit op een scooter, ik word kletsnat. En in vijf maanden werk heb ik twee euro aan fooien gekregen, ik vraag me eigenlijk af of de mensen dat nog wel beseffen. De mensen beseffen dat niet. Twee euro aan fooien in vijf maanden, besef je dat wel²⁴⁶? Dat is toch knettergek? Ik weet het niet, maar ik vind dat echt knettergek. [wa11]

De koerier verbetert zijn kansen om zijn inkomen te verbeteren door een quasi-permanente beschikbaarheid om zijn beoordeling een “boost” te geven. Dergelijke bezoldigingsmodaliteiten zetten de werknemers onder druk om hun beschikbaarheid en werktempo telkens weer op te drijven om te proberen meer te verdienen. Bijgevolg worden er steeds grotere risico's genomen tijdens de dienstverlening (snelheid en valrisico). Over het algemeen moeten de WAB van bezorgplatformen voornamelijk zelf de risico's en kosten dragen bij ongeval en jobverlies of stopzetting van activiteit.

“Een toereikend inkomen verdienen, vooral als onmiddellijke levering de enige betaalde activiteit is, betekent dus de werkuren en ook de bezorgdagen vermenigvuldigen. Het is bijzonder belangrijk om te werken op zaterdag en/of zondag, en vaak beide, zoals in 2018 voor drie kwart van de respondenten het geval is.” (Aguilera A. et al., 2018 p.41)

Materiaalproblemen dragen eveneens bij tot de **onstabiele en onzekere werkomgeving**. Er moet (heel) regelmatig worden gewerkt aan **problemen met het voornaamste werkinstrument**: de fiets, het elektrische voertuig of de auto, de geschikte internetverbinding, de laptop enz. Verschillende werkinstrumenten kunnen problemen vertonen, maar de kosten, zowel materieel als qua tijd, van de aankoop, de afbetaling en de herstelling zijn in de meeste gevallen volledig ten laste van de werknemer:

- (...) soms zijn er problemen met een defect

aan de fiets. Ik moet dan verplicht naar een hersteller.

- gebeurt dat vaak, problemen met de fiets?
- dat is vaak gebeurd. Soms heb ik problemen met de rem, ik heb ook al problemen gehad met de velgen. De laatste keer was het zadel losgekomen. Een bout was afgebroken [wa10]

Ook het materiaal dat door het bedrijf wordt geleverd kan problemen vertonen. Uit een studie blijkt dat “het beheer van de smartphone (batterij, gebruik van de apps), die ook een centrale factor is om de activiteit te optimaliseren, en het beheer van de uitrusting (materiaal dat wordt gebruikt om maaltijden te bewaren) het meest dringend en verplicht moeten worden aangepakt, ditmaal door de platformen zelf erbij te betrekken. De bezorgers zouden met name graag beter geschikt materiaal ontvangen, hetgeen in de enquête niet wordt gepreciseerd, behalve onder de noemer van containers die beter geschikt zijn voor de uiteenlopende soorten inhoud en hun vervoer.” (Aguilera A. et al., 2018 p.41)

Met betrekking tot de prestaties klagen de meeste koeriers en chauffeurs over het gebrek aan informatie over de rit. Op dit ogenblik krijgen de chauffeurs bijvoorbeeld geen inzicht in de prijs (bezoldiging) en de bestemming voordat ze de prestatie bevestigen²⁴⁷. Dat leidt tot aanzienlijke annuleringsrisico's door de chauffeur of de koerier, met het risico dat ze minder aantrekkelijke ritten krijgen toegewezen of dat hun account wordt uitgeschakeld. Zodra er behoefte is aan dialoog of een probleem optreedt, is het moeilijk om een aanspreekpunt te vinden.

Met betrekking tot het soort **gezagsverhoudingen op de werkvloer** houden deze verhoudingen een extreme “afhankelijkheid” van de werkende ten opzichte van het platform in wat betreft de mogelijke opdrachten, contracten en activiteiten die het platform aanbiedt. Bovendien is er veel concurrentie tussen de werknemers. Het bedrijf geeft hoe langer hoe minder opslag aan de platformwerkers omdat het personeelsbestand zich toch voortdurend vernieuwt.

Een studie van de Europese Commissie toonde aan dat drie vierden van die werkenden nauwelijks autonomie hebben: “Looking at autonomy, about three-quarters of people working through the selected DLPs in the EU27 have a low level of autonomy. This is most common for taxi and delivery services, which represent a high share of people working through platforms expressed in terms of earnings.

²⁴⁶ Fooien zijn nochtans in een aantal sectoren een traditie of zelfs een structureel element voor het collectief (<https://journals.openedition.org/sdt/42811>, geraadpleegd op 23/03/23.)

²⁴⁷ Bxl op 30 mei 2023: <https://bx1.be/categories/news/les-taxis-de-rue-manifesteront-devant-le-siege-duber-mardi-a-bruxelles/>

In contrast, on other types of location-based DLPs and online web-based platforms, autonomy tends to be relatively higher.” (EESC, 2021)

Uit de verhoudingen tussen de WAB en de economische unit of het bedrijf blijkt een aanzienlijke mate van afhankelijkheid en een extreem sterke, bijna “autoritaire” hiërarchie, terwijl het in België toch gaat om werkenden met een zelfstandigenstatuut of statuten gecreëerd binnen specifieke en vaak preciaire tewerkstellingsstelsels. De opdrachtgever en de lastgever zijn het platformstelsel of de werkgever-klant van het platform, met een verplicht kader van doelstellingen, werktempo en deadlines.

Het systeem of de app zijn de gesprekspartners. De bestellingen van prestaties en opdrachten gebeuren online en de WAB zijn meestal alleen met hun taken, activiteiten, prestaties of projecten. Het verloop van die activiteiten voorziet vaak een beoordeling van de prestatie. Zelfs in situaties van misbruik of onrecht loopt de werkende het risico om slecht te worden beoordeeld omdat hij of zij een probleem had, te laat kwam of een opinie durfde formuleren. Het algoritme is vrij ondoorzichtig en de bezorgers en chauffeurs speculeren over de criteria die de doorslag geven; anciënniteit, plaats, onderwerping en aanvaarding van de opdrachten, enz.

De omgang met andere werknemers wordt ontmoedigd. De app van een van de Brusselse platformen wijzigde haar parameters om gekende ontmoetingsplaatsen voor koeriers in bepaalde zones van Brussel te vermijden.

We merken hier ook op dat de werkgever ten opzichte van de werknemer bijna een monopoliepositie inneemt in de arbeidsverhouding, een gedigitaliseerde relatie zonder menselijke dialoog en met opgelegde regels, normen, beoordelingen, controle over de toegekende opdrachten, identiteitscontroles en bezoldigingscontroles. Door zijn autoritaire aard veroorzaakt dit algoritmisch beheer een afhankelijkheidsverhouding, angst en een sterke onderwerping van de chauffeurs aan de voorgeschreven gedragingen (Bernard, 2023). Dit soort management is autoritair omdat de werkgever op deze manier enerzijds een dominante positie versterkt die hem van elke verantwoordelijkheid bevrijdt en regels oplegt en wijzigt via een systeem; anderzijds omdat de platform-WAB de prioritaire criteria die het algoritme vormen en structureren (beschikbaarheid, dienstjaren, geografische positie, behandeling van de aanvragen ...) niet kennen. Bernard heeft vastgesteld dat het opdrachtgevende bedrijf uiteindelijk steeds minder opslag geeft aan

de platformwerkers omdat het personeelsbestand zich toch voortdurend vernieuwt en goed reageert op de algoritmische voorschriften²⁴⁸.

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder de werkenden die lid zijn van een payrollstructuur: het voorbeeld van de freelancers

De analytische beschrijving van de categorie “niet-loontrekkende afhankelijke werkenden” in de nomenclatuur van de IAO omvat de **werkenden die werk verrichten voor derden onder contractuele regelingen die vergelijkbaar zijn met die van zelfstandigen**.

Eén van de groepen waarvan de realiteit met dit kenmerk overeenstemt zonder dat zij het statuut van zelfstandige of loontrekkende bekleden zijn de freelancers. Het is moeilijk het aantal **freelancers** in België en Brussel te bepalen omdat hun situaties en statuten zo talrijk en uiteenlopend zijn. Door de steeds snellere ontwikkeling van de digitale economie bestaat er een groeiende grijze zone, met frequente gelijkenissen en dubbele statuten tussen de categorieën freelancer en platformwerker.

In Brussel maken veel freelancers gebruik van een payrollstructuur die een minimale bescherming biedt (behoud van rechten ...). Het beste voorbeeld van een dergelijke structuur en een voortrekker op dat gebied is Smart. Die structuur bestaat sinds 1998 en werd in 2017 een coöperatieve. Veel Brusselse freelancers kunnen er niet omheen. Tegelijkertijd komen er steeds meer digitale platformen die activiteiten en opdrachten leveren, zowel nationaal als internationaal.

Freelancers vormen een heel uiteenlopende categorie wat hun statuut en hun activiteiten betreft. Sommigen, zoals de zogenaamde “schijnzelfstandigen”, hangen van slechts één klant af, anderen stapelen de opdrachten op of combineren regelmatig meerdere projecten. Een aanzienlijk aantal freelancers werkt in de kunstsector of intellectuele beroepen. Onze bevraagden vermeldden allerlei activiteiten: kunstprestaties, animaties, geluidscreatie voor buitenlandse bedrijven, creatie van websites, grafisch design, spektakels, contentredactie, enz. Ze werken alleen of in netwerken en werken aan opdrachten en projecten. Platformen brengen bedrijven en freelancers met elkaar in contact.

Met betrekking tot het **tewerkstellingstype** en de **sociaaleconomische risico's** preciseert een studie over freelancers uitgevoerd door Smart: “Hun jaarlijks inkomen daarentegen ligt wel aanzienlijk lager

⁹⁹ Sophie Bernard identificeerde de strategieën van enkele platformen om zich te richten op de preciaire bevolkingsgroepen en het mogelijk te maken dat de platformen hun leden regelmatig vernieuwen. Ze ontleedt de algemene strategie van een van de grootste chauffeur- en bezorgbedrijven in drie stappen: 1. Chaosstrategie, 2. Verlonen om te verleiden en te binden, 3. afhankelijkje chauffeurs. (Bernard, 2023, pp. 69-92).

omdat ze doorheen het jaar geen volledige uurroosters hebben en projectmatig werk verrichten. (...) Het opleidingsniveau is bepalend voor de inkomens. Enkel de hooggekwalificeerde werkers (vaste en tijdelijke werknemers en IPRO's) hebben een uurloon dat hoger ligt dan het gemiddelde." (de Heusch, 2021)

Elke freelancer regelt zijn of haar inkomen naar beste vermogen om "het hoofd boven water te houden" en stand te houden in de payrollstructuur. Er moet een minimumbedrag verdiend worden om het statuut van lid van de payrollstructuur te behouden en van haar bescherming en diensten te genieten. Het feit dat freelancers constant klanten en contracten moeten vinden zorgt voor een klimaat van chronische onzekerheid. Die onzekerheid over de toekomst kan in precaire situaties stress, angst en zelfs effectieve verarming veroorzaken:

Tja, ik stel mijn eigen uurrooster op, dus weet ik heel goed dat ik 8 uur per dag ga werken ... nu weet ik dat natuurlijk nooit met zekerheid ... ik vraag me af wat ik binnen twee weken zal doen ... ik weet dat ik zal werken, maar ik weet nog niet precies waaraan! Ik ben voortdurend op zoek naar contracten en ik heb ook een kleine muziekactiviteit, waar ik altijd een beetje mee moet jongleren ... tja, dat is dus niet gemakkelijk! [wa44]

De normen voor sociale bescherming voor de meest beschermende rechten zijn soms moeilijk te halen en te handhaven bij wisselvallige inkomsten (recht op ziekteverzekering, op werkloosheidsuitkering en op leefloon ...). Het hierboven aangehaalde geval illustreert de moeilijkheid om toegang te krijgen tot de ziekte- en invaliditeitsverzekering met de situaties en statuten van freelancers die vaak ergens tussen twee statuten (loontrekkende en zelfstandige) vallen.

Je moet weten dat je in België wordt verondersteld om een bepaald bedrag te verdienen, want als dat niet het geval is, draag je niet voldoende bij. Daardoor heb ik dus problemen met de ziekenkas. Omdat ik geen geschikt statuut heb, was ik ingeschreven als loontrekkende. De ziekenkas vroeg mij een fors bedrag te betalen om niet te worden uitgesloten. Want een werknemer moet X euro verdienen en ik zat daar ver onder, ik heb dus alles op alles gezet om werkloos verklaard te worden en bij mijn ziekenkas het VT-statuuut te krijgen. [wa21]

De onzekerheid, de chronische instabiliteit, de bezoldiging waarover voortdurend moet worden onderhandeld, zijn kenmerken die uit de gesprekken naar boven komen en die blij geven van constante stress om contracten en projecten binnen te halen om genoeg te verdienen en zich binnen de structuur te handhaven.

De concurrentie lijkt zwaar in de kunstsector, net zoals in andere sterk gespecialiseerde en symbolisch gewaardeerde sectoren zoals journalistiek, universitair onderzoek, humanitaire hulp enz. Het imago van die beroepen is betekenisvol en de kandidaten zijn vaak talrijk:

Want het is in feite niet moeilijk, als je de job niet neemt, geven ze die aan iemand anders, en dan moet je wel goed beseffen dat er tussen slecht betaald werk en helemaal geen werk toch een verschil van vijftig euro zit. Als je die vijftig euro niet hebt om te eten, nou ja, het gaat niet echt over vijftig euro, dan betekent dat één of twee weken zonder eten, dat is enorm. En dan aanvaard je dus die vijftig euro op dat ogenblik, ook al word je schandelijk onderbetaald en weet iedereen dat heel goed, en dat is natuurlijk het probleem. Zo kan je dan eigenlijk de winstmarges omlaag drukken, want er is altijd dat margeprobleem, ook voor artiesten. Iedereen kan artiest zijn, dus komen er voortdurend nieuwe mensen die hetzelfde doen als wat ik in het begin deed, namelijk bijna voor niets werken, omdat ze heel blij zijn met wat ze doen en ze het maar af en toe doen [wa21]

In die context moet voortdurend opnieuw worden onderhandeld over de contractuele en niet-contractuele voorwaarden vanuit een bijzonder onstabiele positie, en het hoofd worden geboden tegen mensen die hun diensten aanbieden, maar die al deeltijds werken en dus de prijzen omlaag helpen drukken;

Want dat kan behoorlijk lastig worden, vooral als die persoon al ander werk heeft, en ik ga niet zeggen dat die daarom bulkt van het geld, maar die heeft aan het eind van de maand geen financiële zorgen en zo kan die gemakkelijk investeren in diens eigen kleine plezierijtje, en dat zijn die optredens. We moeten die mensen echt bewustmaken en hen zeggen "luister, jullie maken de markt kapot, wat jullie doen is echt niet oké, dat berokkent echt schade aan anderen", maar we mogen ook niet zeggen "ja maar, er is een barema, enzovoort" Nee, want dat is in feite wettelijk verboden, want dat is tegen de wet. We kunnen het ons niet veroorloven om een

videofilmje te maken en te zeggen “jongens, als je dat doet voor minder dan tweehonderd euro, dan maak je de markt kapot”, dat mogen we niet doen, dat is totaal onwettig. We worden dus echt geconfronteerd met die situatie waarin we voortdurend moeten onderhandelen en dat maakt het erg lastig. [wa21]

Met betrekking tot het soort **gezagsverhoudingen op de werkvloer**, merkte de coöperatieve Smart in 2017 op dat het ‘in de dienstensector veel vaker voorkomt dan in andere sectoren dat de gezagsverhouding voorbijgestreefd is en dat heeft verschillende oorzaken (vrijheid van uitvoering, taakgerichte dienstverlening,...)’ (de Heusch - Smart, 2017). De meest preciaire freelancers kunnen hun activiteiten echter niet altijd vrij kiezen en aanvaarden prestaties of contracten wat er ook gebeurt. De situatie van gebrek aan inkomsten (ernstig of matig) trekt een scheidingslijn tussen freelancers die wel of niet vrij kunnen kiezen.

Veel freelancers werken via een payrollstructuur, waarvan Smart in België de meest prominente is, die een zekere bescherming biedt ten opzichte van de klant, maar ook bij ziekte, jobverlies,... Smart vervult een fundamentele rol in de opbouw en het behoud van rechten.

De klant zendt je een bestelling via het Smart-platform; je aanvaardt een offerteaanvraag en bepaalt dus het bedrag dat je wenst en vanaf het ogenblik waarop dat wordt goedgekeurd, bestaat het contract, het contract wordt aangemaakt! Voor mij wordt mijn contract bijvoorbeeld een week voor het werk aangemaakt ... als ik dan ziek word, word ik toch betaald! Terwijl dat helemaal niet het geval is zonder die garantie van Smart ... zo gaat dat dus ... en we worden door Smart gegarandeerd binnen de zeven dagen betaald ... via dat platform en in geval van problemen, grijpen ze onmiddellijk in. [wa44]

Meerdere respondenten hebben periodes meemaakt waarin ze noch zelfstandige, noch loontrekkende waren, maar zonder statuut of begunstigden van een uiterst lage werkloosheidsuitkering op basis van deeltijdwerk. Verschillende studies hebben het over een “uberiseringsfactor” en maken een onderscheid tussen payrollstructuren (arbeidsrelaties met meerdere partijen) en de digitale platformen die allemaal opdrachten van uiteenlopende duur met versnipperde prestaties aanbieden. Die configuratie “per prestatie”, per dagtaak of per project komen de posities, de beroepen, loondienst en het principe van het bundelen van middelen en het systeem van de sociale zekerheid in vraag stellen.

Freelancewerk ontwikkelt zich razendsnel. Op enkele jaren is het aantal platformen fors gestegen en het platformwerk is deels onzichtbaar: het kent geen grenzen of limieten. Er bestaan internationale platformen om opdrachten te vinden per opleidingstype en specialisatie in artistieke domeinen, communicatie, IT, vertalingen, databeheer, grafisch werk enz.

Op het internet zijn er dus eigenlijk heel wat platformen voor freelancers, vooral voor mensen die schrijven, die op sociale netwerken zitten, marketing doen en zo meer. Dat wordt heel slecht betaald. Nu ja, ik weet niet echt hoe, ik ben daar niet verder in gegaan, ik heb alleen dat project aangenomen en dus worden we via het platform betaald. Dat zijn dus eigenlijk Amerikaanse platformen. [wa63]

Voor dit werkende koppel – de ene werkt 18 uur per week als loontrekkende en de rest van de tijd als student (900 euro per maand) en de andere als freelancer zonder statuut, uitzendkracht met meer dan driekwart van een voltijdse baan en daarnaast platformwerker – is het onmogelijk om rond te komen met de kosten van het dagelijks leven en een verhuur (hogere huur en kosten), het verlies van het VT-statuuut en de kosten van de gezondheidszorg (zorgmijding), vrije tijd ...

Ja, we zijn met twee, we zijn arm met twee, we zijn minder arm dan in ons eentje (...) om rond te komen delen we dingen samen, maar we maken geen precieze rekeningen, we komen rond, we weten dat we moeten opletten, maar we maken onszelf niet ziek over geld, de dingen zijn zoals ze zijn en we moeten daarmee leven [wa70]

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder familiemedewerkers die in het bedrijf meewerken tegen bezoldiging

Volgens het rooster van de IAO leveren deze werkenden diensten of produceren ze goederen voor rekening van de familie. Veel mensen werken door een huwelijk of omdat ze rechtstreeks uit de familie afkomstig zijn, voltijds of deeltijds mee in kleine bedrijfsjes of ondernemingen. Hun werk wordt weinig betaald en is familiaal van aard. Het kadert in de productie van goederen als er voorwerpen, werkstukken, voeding wordt geproduceerd (bakkerijen, slagerijen, kruidenierszaken, snackbars, enz.); of in het kader van dienstverlenende activiteiten (hulp bij hun organisatie, uitvoering en opvolging, enz.). Het gaat bijvoorbeeld om ouders, partners, kinderen, die diensten leveren zoals verkoop ter plaatse of online, beheerstaken, boekhouding, schoonmaak, zaaldienst, online afspraken regelen, enz.

Het **sociaaleconomisch risico** varieert naargelang het opleidingsniveau en de ervaring. Als er niets wordt aangegeven, is er geen sociale bescherming mogelijk (zonder contractuele voorwaarden of overeenkomsten). Het sociaaleconomisch risico is dus hoog wanneer de context berust op ongestructureerde, persoonlijke en subjectieve relaties. De contractvoorwaarden en bezoldiging hangen af van de toestand van de familieverbanden. Als de activiteit wordt aangegeven, is de persoon deels of volledig beschermd tegen ziekte, ongevallen of stopzetting van activiteit.

Met betrekking tot het soort **gezagsverhoudingen op de werkvloer** is er een soort dubbele ondergeschiktheid: ondergeschiktheid ten opzichte van de werkgever die een vorm van bezoldiging mogelijk maakt en familiale ondergeschiktheid voor het kader, de organisatieprincipes, enz.

Voor familiemedewerkers en -medewerksters heeft de wet de mogelijkheid voorzien om de meewerkende echtgenotes (meestal vrouwen, zie hoofdstuk 4) gedeeltelijk te beschermen. Zo konden de personen in die situatie **zichtbaar** worden gemaakt. De beschikbare cijfers over zelfstandigen die een meewerkende echtgenoot of echtgenote aangeven en een erkenningsverzoek hebben ingediend, vertonen een aanzienlijke toename. Op grond van de bronnen van de RSVZ en de berekeningen van de FOD Economie en het KMO-observatorium voor de periode 2010-2020 is **Brussel het gewest met de grootste gemiddelde jaarlijkse toename (+3,2 %) van het aantal meewerkende echtgenoten**.

Die aangifte is echter niet systematisch en die statuutsituaties blijven niet altijd stabiel in de loop der tijd door veranderingen in de activiteiten van de meewerkende persoon of wijzigingen van de familiestructuur (scheiding, geboortes, faillissement, overlijden, enz.).

2.1.1.3. Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder onbezoldigde afhankelijke werkenden

Deze categorie van de nomenclatuur verwijst naar situaties met betrekking tot tewerkstelling en formele en informele activiteiten. Gratis werk is geen nieuw verschijnsel, maar het neemt toe in omvang (Simonet, 2018). Er bestaan situaties zonder statuut waar geen enkele specifieke en formele vergoeding wordt voorzien. Dat zijn bijvoorbeeld werknemers die 'op proef' werken, stagiairs, vrijwilligers, werknemers in opleiding in organisaties zonder bezoldiging of onkostenvergoeding (of eventueel a minima).

Stagiairs, vrijwilligers en onbezoldigde medewerkers bestaan nog steeds op de arbeidsmarkt en zijn onmisbare figuren voor het functioneren van veel organisaties.

Onbezoldigde werkenden in armoede en bestaansonzekerheid in opleiding of als vrijwilliger in het kader van een organisatie

Op het gewestelijke grondgebied zijn er WAB die activiteiten uitvoeren in het kader van vrijwilligerswerk of een opleiding, maar die daar geen bezoldiging of vergoeding voor krijgen. Er zijn organisaties, privédiensten, liefdadigheidsinstelling of vzw's waar het mogelijk is om als vrijwilliger te werken.

Die activiteiten worden uitgevoerd in een onbezoldigd kader zonder vergoeding (zie supra voor bezoldigde vrijwilligers met een vergoeding), zowel door externe vrijwilligers die geen enkele dienstverlening ontvangen, maar ook door zogenaamd "begunstigde" gebruikers, die bijvoorbeeld materiële hulp ontvangen (onderdak, voedselhulp,...). In bepaalde gevallen is het verplicht om "zich te engageren", tijd vrij te maken en gratis te werken om van de diensten te genieten. Dat gebeurt zowel bij liefdadigheidsinstellingen als in privébedrijven. Het is wenselijk om zich een bepaald aantal uren te "engageren" als "vrijwilliger" of "werknemer in opleiding" (zonder noodzakelijk een overeenkomst of formele regeling te ondertekenen) en het maakt deel uit van de doelstellingen van de dienst om de gebruikers aan te sporen "zich te engageren" in een gemeenschap (werk voor een gemeenschappelijk doel, tegenprestatie voor bijstand, mobilisatie, "resocialisatie", voorbereiding om in te stappen in een activeringsstelsel ...).

Andere onbezoldigde werkenden in armoede en bestaansonzekerheid

Wij kwamen tijdens onze interviews geen andere voorbeelden tegen van onbezoldigde werkenden, zelfs als we rekening houden met de talrijke periodes rondom het werk zelf of momenten van onbezoldigd werk in het dagelijks leven van de WAB. Het gaat dan bijvoorbeeld over overuren die niet in rekening worden gebracht, slecht of helemaal niet terugbetaalde verplaatsingen (vaak langer dan twee uur per dag) en onderrapportage van gepresterde uren enz. Die situaties van gratis werk worden gespreid over variabele tijdspannen: van heel korte duur (proefperiode ...) tot heel lange duur in de sectoren die het meeste aanzien genieten (projectaanbiedingen ...). Er is "voorbereidend werk" dat vaak niet wordt betaald: voorbereiding of vervoer van materiaal, voorbereiding van de eigen persoon (omkleden, douche ...), voorbereiding van vergaderingen of projecten, organisatorische hulp (dagen, vergaderingen, evenementen ...).

Onbezoldigde stages worden vaak uitgevoerd door jonge mensen in een positie van “*hoping labor*” die hopen ervaring op te doen, zich te kunnen bewijzen en aangeworven te worden. Die hoopvolle houding leidt er vaak toe dat men omstandigheden verdraagt die vergelijkbaar zijn met de betaalde equivalenten. De concurrentie onder werknemers is één van de factoren die ertoe bijdragen dat onbezoldigde stages blijven bestaan en de situatie is nog nijpender in sectoren die sociaal en symbolisch gewaardeerd worden (kunst, media, onderzoek ...).

Er is zoveel concurrentie dat ze zich alles kunnen veroorloven. Er is zoveel concurrentie dat de mensen zich op eender welke kans storten en we geen geld meer durven vragen, dat we geen correct loon durven vragen. En ja, als je dat niet kan aanvaarden omdat je niet zal worden betaald, maar er staan tien, elf, twintig anderen te wachten die zullen aanvaarden zonder betaald te worden. Dat is wat er concreet gebeurt. [wa63]

De externe studie van het Centre de droit public stipt ook het voortbestaan van dergelijke stages aan en verduidelijkt: “Hun wettelijkheid is omstreden, maar bij gebrek aan een expliciet verbod lijken deze stages in de praktijk te floreren. Het is moeilijk om de omvang van het verschijnsel in te schatten. Omdat onbezoldigde stages niet gereguleerd zijn, heeft de werkgever geen enkele verplichting om de betrokken stagiairs in te schrijven of te verzekeren. Er bestaan dus op dit ogenblik geen statistieken die het mogelijk maken om de onbezoldigde stages in België te becijferen. Talrijke aanwijzingen wijzen er nochtans op dat deze regelingen op de Belgische arbeidsmarkt wel degelijk bestaan.” (Gérard et al., 2022, pp. 78-79)

Tot slot benadrukken we dat er een grijze zone bestaat tussen de categorieën “jonge werknemer” en “student”, waarbij het hervormde studentenstatuut overheerst, zich snel ontwikkelt en een groeiend aantal werknemers betreft. “... verschillende teksten geven aan dat de jongere als werknemer kan worden beschouwd vanaf het einde van zijn leerplicht. Voordat hij een werknemer wordt, is de jongere dus een student. De grens tussen student en werknemer wordt echter wazig zodra we het juridische statuut van stagiairs of leerjongens en -meisjes of van werkende studenten ter sprake brengen. Ten eerste is het, uitgaande van de grote kans dat een stagiair zich binnen de door ons gekozen leeftijdscategorie bevindt enerzijds, en van de mogelijke uitbuiting van dit profiel door werkgevers in plaats van minder precare arbeidsvoorwaarden anderzijds (zie hierover hoofdstuk 3) deel 3 van dit

werk), van belang duidelijk te maken of die personen als werknemers worden beschouwd en omwille van welke redenen” (Hanse, 2023). Het is essentieel om systematisch de situatie en het statuut van de persoon te verduidelijken en aan te geven of de stagiair al dan niet als werknemer wordt beschouwd en hem of haar in te schrijven.

2.1.2. Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder de zelfstandigen

Een deel van de werkenden in armoede en bestaansonzekerheid die we hebben ontmoet zijn zelfstandigen die op het grondgebied van het Brussels Gewest wonen. Volgens de typologie van de IAO die ons analyseschema onderbouwt, bevinden de zelfstandigen zich, net zoals de afhankelijke al dan niet loontrekkende werkenden, aan de “zichtbare kant” van het precariaat.

We beschouwen als “**zichtbare kant**” van het precariaat “alle zowel economisch als wettelijk formele en aangegeven tewerkstellings- en activiteitssituaties” en dus de werkenden in armoede en bestaansonzekerheid met een bestaan dat verankerd is in de formele sfeer van de economie, de tewerkstelling, de activiteiten en de aangegeven statuten.

Binnen het stelsel van de zelfstandigen bestaan er grote verschillen in situaties en statuten. Die verschillen worden groter naargelang een zelfstandige zijn activiteit uitoefent in hoofd- of in bijberoep en naargelang hij zijn activiteit uitoefent als natuurlijke persoon (eenmanszaak) of als vennootschap. **De meerderheid van de actieve zelfstandigen werkt onder de rechtsvorm van een eenmanszaak.**

Tal van definities

Er bestaan verschillende conceptuele en statistische definities naast elkaar. Volgens de sociale wetgeving onder de RSVZ (KB nr. 38 van 27 juli 1967) wordt een zelfstandige gedefinieerd als “elke natuurlijke persoon die in België een beroepsactiviteit uitoefent waarvoor hij of zij niet werd aangeworven in een gezagsverhouding (contract ...). De zelfstandige is dus iemand die niet van een andere persoon afhankelijk is en niet aan een of andere gezagsverhouding is onderworpen. Wordt daarom beschouwd als zelfstandige de natuurlijke persoon die een activiteit uitoefent, leidt of uitbaat in een eenmanszaak of de bestuurder van een rechtspersoon in een vennootschap”.²⁴⁹

¹⁰⁰ Uittreksel uit een toelichting door Jean Pierre RIQUET, externe jurist voor het COM Centrum voor Ondernemingen in het kader van BECI.

Volgens de NBB is sinds 2005 “het aandeel van de zelfstandigen in de werkgelegenheid in België licht gestegen tot 17 %, in tegenstelling tot de dalende tendens in de EU. Verscheidene factoren hebben daartoe bijgedragen, waaronder de dynamiek van de vrije beroepen, de opeenvolgende verbeteringen aan het sociale stelsel, de mogelijkheid om als zelfstandige pensioen en inkomen te combineren, de steeds grotere aantrekkingskracht van flexibiliteit, enz.²⁵⁰ Zelfstandige arbeid wordt getypeerd door veel langere werktijden dan bij loontrekkenden. Terwijl drie loontrekkenden op tien verklaren meer dan 40 uur per week te werken, geldt dat voor acht zelfstandigen op tien. De werkkrachten die verklaren meer dan 60 uur per week te werken, omvatten zeer weinig loontrekkenden, maar nog altijd een derde van de zelfstandigen. Desondanks ligt de armoederisicograad bij de zelfstandigen hoger: 14 % van hen beschikt over een inkomen onder de armoedegrens, tegenover 4 % van de loontrekkenden.

Onzichtbare zelfstandigen in bestaansonzekerheid

Het zelfstandigenstatuut is op zich precair. Het zelfstandigenstelsel leidt tot een zekere onzekerheid, maar in bepaalde gevallen ook tot een grote structurele bestaansonzekerheid voor zelfstandigen die niet veel verdienen. De schommelingen eigen aan het statuut veroorzaken een chronische instabiliteit die het heden en de toekomst onvoorspelbaar maken:

Ach, alle zelfstandigen leven in bestaansonzekerheid, ze kennen hun inkomen niet op voorhand, ze kunnen een heel goed jaar hebben en het jaar daarop letterlijk helemaal instorten. Het probleem is dat de bijdragen altijd berekend worden op basis van het inkomen van het voorgaande jaar, dus als ze bijvoorbeeld een heel goed jaar hadden in 2018 en een heel slecht jaar hebben in 2019, worden hun bijdragen voor 2019 berekend op basis van 2018. Dat is niet altijd gemakkelijk... Ze kunnen de bijdragen aanpassen, maar als ze zich vergissen, ja dan zullen ze betalen! Dan komen er verhogingen, boetes ... en dat soort dingen. [hulpv19]

Een groot deel van de zelfstandigen heeft geen enkele werknemer in loondienst.

Ter inleiding tot de context van de zelfstandige activiteit op het grondgebied van het gewest benadrukken we het in verhouding zeer grote aantal zelfstandigen. Dit is een van de bijkomende specifieke kenmerken van Brussel die relevant zijn met betrekking tot een potentiële kwetsbaarheid in geval van verarming.

Een andere belangrijke bijzonderheid waarop we de aandacht moeten vestigen, is dat Brussel in verhouding veel ondernemers telt: **“Vier op de vijf Brusselse ondernemingen hebben geen werknemers in loondienst.** (zie tabel 2-1). In 2021 vertegenwoordigen ondernemingen zonder werknemers 81 % van alle Brusselse ondernemingen. Een groot deel van de btw-plichtigen zonder personeel zijn natuurlijke personen (zelfstandigen die hun activiteit uitoefenen via hun eenmanszaak) en besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid”. Dat komt dus neer op 92.984 ondernemingen die geen enkele werknemer hebben.²⁵¹ (BISA, 2022).

Een toename van het aantal zelfstandigen en groot aandeel voor dienstverlenende activiteiten.

Statbel heeft een aantal gegevens gepubliceerd over het aandeel zelfstandigen en ondernemers per bedrijfssector voor België en Brussel. In België zijn de “actieve zelfstandigen” (d.w.z. die geen helpers zijn) statistisch gezien de werkenden die een functie uitoefenen als oprichter, bestuurder of zaakvoerder van een Belgische onderneming naargelang geslacht, gewest, leeftijd en bedrijfssector. Het aantal zelfstandigen in België is in tien jaar gestegen van respectievelijk 609.355 zelfstandigen (en 275.192 meewerkende echtgenoten) in 2012 tot 779.249 (en 338.640 meewerkende echtgenoten) in 2022. In Brussel bedraagt het totaal aantal zelfstandigen en helpers 123.391 in 2022 (of 9,9 % van het totaal). Brussel komt op de tweede plaats wat betreft hun aantal per 1.000 inwoners (99,4)²⁵² (FOD Economie, 2023).²⁵³

Volgens View.brussels²⁵⁴ is tussen 2014 en 2019 “de zelfstandige tewerkstelling (alle statuten meegerekend, in hoofd- of bijberoep) sneller gestegen in het Brussels Gewest (+15,9 %) dan elders (+12,5 % in Vlaanderen en +0,9 % in Wallonië)». Het aantal helpers groeide vooral in Brussel (+10,8 %), terwijl

²⁵⁰ NBB 2019: <https://www.nbb.be/nl/publicaties-en-onderzoek/publicaties/alle-publicaties/analysis-non-standard-forms-employment>

²⁵¹ Bron: BISA 2022, p. 17: <https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/Perspectiv-PanoramaSocioEconomique-NL.pdf>, geraadpleegd op 24 juli 2023.

²⁵² FOD Economie: <https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kmos-en-zelfstandigen-cijfers/zelfstandigen-belgie> geraadpleegd op 28/07/2023.

²⁵³ Dat aantal is zeer sterk gestegen in België (12 % op één jaar) en meer bepaald in Vlaanderen <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/aantal-zelfstandigen-stijgende-lijn>, geraadpleegd op 24/07/2023.

²⁵⁴ View.brussels is het Brussels Observatorium voor werkgelegenheid en opleidingen.

het afnam in Vlaanderen (-16,4 %) en stabiel bleef in Wallonië (+0,9 %)» (Actiris, 2020). Die relatieve stijging is in meerdere Europese landen merkbaar. Merk op dat een deel van die zelfstandigen er niet in slagen de eindjes aan elkaar te knopen en dat meerdere organisaties opkomen voor de belangen van zelfstandige arme en preciaire werknemers en werknemers (Fulton, 2018).

Vier van de vijf Brusselse bedrijven zijn actief in de dienstensector. De **primaire sector staat voor 261 ondernemingen, de secundaire sector voor 17.808 ondernemingen en de tertiaire sector voor 97.442 ondernemingen**. De tertiaire sector is bijzonder belangrijk. “In 2021 is 84 % van alle ondernemingen in het Gewest een dienstverlenende onderneming, tegenover 76 % op nationaal niveau” (BISA, 2022).

Heterogeniteit en concentratie in sectoren waar een deel van de afhankelijke werkende armen werken/actief zijn

De bedrijfssectoren waarin de ondernemers in Brussel voornamelijk actief zijn (zie onderstaande tabel) vallen samen met de sectoren waarin we het grootste aantal al dan niet loontrekkende afhankelijke werkende armen in ‘typisch atypische’ betrekkingen terugvinden.

De bedrijfssectoren met het grootste aantal zelfstandigen komen overeen met de profielen van de zelfstandige WAB die we tijdens ons onderzoek hebben ontmoet. Vanuit een kwalitatief oogpunt tonen sterk uiteenlopende situaties de bestaansonzekerheid en verarming van veel zelfstandigen die activiteiten uitoefenen zoals handel, bouw/onderhoud, horeca, evenementen en communicatie, maar ook in de kunstsectoren.

2-1 Bedrijfssectoren van de zelfstandigen op het grondgebied van het Brussels Gewest

	Brussels Hoofdstedelijk Gewest		
Bedrijfssector (NACE)	Vrouwen	Mannen	Totaal
A Landbouw, bosbouw en visserij	112	322	434
B Winning van delfstoffen	2	13	15
C Industrie	890	3.121	4.011
D Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	24	166	190
E Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	20	87	107
F Bouw	1.091	15.127	16.218
G Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	4.594	16.449	21.043
H Vervoer en opslag	459	4.928	5.387
I Verschaffen van accommodatie en maaltijden	2.213	7.495	9.708
J Informatie en communicatie	1.581	8.800	10.381
K Financiële activiteiten en verzekeringen	776	3.695	4.471
L Exploitatie van en handel in onroerend goed	2.097	6.766	8.863
M Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	11.279	25.121	36.400
N Administratieve en ondersteunende diensten	2.332	6.493	8.825
O Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	92	279	371
P Onderwijs	1.668	2.488	4.156
Q Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	8.060	7.615	15.675
R Kunst, amusement en recreatie	1.853	4.600	6.453
S Overige diensten	6.308	15.476	21.784
T. Huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik	38	115	153
U. Extraterritoriale organisaties en lichamen	3	12	15
X Nace Onbekend	11	15	26
Algemeen totaal	45.503	129.183	174.686

Bron: Statbel 2023 DataLab - Zelfstandige ondernemers 2017-2019

Eén stelsel, talrijke statuutsituaties en variabele bescherming

Het zelfstandigenstelsel leidt tot een **veelvormig “statuut”** en een **sociale bescherming** die volledig afhankelijk is van **de werkende en diens activiteit**.

De juridische studie van het Centre de droit public van de ULB wijst op de kenmerkende veelvormigheid van het zelfstandigenstatuut: “In beginsel geniet de zelfstandige van de grootste vrijheid, er zijn weinig voorschriften die dit stelsel reguleren. Zo is zelfstandige arbeid niet onderworpen aan het arbeidsrecht – wat betekent dat hij ook niet geniet van de rechten en de bescherming die daarin worden voorzien (minimumloon, beschermde bezoldiging, opzegtermijn bij verbreking van de overeenkomst, grenzen aan de arbeids- en rusttijd, enz.). De zelfstandige mag **dus in alle vrijheid met zijn medecontractanten over de voorwaarden van zijn tussenkomst onderhandelen**. Met betrekking tot de sociale zekerheid genieten zelfstandigen echter van bepaalde rechten die vaak – maar soms ook niet – minder uitgebreid zijn dan die waarop loontrekkende werknemers recht hebben¹²⁴.” (Gérard et al., 2021)

De **sociale bescherming** van zelfstandigen is zeer **variabel** en hangt af van de soorten sociale risico's die zij ondervinden en de verzekeringen en beschermingen die door de zelfstandige zelf en door de staat worden afgesloten en geregeld (met name bij geboorte, ziekte, faillissement). De mate van verzekerde bescherming is sterk afhankelijk van de zelfstandige, diens activiteit, de omvang van diens handels- en contractuele transacties en diens inkomensniveau. De duur van de sociale bescherming hangt ook af van de manier waarop de zelfstandige die – al dan niet op voorhand – begrijpt, invult, beheert en organiseert.

De meest kwetsbare en preciaire zelfstandigen beschikken niet over de nodige middelen om een afdoende sociale zekerheid in te roepen of in stand te houden. Een deel van hen is niet op de hoogte van de voorwaarden waaraan ze moeten voldoen of van de effectiviteit van hun rechten en zijn geen vragende partij bij deze onderhandeling, met name door de sterke concurrentie onder zelfstandigen en/of de asymmetrische relatie tussen de zelfstandige en zijn contractpartners.

Problemen met de kwalificatie van het statuut

Vragen met betrekking tot de kwalificatie van statuten komen steeds vaker voor naargelang de arbeidsomstandigheden complexer en wisselvalliger worden.

Omdat het in het licht van de ontwikkeling van platformwerk steeds moeilijk wordt om de rechtspositie van werkenden wettelijk te kwalificeren, bracht het **Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen** een advies uit om te wijzen op de in België geldende criteria om een arbeidsrelaties op de juiste manier te kwalificeren en het onderscheid tussen de stelsels voor loontrekkenden en voor zelfstandigen duidelijk te maken. “De **arbeidsrelatiewet** biedt sinds 2007 een **formeel kader voor de beoordeling van arbeidsrelaties**. (...) Indien aan meer dan de helft van 9 vooraf bepaalde criteria is voldaan, wordt een activiteit geacht te worden uitgeoefend als werknemer. Zoniet, dan vermoedt men een **activiteit als zelfstandige**» (Advies 2022/01, Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen, pp. 5-6).

Ondanks het bestaan van die onderscheidende criteria en gezien de wijzigingen in het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en de arbeidsmarkten, blijft de onduidelijkheid en de verscheidenheid van de situaties en statuten van zelfstandige WAB toenemen. Merk ook op dat de hervormingen van het insolventierecht (01/05/2018), het ondernemingsrecht (01/11/2018) en het vennootschaps- en verenigingsrecht (01/05/2019)²⁵⁵ een “big bang van het Belgische vennootschapsrecht” hebben veroorzaakt. Voortaan wordt “iedereen onderneming”, de definitie werd uitgebreid en zowel natuurlijke personen en rechtspersonen actief in de economie als vzw's en vrije beroepen worden ondernemingen (FOD Justitie, notaris.be, Graydon Belgium, VBO, 2019).

Uit ons onderzoek blijkt dat de statuutsituaties van zelfstandigen vaak gecombineerd lijken te worden met andere statuten of sociale bijstand of beroepsprestaties die minder zichtbaar en formeel of gratis zijn. Bijgevolg bevinden de zelfstandigen zich dus, volgens onze analyse, vaker aan de vage kant.

Globale analyse van de zelfstandigen op basis van de resolutie van de IAO: het zelfstandigenstatuut is een situatie met veel gezag en autonomie op de werkvloer en weinig bescherming

De resolutie voor een nieuwe nomenclatuur van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) (CISE-18-A) die de onzichtbare werknemers en werkneemsters zichtbaar wil maken²⁵⁶ vormt het toetsingskader dat

¹²⁴ FOD Justitie, notaris.be, Graydon, VBO (2019) (https://justitie.belgium.be/sites/default/files/brochure_hervorming_ondernemings-_en_vennootschapsrecht_nl.pdf)

¹²⁷ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_646551/lang--en/index.htm geraadpleegd op 13/09/2023

in dit rapport wordt gebruikt. Ook hier biedt die de mogelijkheid om nieuwe vormen van arbeidssituaties en bepaalde evoluties in de relaties tussen werkgevers en werknemers/werkneemsters te bevatten.

Net zoals voor de afhankelijke werkenden wordt elke categorie van de nomenclatuur op de proef gesteld ten aanzien van het materiaal dat we in de loop van ons onderzoek hebben verzameld. Het was evenwel niet systematisch mogelijk om de situaties van de zelfstandigen tot in de details te ontleiden en nuances tussen sociaal-juridische statuten (ondernemer als natuurlijke persoon / rechtspersoon,...) te documenteren of te onderscheiden, maar het is wel mogelijk om enkele opvallende kenmerken van die situaties te beschrijven.

De IAO definieert het zelfstandigenstatuut als volgt: “Zelfstandigen zijn **eigenaars van de economische unit waarvoor ze werken en waarvan ze de activiteiten controleren. Ze nemen de belangrijke strategische en operationele beslissingen** over de economische unit waarvoor het werk wordt uitgevoerd, ze **zijn niets verschuldigd aan of staan niet onder toezicht** van andere mensen voor de organisatie van hun werk en ze **hangen niet af van een andere persoon of economische unit om toegang te krijgen tot de markt, grondstoffen of materiaal**. Ze kunnen werken voor eigen rekening of in een samenwerkingsverband met andere zelfstandigen en kunnen eventueel werkgevers zijn voor anderen. De categorie ‘zelfstandigen’ vormt in de classificatie van de arbeidsstatuten het beste vertrekpunt om ondernemers te identificeren en statistieken over hen te verzamelen” (IAO, p. 4).

Theoretisch gezien beschikken zelfstandigen volgens de nomenclatuur over een hoge mate van onafhankelijkheid en van gezag over de activiteiten, transacties en arbeidsorganisatie, maar lopen ze een hoger sociaaleconomisch risico en genieten ze een lagere mate van bescherming. Er bestaat echter een aanzienlijk verschil tussen de theoretische kenmerken vanuit juridisch oogpunt en de realiteit van de economische en sociale activiteit. De realiteit van zelfstandigen kan soms uiterst precair zijn (misbruik van statuten, gedwongen statuten,...).

Met betrekking tot het tewerkstellingstype en de sociaaleconomische risico's lijdt het statuut onder hogere risico's

Volgens de typologie van de statuten zijn de **sociaaleconomische risico's** die voortvloeien uit de handelstransacties of de contractuele omstandigheden waarin die activiteiten en dat werk worden uitgevoerd **groter** voor de **zelfstandigen** dan voor de loontrekkende afhankelijke werkenden.

De mate van blootstelling aan een sociaaleconomisch risico dat onlosmakelijk is verbonden met het statuut ligt hoger voor de zelfstandigen. Ze zijn bijzonder kwetsbaar en genieten een variabele mate van bescherming bij ziekte, ongevallen of stopzetting van activiteit. De meest kwetsbare zelfstandigen zijn minder goed beschermd omdat die verzekeringen erg duur zijn.

De inkomsten en de sociaaleconomische risico's schommelen ook naargelang de manier waarop de zelfstandige zijn onderneming heeft opgericht en beheert, de manier waarop hij zijn eigen bescherming en die van zijn gezin organiseerde, maar ook de externe context.

We moeten de aandacht vestigen op verschillende elementen. Een **eerste element is de bezoldiging**, die vaak wordt toegekend op basis van winst, handelstransacties of andere contractuele voorwaarden die niet altijd voorspelbaar zijn. Die voorwaarden zijn vaak wisselvallig, naargelang de behoeften van de klanten/opdrachtgevers/dienstverleners. De bezoldiging is ook afhankelijk van het interne beheer (vooruitzichten, verwachtingen, boekhoudkundig en financieel beheer) van de werkenden, hun klanten/opdrachtgevers/dienstverleners en de marktconjunctuur. De bezoldiging van zelfstandigen is in principe, op enkele uitzonderingen na, minder stabiel en veel onzekerder dan die van loontrekkende werknemers en niet-loontrekkende afhankelijke werkenden.

De zelfstandige zaakvoerders van bedrijven zijn vaak verzekerd bij faillissement, bezoldigd en beschermd door hun loon. Maar als de onderneming een eenmansbedrijf is, zijn de financiële risico's op persoonlijk vlak aanzienlijk omdat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen het privévermogen en het bedrijfsvermogen. Als de onderneming als vennootschap of rechtspersoon wordt uitgebaat, moet de zelfstandige in het begin een kapitaal bijdragen waarvoor hij soms schulden maakt. Dat is vaak het geval voor de geïnterviewden die in bestaansonzekerheid leven en niet per se beschikken over een kapitaal dat ze kunnen investeren en die, zelfs als ze over een startbedrag beschikken, meestal een banklening aangaan om van start te gaan. Ze worden daardoor meer dan anderen blootgesteld aan het risico op faillissement als ze niet voldoende omzet en winst maken.

Eurofound benadrukte al in 2017 dat de verborgen zelfstandigen de groep zijn waarvan de arbeidssituatie “de sterkste gelijkenis vertoont met de arbeidssituatie van loontrekkenden”, maar ook dat de kwetsbare zelfstandigen “sterker worden gekenmerkt door een sterke economische afhankelijkheid en een grote bestaansonzekerheid” (Eurofound,

2017). Die groep sluit aan bij onze respondenten en de categorieën van niet-loontrekkende afhankelijke werkenden of de kwestie van de “schijnzelfstandigen” (zie infra) die ruim aan bod kwam in onze gesprekken met professionele hulpverleners (sociaal werkers, inspecteurs, juristen,...).

Zelfstandigen zijn onderworpen aan talrijke wettelijke verplichtingen: sociale bijdragen betalen, aansluiten bij een sociale verzekeringsfonds, aansluiten bij een ziekenfonds, wijzigingen in je werk- of gezinsituatie melden,²⁵⁷ boekhouding, enz. Ondanks de verplichting om een bewijs van managementvaardigheden te leveren, blijven alle voorafgaande voorwaarden om een eenmanszaak of een vennootschap op te richten complex en kunnen zelfstandigen verloren lopen in hun verplichtingen en de geldende wetgeving.

Eén van de aangehaalde punten is bijvoorbeeld het gebrek aan kennis van de **zelfstandigen die moeilijk onderscheid kunnen maken tussen de opdrachten en rollen van de ondernemingsloketten enerzijds en de sociale verzekeringsfondsen anderzijds**. Sommige ondernemingsloketten²⁵⁸ zijn niet duidelijk over het, nochtans belangrijke, onderscheid tussen die rollen.

Een **tweede punt** betreft de sociale bescherming van zelfstandigen. Hoewel we moeten wijzen op de aanzienlijke verbeteringen (Gerard et al, 2021) **blijft de sociale bescherming van zelfstandigen een uitdaging van lange duur gezien de veranderingen en de onvoorziene omstandigheden waarin ze ondernemen**. Zowel voor henzelf als voor hun eventuele personeel moeten zelfstandigen aan talrijke en complexe verplichtingen voldoen:²⁵⁹

Talrijke obstakels bij het aanvragen van hulp of het stopzetten van de activiteit en het gebrek aan kennis over die hulp zijn feiten die regelmatig worden aangehaald en benadrukt door het Algemene Beheerscomité van het RSVZ: “In de eerste plaats blijken zelfstandigen bij medische problemen niet snel geneigd om hun werkzaamheden (volledig) stop te zetten, zelfs niet als zij hiertoe geadviseerd worden door een arts [...] uit vrees voor de onmiddellijke financiële gevolgen. Mogelijk speelt de hoger aangehaalde onwetendheid over de inkomensbescherming bij arbeidsongeschiktheid hierbij een rol. Naast de vrees voor de directe financiële gevolgen leeft bij zelfstandigen de bezorgdheid over de dienstverlening aan hun klanten. Een stopzetting

van hun werkzaamheden kan deze dienstverlening schaden en leiden tot een verlies aan klanten en bijgevolg dus ook aan inkomsten” (ABC RSVZ, 2019).

Een derde essentieel punt benadrukt door de geïnterviewde hulpverleners en zelfstandigen betreft de **moeite om de sociale bijdragen te betalen**. Zonder vrijstelling van sociale bijdragen kan elk verzuim of achterstal bij die betaling de sociale bescherming duurzaam in het gedrang brengen. Elk verzuim om een wijziging in de situatie te melden of de sociale bijdragen te betalen, kan zelfs de activiteit zelf in gevaar brengen.

Een vierde punt betreft de **verplichte opleiding**²⁶⁰ die sommige zelfstandigen worden verondersteld te volgen, maar die volgens de eerstelijns-hulpverleners niet volstaat om de zelfstandigen meer verantwoordelijkheidsbesef bij te brengen of hen hun rechten en plichten beter te doen begrijpen. Die opleiding werd in Brussel recent geschrapt om een “dumping-aantrekkingskracht” te vermijden ten opzichte van de twee andere gewesten, waar dat niet het geval was.

Met betrekking tot de activiteiten en het soort gezagsverhoudingen op de werkvloer: grote autonomie

Volgens de arbeidsstatuten-nomenclatuur van de IAO vormen de zelfstandigen in principe een categorie werkkrachten waarvoor de gezagsverhoudingen tussen de personen die het werk uitvoeren en de economische units waarin of waarvoor ze hun werk verrichten **een (zeer) hoge mate van autonomie, controle en gezag over de activiteiten, de transacties, het werk en de organisatie van het werk**.

Niet alle categorieën die in de IAO-resolutie (ILOSTAT) worden vermeld zullen in dit deel systematisch worden geïllustreerd met voorbeelden van concrete situaties van werknemers of werknemers, gezien het te kleine aantal zelfstandigen onder onze respondenten (zie methodologische bijlage).

¹⁰⁸ RSVZ: <https://www.rsvz.be/nl/wettelijke-verplichtingen-van-zelfstandigen>, geraadpleegd op 25/07/2023.

¹⁰⁹ In het BHG werden de volgende ondernemingsloketten erkend: <https://economie-werk.brussels/ondernemingsloketten>

¹¹⁰ RSVZ: <https://www.rsvz.be/nl/wettelijke-verplichtingen-van-zelfstandigen>, geraadpleegd op 26/07/2023.

¹¹¹ Belgium.be: https://www.belgium.be/nl/Leren/permanente_vorming/zelfstandigen

2.1.2.1. Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder de met een loon bezoldigde zelfstandigen

Deze sectie behandelt **zowel de werkgevers die diensten en goederen leveren voor eigen rekening en die geen loontrekkende werknemers in dienst hebben als de werkgevers die een onderneming leiden en regelmatig één of meerdere in geld of in natura bezoldigde personen in dienst hebben.**

Volgens de typologie van de IAO omvat deze categorie de werkenden:

- wiens statuut door hun activiteit onderhevig is aan sociaaleconomische risico's die voortvloeien uit de handelstransacties en contactuele voorwaarden met variabele of instabiele bezoldiging en winst omdat ze meestal worden toegekend in de vorm van winst (behalve in de uitzonderlijke gevallen waar een loon wordt toegekend);
- waarvoor het type gezagsverhouding tussen de personen en de economische units waarin of waarvoor ze werken een hoge mate van autonomie en zelfstandigheid vertonen omdat ze eigenaar zijn van de economische unit waarvoor ze werken en waarvan ze als eigenaar de activiteiten beheersen (bedrijf, vennootschap,...).

In de collectieve verbeelding wordt de term “werkgever” niet gemakkelijk in verband gebracht met een statuut waaronder werkende armen vallen, maar er bestaan wel degelijk werkgevers die bedrijfsleider zijn en kampen met (erg) grote moeilijkheden (financieel, huisvesting, gezondheid, enz.) en die in preciaire of arme situaties leven.

Bedrijfsleiders en werkgevers in het zelfstandigenstelsel bevinden zich soms in situaties van bestaansonzekerheid en relaties van rechtstreekse afhankelijkheid ten opzichte van andere bedrijven, ondanks de theoretische onafhankelijkheid van het statuut, ofwel omwille van contractuele omstandigheden (zoals bijvoorbeeld bij franchising), ofwel omwille van economische marktomstandigheden (zoals onderaannemers, bedrijven met kleine, wisselvallige omzetcijfers,...).

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder bedrijfseigenaars-zaakvoerders zonder personeel

De resolutie van de IAO die tot doel heeft een statistische classificatie voor te stellen om de onzichtbare werknemers en werknemers zichtbaar te maken, stelt het volgende: “De bedrijfseigenaars-zaakvoerders zonder loon werken als

eigenaars en zaakvoerders in een bedrijf waar ze, naast zichzelf, hun vennoten en de familiemedewerkers die in het bedrijf meewerken, niet regelmatig personeel in dienst nemen.” (IAO, 2018).

Dat lijkt op het eerste gezicht een tegenstrijdige statuutsituatie omdat het gaat om een loontrekkende werknemer die zelfstandig is, maar ze bestaat omdat zelfstandigen die een vennootschap of een vzw bezitten zichzelf daarbinnen een loon kunnen uitbetalen.

Dat geldt bijvoorbeeld voor eigenaars en zaakvoerders van bedrijven of vzw's die actief zijn in de lokale of internationale handel, de gezondheidszorg, informatica, advies, boekhouding, horeca, groenteteelt, kleinschalige winkels of dienstverlening, enz. Een helper of helpster kan de werkgever-zaakvoerder steunen en hij of zij kan ook samenwerken met andere zelfstandigen.

Wat betreft het tewerkstellingstype en de sociaal-economische risico's

Onder onze geïnterviewden, naargelang de activiteiten die ze uitvoerden en hun officiële statuten op het ogenblik van het gesprek, interviewden we twee bedrijfseigenaars-zaakvoerders zonder personeel die er niet in slagen de eindjes aan elkaar te knopen.

Deze statuutsituatie van een met een loon bezoldigde zelfstandige behelst een “matig” en “lager” sociaaleconomisch risico zolang de inkomsten en winsten van de vennootschap toereikend blijven. De toekenning van een loon is een vorm van bescherming in een minder beschermd stelsel en in een onstabiele en doorgaans onzekere situatie wat betreft diezelfde bezoldiging.

Veel zelfstandige bevrageden met een statuut van ondernemer, zelfstandige freelancer of WAB in payrollstructuren zijn van mening dat het wenselijk is om een onderneming of een vzw op te richten om van een betere sociale bescherming te kunnen genieten.

De gegenereerde bedragen (winst, omzet,...) moeten echter voldoende hoog liggen om het loon te kunnen realiseren. Dit is een basisgegeven waar nieuwe zelfstandigen rekening mee moeten blijven houden om hun sociale bescherming en rechten om lange termijn te vrijwaren. Dit statuut lijkt op dat van afhankelijke niet-loontrekkende freelancers in payrollstructuren (zie supra) of de situatie van zelfstandige ondernemers (zie infra) wat betreft hun onstabiele bezoldiging.

Het loon van deze zaakvoerder en van zijn meewerkende echtgenote ligt rond het minimumloon. Dat

loon was echter onvoldoende om hen te wapenen tegen tal van moeilijke momenten in hun traject.

Ja, luister, we waren echt niet gulzig. We namen ieder een loon van 1500 euro per maand dat het bedrijf ons betaalde. [wa27]

Wat betreft de activiteiten en het soort gezagsverhoudingen op de werkvloer

Zelfstandige werkgevers hebben in principe een veel grotere autonomie dan loontrekkenden wat betreft de activiteiten en gezagsverhoudingen. De werkgever-zaakvoerder geniet van een grote mate van gezag en “zelfstandigheid” in zijn betrekkingen met zijn bedrijf en dus in de controle die hij uitoefent over de organisatie van zijn eigen werk. Het gaat hier om echte autonomie en een grote zelfstandigheid, want de werkkracht beheert het bedrijf naar eigen goeddunken. Er is in principe geen arbeidsverhouding, hij bepaalt hoe zijn werk wordt gecontroleerd en georganiseerd. Zaakvoerders hebben in principe de wil en nemen de beslissing om een onderneming te leiden, wet neerkomt op een zelfstandige activiteit zonder gezagsverhouding.

Voor één van onze respondenten biedt een onderneming oprichten voordelen op het gebied van zichtbaarheid en toegang tot de arbeidsmarkt. Het biedt de mogelijkheid om contracten aan te gaan die men moeilijk op eigen houtje kan sluiten. De onderneming kan een zekere geloofwaardigheid verschaffen ten aanzien van potentiële klanten. Het oprichten van een onderneming biedt ook een

soort garantie en een vorm van reputatie en controle over de handelstransacties, hoewel dat een tweesnijdend mes is: de reputatie en de handelstransacties zijn immers doorslaggevend.

Toe we een vennootschap waren, werkten we veel in de medische sector (...) voor een bedrijf (...), kijk, ik weet dat dergelijke bedrijven je, als je zelfstandig bent, niet per se alle budgetten toekennen. Dat wil zeggen dat een BVBA meer vertrouwen geniet, ook al is het maar een statuut. (...) dat geeft hen de kans om je cijfers in te kijken enzovoort. Ik weet dus dat er projecten zijn die ik misschien niet krijg omdat ik zagezegd te klein ben. [wa14]

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder bedrijfseigenaars-zaakvoerders met personeel

Ook voor deze categorie geldt dat men het runnen van een onderneming meestal niet associeert met bestaansonzekerheid, zeker als er personeel in dienst is. Bestaansonzekerheid en ontbering treffen nochtans duidelijk ook bedrijfseigenaars-zaakvoerders met personeel.

Brussel telt een aanzienlijk aantal bedrijfseigenaars-zaakvoerders van kleine bedrijfjes: niet minder dan 15,6 % van de Brusselse bedrijven zijn kleine en middelgrote ondernemingen met minder dan 10 werknemers (BISA 2022, p. 17). “Bedrijfseigenaars-zaakvoerders met personeel zijn de

De twee volgende situaties beschrijven twee zaakvoerders in bestaansonzekerheid:

In één van de geobserveerde situaties, kent de zaakvoerder van de vennootschap zichzelf en een helpende vennoot (zijn echtgenote), die hem dagelijks helpt in het bedrijf dat bestaat uit een handelszaak (een fysieke winkel), een website voor de onlineverkoop van voorwerpen en later een horecazaak, een loon toe. Die werkgever-zaakvoerder heeft aanzienlijke moeite om zijn maandelijks facturen te betalen. Dankzij financiële reserves uit het verleden, een snel aanpassingsvermogen en onafgebroken werk kan hij standhouden, maar hij is nu ouder dan de pensioengerechtigde leeftijd en werkt meer dan voltijds. Samen met zijn echtgenote werkt hij enorm hard om zich steeds meer aan de veranderingen en aan de vraag aan te passen.

In een andere situatie vertelde Marielle, een jonge gediplomeerde vrouw die in Brussel tal van jobs uitoefende, over de voorwaarden van haar statuut als zaakvoerder van een coöperatie die later in een vennootschap werd omgezet. Die bestaat uit een horecazaak en een traiteur. Hun loon was vrij laag om hun bedrijf te sparen. ‘Ja, luister, we waren echt niet gulzig. We namen een loon van 1500 euro per maand dat het bedrijf ons betaalde.’ Zo konden ze de coöperatie een tijdje overeind houden, maar ten tijde van het gesprek uitte de respondente het besluit om te verkopen in het licht van hun nakend faillissement. Ze was van plan om het gewest te verlaten.

bedrijfseigenaars-zaakvoerders die regelmatig één of meer personen in loondienst hebben (inclusief werknemers die mogelijk tijdelijk afwezig zijn, maar los van zichzelf, hun vennoten en familiemedewerkers)". (IAO, 2018)

Wat betreft het tewerkstellingstype en de sociaaleconomische risico's

Uit ons onderzoek blijkt dat er tal van moeilijkheden kunnen optreden vanaf het begin van een ondernemingsproject en gedurende het hele bestaan van het bedrijf. Het managen van dienstverlenende bedrijven, handelszaken, horecazaken of bijvoorbeeld franchisesupermarkten, brengt soms om tal van redenen slechts weinig winst op. Dat kan te wijten zijn aan een bijzonder competitieve markt, externe factoren (energiecrisis, pandemie, inflatie, enz.) of interne factoren (geldende regelgeving, stadsrenovatie, bouwwerkzaamheden, enz.).

Bedrijfseigenaars-zaakvoerders met personeel kunnen in moeilijkheden terechtkomen simpelweg omdat ze er niet in slagen om voldoende winst en omzet te maken. Voor de zaakvoerders van franchisebedrijven, bijvoorbeeld, voorziet de regelgeving in een verschuiving van de aansprakelijkheid met betrekking tot de bedrijfskosten en -risico's van het moederbedrijf naar de zaakvoerder. De zelfstandige werkgever in een franchise-structuur verzekert de concrete uitvoering van de activiteiten en neemt de grootste kosten en risico's daarvan ten laste (verlies, lonen,...), terwijl het moederbedrijf zich daarvan bevrijdt en van stabiele winsten geniet. In het algemeen lijkt de tendens te verschuiven naar een groter risico voor de franchisenemer.

Ondanks het wettelijke onderscheid tussen de natuurlijke persoon en diens vennootschap en hoewel er beschermende verzekeringen bestaan die kunnen worden afgesloten tegen het risico op faillissement (en op voorwaarde dat de eigenaar-zaakvoerder die nog kan betalen) om zich te vrijwaren tegen de gevolgen van sociaaleconomische risico's, blijven deze verzekeringen hoog voor bedrijfseigenaars-zaakvoerders met personeel.

Voor zelfstandige zaakvoerders van kleine bedrijven met weinig personeel kunnen dagelijkse veranderingen zoals een afwezigheid, een ziekte of het vertrek van een medewerker grote gevolgen hebben. Ze hebben moeite om een vervanger te vinden en te trainen en slagen er uiteindelijk niet meer in om de onkosten, belastingen en lonen te betalen en de onderneming op lange termijn te laten overleven.

De mate van bescherming tegen ziekte en ongevallen hangt af van de capaciteit van de zaakvoerder om zijn eigen sociale bescherming en die van het personeel van zijn onderneming te organiseren. Hij heeft in principe een sociaal statuut (zie supra), maar beschikt slechts over een variabele bescherming tegen stopzetting van activiteit.

In bepaalde gevallen, naargelang de contractuele regelingen, kan de zaakvoerder van een franchisebedrijf door te zware verplichtingen niet voldoende winst maken en komt hij of zij zo "vast te zitten" op het vlak van dienst winstmarge. Dat schept een risico ten opzichte van de loonkosten, verliezen en onvoorziene omstandigheden. Hetzelfde geldt voor de bestellingen (soorten producten, hoeveelheid,...).

Het franchisesysteem is een goede illustratie van de categorie van zaakvoerders met personeel die in bestaansonzekerheid leven. Dit systeem is problematisch omwille van de contractuele voorrechten die al bij de aanvang door het moederbedrijf worden aangeboden en opgelegd. De kost van de koopwaar wordt met name bepaald door het moederbedrijf, dat vaak meteen hoge aanvangsprijzen bepaalt, de controle daarover behoudt, en bijvoorbeeld de franchisestructuur verbiedt om boven een bepaalde prijs te verkopen. Dat systeem heeft tot gevolg dat het die zaakvoerders niet altijd de mogelijkheid biedt om voldoende winst te maken om het hoofd te bieden aan het dagelijkse leven en hun terugbetalingen. Ondanks de grote diversiteit van mogelijke contractuele regelingen, lijkt het erop dat zich op de markt van de franchisebedrijven een steeds dwingender of "vergrendeld" handelskader ontwikkelt.²⁶¹

Wat betreft het soort activiteiten en de gezagsverhoudingen op de werkvloer

Dit statuut geniet in principe van een maximale mate van autonomie. De controle over alle activiteiten en de arbeidsorganisatie is aanzienlijk. De concrete situaties tonen echter soms een realiteit die sterk afwijkt van wat het statuut veronderstelt.

De zaakvoerders met personeel zijn in principe en theoretisch vrij en autonoom met betrekking tot de arbeidsorganisatie. Ze beschikken bovendien in principe over een aanzienlijk gezag over de activiteiten en transacties. Maar de mate van controle over de arbeidsorganisatie, het theoretisch sterke gezag over de activiteiten en de transacties, worden verzwakt als een moederbedrijf of één enkele klant door een financiële afhankelijkheidsrelatie dwingende regels opleggen met betrekking tot de winst,

¹¹² Een voedingsmiddelenbedrijf kan worden aangehaald als emblematisch voorbeeld van een bijzonder strak beperkt kader.

de transactiestroom, de arbeidsorganisatie (zie supra). De onzekerheid hangt dus af van de mate van afhankelijkheid ten opzichte van één of meerdere klanten, personen of economische units.

Een deel van de zelfstandige werkgevers-zaakvoerders kunnen voortdurend of af en toe loontrekkend personeel in dienst nemen, eventueel op basis van kleine statuutjes of activiteitssituaties die eerder, zoals hierboven wordt beschreven, “non-statuten” zijn. Die mogelijkheid werd recent uitgebreid door de uitbreiding van het stelsel van de flexi-jobs. Het gaat dan bijvoorbeeld over zelfstandigen die personeel in loondienst nemen voor een project, voor een bepaalde tijd, of zelfstandigen die gespecialiseerd zijn in hetzelfde vakgebied of in aanvullende activiteiten.

We benadrukken hier dat de “nieuwe” of recente stelsels voor flexibele (flexi-jobs,...) en preciaire (opleiding, vrijwilligerswerk,...) vormen van arbeid en activiteiten voortaan toegankelijk zijn voor zelfstandigen, met de bedoeling om aanwervingen gemakkelijker te maken en de kosten ervan te drukken. Het is mogelijk en goedkoop voor zelfstandigen om bij voorkeur mensen in die statuten in dienst te nemen.

Twee voorbeelden van problematische statuutsituaties bij zelfstandigen in armoede en bestaansonzekerheid en bedrijfseigenaars-zaakvoerders met of zonder personeel: “werkende vennoten” en “gedetacheerde zelfstandigen”

Er werden terugkerende problemen aan de orde gesteld op basis van de statuutsituatie van een zelfstandige. Wettelijke statuten worden door ondernemers of privébedrijven misbruikt uit winstbejag en om de kwetsbaarste zelfstandigen uit te buiten.

Voorbeeld van problematische statuutsituaties bij zelfstandige “werkende vennoten”

Dit statuut is uiterst problematisch volgens meerdere hulpverleners die we ontmoetten omdat het in bepaalde gevallen een situatie van loondienst, van uitbuiting eigenlijk, verhuult en de band tussen werknemers en werkneemsters verstoort.

In theorie neemt een werkende vennoot vrijwillig aandelen en verantwoordelijkheden in een vennootschap op. Werkende vennoten staan garant voor de vennootschap en zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van bijdragen, verhogingen en kosten²⁶² en voor winst, verlies, schulden, enz. Dit statuut onderscheidt zich van de klassieke zelfstandige met betrekking tot de persoonlijke aansprakelijkheid ten opzichte van zijn bedrijf omdat de werkende vennoot aandelen in de onderneming bezit en een band heeft met een andere bedrijfseigenaar-zaakvoerder. Door die hoofdelijke verantwoordelijkheid houdt dit statuut dus sociaaleconomische risico's in en kan het bij dalende winst of faillissement mogelijk tot bestaansonzekerheid leiden. In Brussel blijkt het moeilijk om gegevens met betrekking tot dit statuut van werkende vennoot te vinden.

In de praktijk echter zijn een aantal van die zelfstandige zaakvoerders met het statuut van werkende vennoot loontrekkenden die, al dan niet onder dwang en met of zonder besef van de risico's en gevolgen, aanvaarden om werkende vennoot te worden. Die werkenden genieten in principe een vast loon of premies, maar ontvangen geen enkele bescherming. Sommigen, vaak zij die al kwetsbaar zijn, kennen de complexe Belgische wetgeving niet. Dit zijn soms buitenlanders of van buitenlandse afkomst die komen uit landen waar de wetgeving

Microportret gebaseerd op een voorbeeld aangevoerd door een van onze respondenten

Isham is een jonge man van dertig die nog bij zijn ouders woont. Hij heeft aanzienlijke bedragen geïnvesteerd in de aankoop van een franchisesupermarkt waarvoor hij een substantiële banklening heeft afgesloten. Deze bedrijfseigenaar-zaakvoerder bevindt zich nochtans in een uiterst preciaire situatie en ervaart tal van ontberingen. De zaakvoerder van de franchise-unit is verplicht om al zijn koopwaar tegen zeer hoge prijzen in te kopen bij het moederbedrijf. Het moederbedrijf bepaalt de prijzen en biedt geen enkele onderhandelingsmarge. Deze zaakvoerder redt het niet, hoewel hij eigenaar en zaakvoerder is, leiding geeft aan loontrekkend personeel en elke dag werkt. Hij heeft een toereikende omzet, maar dat loon wordt in de eerste plaats en bijna volledig gebruikt om de schulden af te lossen en de lonen te betalen. Er blijft voor hem bijna niets over om van te leven of te sparen en dat ontmoedigt hem, want dat was zijn hoop toen hij zich op deze activiteit stortte.

¹¹³ RSVZ: <https://www.rsvz.be/nl/faq/wie-moet-de-vennootschapsbijdrage-betalen>, geraadpleegd op 26/07/2023.

anders is (waar er bijvoorbeeld geen verschil bestaat tussen zelfstandigen en loontrekkenden, waar geen sociale bijdragen moeten worden betaald, enz.). Bijgevolg zijn bepaalde buitenlandse zelfstandigen in precare situaties uiterst kwetsbaar wat betreft hun gebrek aan juridische socialisatie in België.

Het is ook een kwestie van inzicht in de sociale systemen, want in de Oost-Europese landen bestaat geen verschil tussen loontrekkenden en zelfstandigen. (...) Het probleem is dat als de baas een smerlap is, hij die bijdragen niet betaalt en op een bepaald ogenblik komt het sociaal secretariaat zeggen: "U bent ons 2000-3000 euro verschuldigd" en die gast zegt: "Hoezo, waarom zou ik u dat moeten betalen?" - "Wel, voor uw sociale bijdrage als zelfstandige", en dan zeggen die mensen te goeder trouw: "Maar mijn werkgever zei dat die door het bedrijf werden betaald" en het is waar dat we dan soms een eerste betaling zien, of twee, door het bedrijf in de loop van het jaar, maar daarna zegt het bedrijf: "Bekijk het nu maar, ik betaal niet en tegen de tijd dat iemand me erom komt vragen, ben ik verdwenen", er zijn echt mensen van zeer kwader trouw. Op dat ogenblik vechten ze natuurlijk het zelfstandigenstatuut dat ze hadden aan en moeten de RSZ en de RSVZ via een reeks vragen controleren of ze al dan niet schijnzelfstandigen waren. [hulpv26]

Een typisch geval is dat van een werknemer die uit het buitenland komt, die duidelijk papieren heeft ondertekend die hij niet begreep toen iemand hem zei: "contract, contract", oké, dus hij tekent, hij moet zelfs niet betalen om vennoot te worden he, of slechts een habbekrats. Hij moet die papieren ondertekenen en daarna werkt hij voor een baas die de zaakvoerder van het bedrijf is en die de grote meerderheid van de aandelen van de vennootschap bezit. De wet is dus heel duidelijk, er zijn criteria die de aard van de arbeidsrelatie bepalen, of die ons tenminste willen helpen om die te bepalen, en dan blijkt dus dat hij geen toegang heeft tot de rekeningen, dat hij niemand in dienst mag nemen, dat hij geen klanten mag benaderen, dat hij geen offertes of facturen mag opstellen, allerlei dergelijke criteria. En plots moet hij dan belastingen betalen, of zijn sociale bijdragen als zelfstandige. En dan begrijpt hij dat natuurlijk niet. Of hij wordt ziek en de ziekenkas zegt hem: "Nee, u bent zelfstandige, u bent geen loontrekkende" en dan wordt alles plots concreet en beseft hij dat hij bedrogen werd. Dat is echt typisch voor de bouwsector. En

dat zijn heel vaak werknemers of werknemers uit het buitenland of van buitenlandse afkomst. [hulpv32]

In zulke gevallen van statuutmisbruik kent de werkende vaak de wettelijke context niet en weet die niet over welke, vaak beperkte, middelen die beschikt om zich te verdedigen. De werkenden beseffen dan dat zij aandelen bezitten in een vennootschap en dat ze wettelijk aansprakelijk zijn in geval van problemen zoals onbetaalde sociale bijdragen, faillissement of verdwijning van de andere vennoot. Die zelfstandigen in bestaansonzekerheid lopen een risico op schulden en bouwen vaak geen of weinig sociale rechten op (ziekteverzekering en hospitalisatieverzekering, bijvoorbeeld).

De inspecteurs kunnen dergelijke situaties regulariseren als ze die vaststellen:

Om een sprekend voorbeeld te geven, over het algemeen worden cafés uitgebaat door een vennootschap en die doet meestal een beroep op zogenaamde werkende vennoten, die over het algemeen, wanneer ze door de cafés in dienst worden genomen, helemaal geen werkende vennoten zijn, dat zijn gewone werknemers die als loontrekkenden zouden moeten worden ingeschreven, maar die jammer genoeg worden uitgebuit - want er is hier echt sprake van economische uitbuiting - door de baas die hen een statuut van werkende vennoot belooft, terwijl ze helemaal niet zelfstandig zijn! Om werkende vennoot te zijn, moet je zelfstandige zijn, en in de praktijk zijn ze dat helemaal niet, ze moeten een werkschema volgen, ze krijgen een vast loon, als ze al een loon krijgen, dat meestal onder het barema ligt, en het is dus in die context dat ik hen ontmoet. En dan is een van onze opdrachten ook en vooral om hen te helpen in die zin dat we daar zijn, als we langskomen voor een inspectie, om de sociale rechten van de loontrekkende werknemers, en meer algemeen de sociale rechten van alle werknemers, te beschermen. [hulpv31]

Dit soort situaties van statuutmisbruik blijven in Brussel erg problematisch omdat ze pas worden ontdekt als er grote problemen zijn (achterstallige bijdragen of andere), omdat het tijdsverloop tussen opsporing en sancties niet is aangepast aan de soms snelle veranderingen op het terrein. Het profiel van de betrokken personen in deze situaties evolueert. Eerst ging het om golven werkende armen uit het buitenland, maar de situatie betreft tegenwoordig steeds meer Belgen die in precare omstandigheden verkeren :

- Over de werkende vennoten kan ik zeggen, dat stel ik toch al minstens tien jaar vast, ik kan zeggen dat ik in het begin Braziliaanse golf heb meegemaakt, dan de golf uit de Oost-Europese landen en nu de golf van arme Brusselaars die daar zagezegd voor worden geronseld.

- Dat is toch relatief nieuw, nietwaar?

- Jazeker, dat is recenter. Het is eerder het profiel van de mensen die in dat statuut van werkende vennoot terechtkomen dat verandert, meer dan de preciaire arbeid. De preciaire arbeid zelf bestaat al een tiental jaren. Nu is het profiel van de mensen die daarin terechtkomen veranderd. Dat zijn werklozen, mensen met een OCMW-uitkering, mensen die een deeltijdse job proberen aan te vullen. [hulpv21]

Een ander probleem is dat er vaak wordt overgestapt van gedetacheerde medewerkers naar werkende vennoten:

Die mijnheer had dus zijn bedrijf rond 2014-2015 en richt een ander Portugees bedrijf op. (...) Omdat er werknemers zijn die een gezin stichten, die kinderen hebben en die kinderen in België naar school gaan enzovoort, al die werknemers vragen op een bepaald ogenblik om in België over rechten te beschikken. Om die werknemers niet te verliezen (geschoolde kraanwerkers, geschoolde metselaars, geschoolde bekisters) aanvaardde hij zagezegd om ze “in dienst te nemen” als werkende vennoten in de BVBA's. Hij had dus werknemers die gedetacheerd waren en die worden omgezet in werkende vennoten. [hulpv27]

De gedetacheerde zelfstandigen waren tot voor kort zeer slecht zichtbaar in de statistieken. In een recente studie gepubliceerd door View in 2020, kon het Brussels Observatorium voor werkgelegenheid en opleidingen (zie supra) gebruik maken van de data van de RSVZ²⁶³ en benadrukken dat het percentage van inkomende gedetacheerden woonachtig in het Brussels Gewest ongeveer 9 % van de zelfstandigen bedraagt. Myria merkt een toename van het aantal gedetacheerde werknemers.

Er zijn belangrijke uitdagingen rond de becijfering en vragen over het toezicht op en de opvolging van die uiterst kwetsbare bevolkingsgroep, met name in het licht van de overgang van het statuut van gedetacheerde werknemer naar dat van werkende vennoot. De vermelde problemen rond het statuut

van werkende vennoot zijn nauw verbonden met de situaties en statuten van de gedetacheerde zelfstandigen en de schijnzelfstandigen.

Een hele reeks gedetacheerde werknemers is niet bij de gemeente ingeschreven. Omdat een deel van de gedetacheerde werknemers buiten beeld wordt gehouden (niet ingeschreven bij de gemeente, geen opvolging van de dossiers, geen beslissingen), kan dat problemen opleveren voor de toegang van deze werkenden tot hun sociale rechten en voor de continuïteit van de opdrachten voor de werkgever.

Zelfs als een wetgeving strenger wordt om misbruiken te vermijden, gaan bedrijven over tot bepaalde praktijken om te vermijden de belastingen of sociale bijdragen te betalen, bijvoorbeeld via een rottering van een groot aantal werkende vennoten binnen dezelfde vennootschap om salariëring te voorkomen:

De inschrijving als zelfstandige kan op voorhand gebeuren, maar moet ten laatste gebeuren binnen de 12 maanden na aanvang van het statuut van werkende vennoot. Het probleem is nu dat de bedrijven stilaan hebben begrepen wat de criteria zijn en ze proberen die criteria te omzeilen zodat wij ze niet kunnen detecteren. (...) Zo heb ik een dossier waarin ik denk dat ik op 12 maanden 15 of 20 wijzigingen met toetredingen en uitredingen van werkende vennoten heb opgemerkt. Dan kan je toch wel veronderstellen dat het niet echt gaat om zelfstandigen die geld willen investeren en hun kapitaal vruchten willen doen dragen in een vennootschap. [hulpv04]

Dergelijke situaties van misbruik en oplichting komen steeds vaker voor volgens de gespecialiseerde hulpverleners. Zij stellen steeds meer misbruiken vast, maar beschikken over weinig materiële en juridische middelen om die te bestrijden. Voor iemand met het statuut van vreemdeling in aanvraag of afwachting van een regularisatie of na het verlies van de verblijfsvergunning, wordt de noodzaak om een inkomen te vinden om te overleven snel dringender. Dergelijke kritieke situaties treffen enorm veel werkenden en leiden ertoe dat personen soms het onaanvaardbare aanvaarden (zie Onzichtbare kant). De opvolging van de gedetacheerde zelfstandigen in het Brussels Gewest is belangrijk omdat ze daar in verhouding veel talrijker zijn²⁶⁴ en het risico om in de “val” van de werkende vennoot “te trappen” aanzienlijk is.

²⁶³ Gedetacheerde zelfstandigen worden verzocht contact op te nemen met de RSVZ over de sociale zekerheidsregels die in een dergelijk geval van toepassing zijn en met de Federale Overheidsdienst Economie (over de eventuele technische en beroepsregels).

²⁶⁴ <https://press.actiris.be/voor-het-eerst-berekend-het-aantal-gedetacheerde-werknemers-in-brussel>

De hulpverleners stellen regelmatig overstappen naar het statuut van gedetacheerde werkende, werkende vennoten of schijnzelfstandigen vast.

Elementen uit de rechtspraak bevestigen de ontwikkeling van deze praktijken. Op het Brussels grondgebied brengt een analyse van de rechtspraak een voorbeeld naar voren, dat is het geval van een bakkerij die in het begin wordt beheerd door drie personen en later 12 andere personen in de vennootschap heeft opgenomen. De werknemers ondertekenden “een overeenkomst tot overdracht van aandelen om werkende vennoten van de vennootschap te worden”. Na inspectie en klacht is de RSZ overgegaan tot onderwerping van de werknemers aan de RSZ omwille van de volgende argumenten:

- de keuze voor dit statuut was niet uit vrije keuze gemaakt (het was de enige mogelijkheid om in dienst te worden genomen);
- totaal gebrek aan ‘affectio societatis’ gezien het onooglijke aantal toegekende aandelen;
- gebrek aan persoonlijke investering;
- gebrek aan financieel risico (gezien een vast loon werd uitbetaald);
- gebrek aan toegang tot de bankrekening van de vennootschap;
- gebrek aan vrijheid in de arbeidsorganisatie, enz.

Het commentaar benadrukt dat de zaakvoerder een hoge mate van toezicht op de werkenden uitvoerde. Hij observeerde die regelmatig via camera’s en “oefende gezag over hen uit door te dreigen met sancties” (Terra Laboris, 2022).

De elementen met betrekking tot **“het tewerkstellingstype en de sociaaleconomische risico’s”** en **het “type gezagsverhoudingen op de werkvloer”** maken het mogelijk om de situatie te bestuderen en die statuutsituaties van werkende vennoten desgevallend als loontrekkenden te herkwaltificeren.

Voorbeeld : van problematische situaties en statuten bij gedetacheerde zelfstandigen

In de recente studie gepubliceerd door View in 2020, stelt het Brussels Observatorium voor werkgelegenheid en opleidingen (zie supra) vast: “Het aandeel van de zelfstandigen is hier opvallend hoger dan het percentage dat we vaststelden voor de groep van inkomende gedetacheerde personen woonachtig in het Brussels Gewest (ongeveer 9 %)”.

Die vaststellingen worden bevestigd door Myria, dat de aandacht vestigt op de recente grote toename van het aantal gedetacheerde werkenden. Het is mogelijk dat tal van gemelde gevallen van werkende vennoten zonder het zelf te weten, in verband staan met situaties en statuten van gedetacheerde zelfstandigen.

We moeten opmerken dat de gedetacheerde zelfstandigen tot voor kort zeer slecht zichtbaar waren in de statistieken. De opvolging van die gedetacheerde zelfstandigen is echter belangrijk omdat ze verhoudingsgewijs zoveel talrijker zijn in Brussel. Die indicator zou gepubliceerd kunnen worden als de bereidheid om die problematiek op te volgen formeel wordt vastgelegd.

De getuigenis van deze inspecteur over de kwestie van de gedetacheerde werkenden onthult een deel van de mogelijke misstanden met betrekking tot dat statuut:

We hebben een ondernemer die we leerden kennen rond 2012-2013 als zaakvoerder van een Portugees bedrijf, maar dat deed hij frauduleus, dat wil zeggen dat hij mensen uit Portugal detacheerde, maar vaak zonder activiteiten in Portugal. Op een gegeven ogenblik had hij toch 150-200 gedetacheerde werknemers op de loonlijst staan, dat was dus een beetje te veel voor ons om het niet op te merken. (...) Je moet weten dat detacheringen beperkt zijn tot 24 maanden en verondersteld worden tijdelijk te zijn. In België zien we een exponentiële groeicurve. De eerste gedetacheerden verschijnen op het ogenblik waarop we die kunnen beginnen te controleren, dus rond ongeveer 2007, en er zijn er die nog steeds gedetacheerd zijn in 2020, terwijl ze in 2007 als tijdelijke gedetacheerden gearriveerd zijn ... [anoniem]

Er wordt vaak overgestapt van het statuut van gedetacheerde (zelfstandige of ex-loontrekkende met een verlopen vergunning) naar dat van werkende vennoot. Beide categorieën moeten dus gezamenlijk worden onderzocht.

2.1.2.2. Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder de met winst bezoldigde zelfstandigen

De nomenclatuur van de IAO voorziet in een categorie van met winst bezoldigde zelfstandigen die werkenden omvat wiens statuut:

- door de activiteit onderhevig is aan sociaaleconomische risico’s die voortvloeien uit de handelstransacties en contactuele voorwaarden met variabele of instabiele bezoldiging omdat ze wordt toegekend in de vorm van winst;
- wat betreft het type gezagsverhouding relaties veronderstelt tussen de personen en de economische units waarin of waarvoor ze hun werk verrichten waarbij ze een hoge mate van autonomie en zelfstandigheid vertonen omdat ze

eigenaar zijn van de economische unit waarvoor ze werken en waarvan ze in hun hoedanigheid van zelfstandige eigenaar, de activiteiten beheersen (bedrijf, vennootschap ...).

In België kunnen zelfstandigen een onderneming stichten als natuurlijke persoon of als rechtspersoon. Bij de ondernemers gaat het de facto om natuurlijke personen.²⁶⁵ We bevinden ons hier nog in het concrete geval beschreven door BISA (zie supra): 81 % van de Brusselse ondernemingen hebben geen werknemers of werknemers in loondienst, d.w.z.: “Vier op de vijf Brusselse ondernemingen hebben geen werknemers in loondienst (...) Een groot deel van de btw-plichtigen zonder personeel zijn natuurlijke personen (zelfstandigen die hun activiteit uitoefenen via hun eenmanszaak) en besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid” (BISA, 2022, p. 17).

Over het algemeen bestonden bepaalde beschermingen zoals het ‘sociaal statuut voor zelfstandigen’ al voor de pandemie, maar ze werden weinig benut. Een deel van de zelfstandigen in moeilijkheden staan afwijzend tegenover het vragen om hulp of het aanvragen van een uitkering die op een vervangingsinkomen lijkt. Ze hebben meer dan anderen de neiging om te wachten tot het laatste ogenblik. Pas wanneer ze met de rug tegen de muur staan en geen andere oplossing meer hebben durven ze hulp vragen. Bovendien zijn zelfstandigen die zich in bestaansonzekerheid bevinden relatief minder goed op de hoogte van hun sociale rechten.

- Ja, ik heb spreekuren gehouden op het OCMW en het Pensioenpunt. Ik heb een man gezien die schrijnwerker was en niet genoeg verdiende om van te leven. Hij naderde de pensioenleeftijd, maar kon nog niet echt met pensioen gaan en was echt ... hij betaalde al zijn lasten, maar het was wel zijn vrouw die eten op tafel bracht. Dan was er een andere, die geprobeerd had zijn bedrijf met zijn gebouw te verkopen, maar dat was mislukt en hij leefde van zijn reserves (spaargeld) omdat hij geen enkel inkomen meer had. Een zelfstandige heeft een aantal jaren lang geen recht op een werkloosheidsuitkering: hij betaalt geen werkloosheidsbijdrage, dus heeft hij niets meer wanneer hij stopt, behalve één jaar overbruggingsrecht.

- Het overbruggingsrecht bestond dus al voor de coronacrisis, dat was het sociale statuut voor zelfstandigen?

- Ja, maar dat was relatief onbekend.

- Relatief onbekend en blijkbaar ook nauwelijks aangevraagd?

- Ja, nauwelijks, misschien een twintigtal procent, ongeveer 20 % van de mensen die in aanmerking kwamen en een aanvraag deden. [hulpv9]

Volgens het Algemeen Beheerscomité van het RSVZ is het «aangewezen om de oorzaken van het beperkte gebruik van de regeling in kaart te brengen», maar ook onderzoek uit te voeren «naar de potentiële non-take-up en door analyses van de transitie die zelfstandigen maken na stopzetting van hun activiteit (zie 2.7). Daarnaast is het ook raadzaam om na te gaan in welke mate de fondsen zelfstandigen op een meer proactieve manier kunnen helpen om hun weg naar het overbruggingsrecht te vinden» (ABC RSVZ, 2022). Een studie van, het Algemeen Beheerscomité geeft aan: «De procedure tot het bekomen van het overbruggingsrecht is omslachtig. Zelfstandigen worden hierdoor bij voorbaat ontmoedigd om een aanvraag in te dienen, haken in de loop van de procedure af of zien hun aanvraag geweigerd omdat niet aan de vereiste formaliteiten werd voldaan.» (RSVZ, 2022).

Werkenden in armoede en
bestaansonzekerheid onder individuele en
alleenstaande zelfstandige ondernemers (met
of zonder personeel) die goederen en diensten
leveren of produceren

Om de IAO-categorie van de met winst bezoldigde zelfstandigen te bestuderen, voegen we hier twee IAO-categorieën samen:

- “Individuele ondernemers zonder personeel zijn **mensen die alleen, met één of meerdere vennoten of met familiemedewerkers die in het bedrijf meewerken een bedrijf met winstoogmerk, dat niet in vennootschapsvorm werd opgericht, leiden en in hun bedrijf niet regelmatig personeel in loondienst nemen.**”
- **De alleenstaande zelfstandigen die handelspanen of andere dienstverleningslocaties bezitten, bezetten of beheren en als doel hebben om goederen en diensten te produceren of te verhandelen.**

De meeste zelfstandige ondernemers in Brussel beoefenen hun activiteiten op eigen houtje. Als zelfstandige is een ondernemer in België geen loontrekkende, maar een werkkraacht met het zelfstandigenstatuut die op zichzelf staat in zijn eigen bedrijf, en zijn bezoldiging berust op de winst die hij genereert. Alleenstaande zelfstandigen

¹¹⁶ Zie : <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfapnl/latest/instructions/employers/general.html>

produceren of leveren goederen (voorwerpen, materiaal ...) of diensten (aan personen, al dan niet commercieel...).

Er bestaan tal van concrete gevallen van zelfstandigen aan het hoofd van kleine bedrijfjes, zoals winkeliers, ambachtslui (kappers, bakkers, slaggers, schrijnwerkers, pottenbakkers ...), aannemers (bouwsector, herstellingen, werkzaamheden,...), vrije beroepen, kunstenaars (schilders, beeldhouwers, fotografen,...) enz. Het aantal alleenstaande zelfstandigen ligt hoog en ze zijn in verhouding het meest talrijk in de vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten (36.400), in de handel en reparatie van auto's (21.043) en in de bouwsectoren (16.218). (zie supra, tabellen van Statbel en BISA). We wijzen erop dat de vrije beroepen daarin een groot aandeel vertegenwoordigen.

Wat betreft de sociaaleconomische risico's zijn de statuutsituaties van ondernemers en zelfstandigen niet vergelijkbaar met die van afhankelijke loontrekkende werknemers. Het is geen statuut in de zuivere zin van het woord, zoals bij loontrekkenden. Zelfstandigen verzekeren zichzelf, maar een groot deel van deze werkkrachten is weinig of niet verzekerd en weinig of niet op de hoogte. De sociaaleconomische risico's zijn aanzienlijk groter dan in de voorgaande categorie omdat de inkomsten variëren naargelang het volume en het type van de handelstransacties. Allerlei factoren kunnen de schommelingen van het volume en het type van de transacties beïnvloeden: variaties in de vraag, de behoeften en het aanbod, soorten projecten, seizoenen, evenementen, enz. De winst van alleenstaande zelfstandigen hangt af van talrijke factoren.

Het zelfstandigenstatuut verplicht de zelfstandige om stabiliteit te creëren in een onzekere en onstabiele omgeving. Hij moet toereikende winsten kunnen realiseren over een voldoende lange duur. De druk van de absolute noodzaak om winsten te realiseren is sterk. Het is nodig om maximaal te verkopen en zichzelf te verkopen, een uitgebreid relatienetwerk te onderhouden, een dienst, een productie, een imago enz. te onderhouden en bij te werken.

De inkomsten en bezoldigingen zijn uiterst wisselvallig. Managementvaardigheden en vooruitziendheid zijn onmisbaar voor zelfstandigen met een inkomen dat varieert naargelang de winst en een relatief hoge belastingdruk.

Niettemin wijzen we erop dat er in sommige situaties sterke gelijkenissen bestaan tussen alleenstaande zelfstandige ondernemers en afhankelijke niet-loontrekkende werknemers zoals freelancers.

De sociale bescherming voor zelfstandigen in de brede zin werd verbeterd (Gérard et al., 2021) maar blijft beperkt. Ze blijft bijzonder precair als we het hele gezin meerekenen: wisselvallige inkomsten, sociale risico's bij ziekte, ongevallen enz. Dit alles kan iemand tegenhouden om zich op een dergelijke activiteit te storten:

Nee, nee, er zijn veel te veel kosten, dus was ik ergens bang om terecht te komen in een project dat misschien kon slagen (...). Ik dacht dat het niet echt eenvoudig was om iets uit de grond te stampen en dus, voilà. Het leek me ook te riskant, met mijn zoon die ik moet onderhouden en zo. [wa20]

We hebben echter niet noodzakelijk veel bescherming; ik bedoel: we hebben geen toegang tot verzekeringen, tot vervangingsinkomens of dergelijke dingen, dus nu we als een vennootschap werken, hebben we toch meer kosten en staan we dus ergens ook onder meer onder druk. Ik denk dat dat een beetje afhangt van de omzet die we maken. [wa14]

De sociaaleconomische risico's liggen vaak erg hoog voor zelfstandigen die niet systematisch de middelen hebben om alle verzekeringen te betalen om de eigen risico's in verband met hun activiteiten en de sociale risico's waarmee ze te maken kunnen krijgen, te dekken. Volgens de hulpverleners is een veelvoorkomend geval dat van zelfstandigen die in een situatie van bestaansonzekerheid terecht komen en zonder ziekenkas vallen omdat ze hun sociale bijdragen niet hebben betaald.

Uit onze gesprekken blijkt herhaaldelijk dat het, voor alleenstaande zelfstandigen die op het randje leven, financieel moeilijk (soms onmogelijk) is om de sociale bijdragen op lange termijn te blijven betalen, zelfs als er mogelijkheden bestaan tot vermindering of uitstel van betalingen. De meeste "kleine zelfstandigen", de ondernemers zonder personeel, die we hebben ontmoet, hebben veel moeite om die te betalen.

De specifieke problemen met het zelfstandigenstatuut die vaak worden vermeld, betreffen het recht op het sociaal statuut, maar ook het risico op verlies van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Ondanks de recente sociale verworvenheden (ziekte, invaliditeit) blijft het verlies van dekking door onbetaalde bijdragen het voornaamste geïdentificeerde probleem.

Volgens de hulpverleners is het vaak het bedrijf dat de zelfstandige “in dienst neemt” dat door gebrek aan middelen of met opzet vermijdt om de sociale bijdragen te betalen.

Als die dekking eenmaal verloren gaat, de tijd die het vraagt voor een niet-gedekte zelfstandige om zijn rechten terug te krijgen ook veel problemen.

Zelfstandigen moeten soms al hun financiële reserves uitputten voor hun zorg:

Ik ben bijna twee jaar lang zwaar ziek geweest [kanker] en kon daardoor ook niet meer even hard werken. Ik heb uit mijn reserves moeten putten, dus ik had al twee jaar doorstaan waarin we heel weinig omzet maakten, omdat ik niet in staat was om te werken en als zelfstandige waren de begeleiding en de financiële steun jammer genoeg uiterst laag, zeg maar. [wa15]

In een context van gebrek aan of afwezigheid van sociale bescherming en van verarming is het verlies van een dergelijk cruciaal voordeel voor preventie en toegang tot de gezondheidszorg problematisch. De ziekteverzekering van zelfstandigen leidt regelmatig tot problemen bij de zelfstandigen en hun naasten.

In het begin van de zelfstandige activiteit en tijdens de opstartjaren, zijn er grote ongelijkheden tussen de werkenden die op informele hulp kunnen rekenen en zij die dat niet kunnen. Zelfstandigen die hulp krijgen uit hun naaste omgeving (familie, netwerk, gemeenschappen) onderscheiden zich van degenen die daar niet van genieten. Die ongelijkheden onder zelfstandigheden die al dan niet over een “privé-vangnet” beschikken leiden tot een sterk verschil qua “aanvoelen van het instabiliteitsrisico” en qua mogelijkheid om het hoofd te bieden aan reële instabiliteit:

Een van de dingen die me een beetje bang maken, is de berekening van mijn bijdragen en mijn belastingen(...) ik heb dus zoiets van “Oké, ik heb 1000 euro bruto, maar wat houdt ik aan het eind over?” Het is ook daarom dat ik daarmee op dit ogenblik geen persoonlijke uitgaven meer heb gedaan. Ik kan dat misschien wel doen, maar ik deed het niet omdat ik niet weet wat ik echt mag houden en het is dus een beetje daarom dat ik mijn boekhouder wil spreken (...) Mijn vader gaat normaal gezien op het einde van het jaar met pensioen, dus moet ik mijn zaak in de loop van dit jaar een beetje ernstiger opstarten. Wat omgaan met mijn geld betreft, kom ik dus, zoals ik zei, amper aan mijn professioneel verdiend

geld en daarna probeer ik iets te doen waarbij ik mijn onkosten professioneel houd, ik denk dat ik nog niet echt de juiste manier van doen heb gevonden. Laten we zeggen dat dat allemaal een *work in progress* is. [wa06]

Het sociaaleconomisch risico wordt onderschat of slecht ingeschat maar ligt dus hoog. Zelfstandigen beseffen niet altijd welke gevolgen langdurige schulden hebben.

Er zijn ook mensen die me zeggen: “Het kan me niets schelen, ik heb toch niets, dus wat wil je dat ze doen, ook al heb ik 15.000 euro schulden aan sociale bijdragen? “. Maar je mag er zeker van zijn dat die schulden blijven bestaan, ze worden niet kwijtescholden. Ik had iemand die drie jaar lang naar het buitenland is vertrokken. Bij zijn terugkeer, heeft de fiscus niet veel tijd nodig gehad om hem op het spoor te komen en op te eisen wat hij verschuldigd was. Als er op een dag een ramp gebeurt, dan is dat voor de kinderen. Ze denken altijd dat het alleen over hen zelf gaat, maar er zijn ook de kinderen. Ik zeg dat die eventueel de erfenis kunnen weigeren enzovoort, maar besef je wel wat voor een gedoe het voor ons is om te proberen hen te ontmoedigen om zich aan dergelijke dingen te wagen? [hulpv04]

Wat betreft het soort gezagsverhoudingen op de werkvloer omvat de situatie en het statuut van de zelfstandige een grote mate van gezag over de activiteit. In tegenstelling tot afhankelijke werkenden (al dan niet loontrekkend) zijn zelfstandigen in principe autonoom in hun relaties tussen werkenden en economische units waarin ze werken.

In de praktijk, kiezen de zelfstandigen in bestaansonzekerheid die we hebben ontmoet, relatief zelden hun arbeidsverhoudingen, ofwel omdat het aanbod voor de opdracht/het project al bestaat en de zelfstandige antwoordt op het aanbod zoals het wordt voorgesteld, in een duidelijk kader en met duidelijke beperkingen, ofwel omdat het een aanbod via een platform en zonder interactie betreft. Hoe meer precies en specialistisch de opdracht is, des te meer onderhandelingsruimte de gespecialiseerde en gewilde zelfstandige krijgt (type taken, deadlines, bezoldiging).

Wat betreft de arbeidsverhoudingen in het algemeen en de mate van controle en afhankelijkheid over de arbeidsorganisatie, moeten we erop wijzen dat deze werkenden enerzijds over organisatorische autonomie beschikken betreffende de werkuren die aan de verschillende projecten of activiteiten

worden besteed. We doen anderzijds herhaaldelijk de alarmerende vaststelling dat een groot aantal sectoren nog uitsluitend zelfstandigen ‘in dienst’ neemt. De typische kenmerken van zelfstandigen worden omzeild:

Dat is voor mij echt iets dat ik vaststel voor alle soorten werk. Dat is dat we geen greep hebben op de arbeidsomstandigheden die ons worden aangeboden. Bijvoorbeeld of dat deeltijds of als zelfstandige is. (...) Ik ben een keer erg geschrokken toen ik iets zag: ik liep langs het uitstalraam van een [franchise-restaurantketen] en daar hing een affiche over het hele uitstalraam met de woorden ‘we nemen zelfstandigen in dienst’. Qua woordkeuze vond ik dat er iets aan de hand was. Zelfstandigen neem je niet in dienst. Je neemt loontrekkenden in dienst, maar geen zelfstandigen. Ik was behoorlijk geschrokken toen ik dit zag. [hulpv04]

De beperkingen zijn vaak concreet voor alleenstaande zelfstandigen, er is een zekere toekenningsmacht, een vorm van “concurrentiechantage” door de werkgever of opdrachtgever: dergelijke contractuele regelingen of zakelijke transacties zijn vaak “te nemen of te laten”.

Het gezagstype met betrekking tot de economische unit, de activiteiten en de transacties wijst voor een deel van de alleenstaande zelfstandigen die we hebben ontmoet op een veelvoorkomende onderaannemingspraktijk die bij elke stap minder loon toekent aan de werknemers (die bang zijn en de wet niet kennen in geval van problemen of tekortkomingen). Onderaanneming maakt de relatie individueel, bemoeilijkt de traceerbaarheid en de inspectie en is niet bevorderlijk voor het naleven van de arbeidsvoorwaarden voorzien in het arbeidsrecht of de wetgeving betreffende de sociale zekerheid.

Bovendien voerde ik op een maandag een werfcontrole naar sociale dumping uit, dat was een enorme werf waar de hoofdaannemer, die meestal zelf correct werkt en in orde is en zo, een beroep doet op een onderaannemer. Meestal is de eerste onderaannemer relatief goed in orde. En die onderaannemer doet op zijn beurt een beroep op een onderaannemer en daar wordt het problematisch, in die zin dat die onderaannemers meestal een beroep doen op gedetacheerde aannemers. [hulpv31]

Ketenonderaanneming en werkversplintering bestaan ook in andere sectoren dan de bouw, zoals o.a. kunst, informatica, grafisch werk, handel en eventorganisatie.

Alleenstaande zelfstandigen in bestaanonzekerheid worden steeds meer blootgesteld aan het voorlopige en vluchtige karakter van talrijke activiteiten in de productie van goederen en diensten. De activiteiten van zelfstandigen worden steeds vaker versnipperd in taken. De vraag verandert en die veranderingen worden nog versneld door crises, trends, onregelmatigheden die leiden tot een verstoring van de behoeften, de vraag, de economische mogelijkheden, de prioriteiten van burgers en bedrijven.

Een arbeidsorganisatie via onderaanneming dirleunt op zelfstandigen maakt het mogelijk om verschillende verplichtingen en verantwoordelijkheden te omzeilen.

Voor een gespecialiseerde hulpverleenster voor zelfstandigen, heeft “zelfstandige zijn” zijn betekenis verloren. Het statuut is in vele gevallen “een oplossing om iemand aan het werk te krijgen” geworden. De huidige situaties en het statuut van zelfstandige stemmen niet echt overeen met de definitie, de situatie, het gedrag van een zelfstandige in de juridische en economische betekenis van het woord:

Vroeger was een zelfstandige iemand die een project had, die als zelfstandige begon omdat hij zin had om zelfstandig te zijn, in de algemene zin van het woord. Vandaag is het één van de oplossingen die worden aangeboden om iemand aan het werk te krijgen terwijl die absoluut niet zelfstandig is en diens lot absoluut niet in eigen handen heeft. Vandaag is zelfstandig zijn gewoon een instrument. Hoeveel mensen beginnen echt als zelfstandige omdat ze een persoonlijk project hebben dat ze zelf financieren? Steeds minder, volgens mij. Maar in de inschrijvingscijfers hebben we dan weer de indruk dat er veel zelfstandigen zijn die zich inschrijven. [hulpv30]

Werkenden in armoede en bestaanonzekerheid onder zelfstandige ondernemers: het voorbeeld van de alleenstaande ondernemers van het type freelancers, artiesten en platformwerkers, die via netwerken werken voor de duur van een project

Zoals andere WAB die onder dezelfde “freelancer”-noemer vallen en worden ingedeeld in de categorie van de afhankelijke niet-loontrekkende werkenden (payrollsituaties, andere specifieke fiscaal vrijgestelde statuten,...), oefenen een deel van de “freelancers” en de “platformwerkers” die zelfstandig worden een formeel zelfstandig statuut uit. We moeten dus een onderscheid maken tussen de zelfstandige freelancers en platformwerkers en de

platformwerkers die die activiteit uitoefenen als hoofdberoep onder het P2P-regime en freelancers in het payrollstelsel.

Freelancers vormen een interessant geval omdat ze zowel in de categorie van de afhankelijke niet-loontrekkende werkers als die van de zelfstandigen kunnen vallen (zonder noodzakelijk via platformen te werken).

Wat betreft het sociaaleconomisch risico: dat ligt heel hoog, in de eerste plaats door de onzekerheid over de bezoldiging en bij stopzetting van activiteit, ziekte of arbeidsongeval/ongeval op weg naar en van het werk/beroepsziekte.

Net zoals zelfstandige zaakvoerders en werkgevers wiens firma genoeg winst moet opleveren, net zoals de afhankelijke niet-loontrekkende werkers die aangesloten zijn bij een payrollstructuur of een platform, blijven de alleenstaande zelfstandigen onderworpen aan de verplichting en de onzekerheid om genoeg te verdienen om een minimale sociale bescherming te behouden.

Bovendien worden bepaalde uitgevoerde activiteiten niet betaald of voorzien in de contracten met die zelfstandigen (kunstenaars, intellectuele beroepen,...). Ze verwijzen regelmatig naar het ontwerp van de projecten, hun transcriptie, voorbereiding en presentatie, de verplaatsingen, het nodige materiaal om de projecten te presenteren, de presentatie zelf, de maquettes of projectaanbiedingen, enz. Er is ook het probleem van klanten die niet onmiddellijk betalen of die betalingsachterstanden hebben terwijl de zelfstandige en zijn bedrijf het cashflowtekort moeten zien te overbruggen.

-

Het gebeurde eigenlijk vrij vaak dat ik zelf mijn leveranciers betaalde voordat ik werd betaald, dus als de klanten betalen, is dat niet erg, ik moet dan gewoon enkele maanden leven met die cashflowtekorten. (...) het is eigenlijk een beetje alles of niets met de klanten en hun betalingen. Er zijn er echt die zoveel mogelijk willen besparen en die bovendien de slechtste betalende zijn, en er zijn de klanten die zonder discussie hun voorschot betalen, tja, het is een beetje alles of niets. [wa14]

De gezondheidstoestand, vermoeidheid of ziekte kunnen echt tot problemen leiden omdat er in dergelijke situaties weinig oplossingen voorzien zijn:

-

Ik denk ergens, als ik ooit stop met als freelancer te werken, dat het zal zijn omwille van die problemen, en dat is een beetje jammer. Bovendien is het zelfstandigenstatuut echt

zwemmen of verzuipen, het is te zeggen dat, als alles goed gaat, zelfs een beetje, we toch best zwaar belast worden en als we ziek worden, als we op een dag een probleem hebben, dan kunnen we niet op veel hulp rekenen. [wa14]

Als de freelancer geen klant heeft die hem regelmatig prestaties en projecten aanbiedt, of zakelijke regelingen die op langere duur steeds worden vernieuwd, ligt instabiliteit heel hoog.

Wat betreft het soort gezagsverhoudingen op de werkvloer krijgen de WAB onder de zelfstandige freelancers bijzonder vaak te maken met opgedrongen arbeidsvoorwaarden, regelingen met een informeel kantje, een lage bezoldiging en een bijna chronische instabiliteit. We konden over het algemeen twee concrete vormen onderscheiden: een afhankelijkheid van een klein aantal klanten, werkgevers of opdrachtgevers enerzijds, of tal van micro-contractjes anderzijds.

Een aanzienlijk deel van de activiteit van freelancers is de zoektocht naar contracten. Ze moeten "up-to-date" blijven, hun zichtbaarheid verzorgen, "zichzelf verkopen", vooruitzien en potentiële klanten benaderen om voor inkomsten te zorgen:

Ik heb een website die ik bijwerk telkens wanneer ik een nieuw project heb. Ik werk hem regelmatig bij en stuur hem dan door naar al mijn contacten, naar de producers waarmee ik heb samengewerkt, naar nieuwe productiebedrijven, in de hoop dat ze bijvoorbeeld dat emailbericht gaan lezen. Ja, het komt er echt op aan zoveel mogelijk mensen te benaderen, autonoom, en initiatief te tonen. [wa17]

Ondanks de duidelijk uitgesproken ambitie om van niemand afhankelijk te willen zijn, om zich te kunnen beschermen tegen te grote druk en om echt de touwtjes over hun eigen planning in handen te hebben, hebben freelancers ook de wens om in netwerken te werken, zodat ze meer klanten kunnen aantrekken.

(...) als ze denken dat je een bureau bent, is dat geruststellend en tegelijk denken de mensen: 'Ja, maar dat zal natuurlijk wel duur zijn'. Zelfstandigen hebben de reputatie goedkoper te zijn dan bureaus en dus is het idee een beetje om me met zelfstandigen te omringen (*om bepaalde contracten binnen te halen*). [wa14]

Netwerken is niet gemakkelijk: er moeten contracten en projecten worden gezocht, binnengehaald, gedragen en gecoördineerd. Dat kan ook belastend

zijn omdat de arbeidstijd die aan coördinatie en administratie wordt besteed, niet inbegrepen is en niet systematisch wordt gespreid en gedeeld:

Ja, eigenlijk draag ik de verantwoordelijkheid voor iedereen en dat is wat me na verloop van tijd een beetje uitput. Toen ik me in het begin met freelancers omringde, dacht ik dat er een soort energie, van geven en nemen, tot stand zou komen. Uiteindelijk ben ik altijd degene die projecten verstuurt en moet beheren. Dat is dus eigenlijk een beetje een nadeel, dat is waar, omdat ik daardoor meer met projectbeheer bezig ben. Als ik in mijn eentje aan een project werk, is dat veel gemakkelijker. [wa14]

Tal van vaak zeer bekwame zelfstandigen in bestaansonzekerheid verenigen zich en proberen uiteindelijk te weerstaan tegen onderaanneming en het onevenwicht op de dienstenmarkt te bestrijden. “Of ze nu zelfstandige zijn uit vrije keuze, uit noodzaak of door een samenloop van omstandigheden, zelfstandigen onderscheiden zich niet van loontrekkende werknemers door hun aangeboren of juridisch onvermijdelijke individualisme. Met andere woorden: ze kunnen zich organiseren, loontrekkenden hebben niet het monopolie van de collectieve organisatie.” (Bureau et al. 2020).

Zelfstandigenorganisaties hebben een rol te spelen op vlak van de arbeidsverhoudingen en hebben een aanzienlijk vermogen om een evolutie van de spelregels teweeg te brengen (D'Amours, 2010). D'Amours gaat ervan uit dat een zelfstandige altijd tegelijk werknemer en ondernemer is en benadrukt de diversiteit aan actiologica's die deze spelers met hun dubbele identiteit ontwikkelen. De organisaties die zelfstandigen kunnen opzetten, ondanks de fysieke afstand tussen de mensen en de uiteenlopende situaties, moeten verschillende doelstellingen tegen elkaar afwegen: **zich verenigen om de markt van de prestaties waarin ze actief zijn te reguleren** (minimumprijzen, arbeidsvoorwaarden en antwoorden op aanbestedingen, sociale en fiscale regels betreffende de uitoefening van de activiteit) **en zich mobiliseren voor een betere bezoldiging van het werk en redelijke sociale beschermingsvoorwaarden of proberen om de organisatie en de productie in handen te krijgen** (Bureau et al. 2020).

Die analyse stemt overeen met de motiveringen die de zelfstandigen zelf aanhalen om zich te verenigen.

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder de probleemgroep van de statuutsituaties van de schijnzelfstandigen

Het geval van de statuten van schijnzelfstandigen lijkt een bijzonder wijdverbreid probleem in België en meer bepaald in Brussel. Het is eigenlijk geen statuut, maar een brede categorie van mensen met een zelfstandigenstatuut die in werkelijkheid prestaties uitvoeren en werken op dezelfde manier als loontrekkende werknemers.

Het is een statuut dat gemakkelijk via een contract tot stand komt en soms impliciet in vacatures wordt vermeld of waar de werknemer in terecht komt zonder het zelf te beseffen.

Ja, want dat is een gemakkelijk statuut hè! (...) Dus vanaf het ogenblik dat er een verplicht uurrooster is, zijn dat schijnzelfstandigen. Als hen wordt gezegd: “zo, je moet hier zijn van 8 tot 16 uur”, ja, dan is dat al een schijnzelfstandige. En dan betalen ze geen sociale bijdragen, want ze weten niet dat ze zich bij een kas moeten aansluiten, dat wordt hen niet uitgelegd ... en tja, dan komen ze daarop uit en baf, het is gebeurd: “mijnheer verdient zoveel inkomen en ...” terwijl dat een brutobedrag is en er niets wordt afgehouden voor de RSZ, er wordt niets afgehouden voor de belastingen en ze vallen een beetje tussen twee stoelen. En dan zijn ze verplicht om voor de rechtbank te verschijnen omdat ze het niet wisten. Maar in de rechtbank kan dat zich ook tegen de werkgever keren omdat het een schijnzelfstandige is en de procedure lang en duur is, dus moet je ook beschikken over de nodige middelen hebben om dat te doen. [hulpv19]

Met betrekking tot het tewerkstellingstype en de sociaal-economische risico's betaalt een zelfstandige in principe zijn sociale bijdragen en moet hij verzekeringen aangaan (zie supra voor de administratieve verplichtingen van zelfstandigen). In het probleemgeval van de schijnzelfstandigen betaalt de WAB sociale bijdragen en draagt hij alle kosten, terwijl hij slechts van één klant/bedrijf/opdrachtgever afhangt.

In Brussel zijn er schijnzelfstandigen in allerlei sectoren: bouw, logistiek, schoonheidssalons, personen hulp, horeca, enz. Voor de WAB kan dat een voorwaarde zijn om in dienst te worden genomen. Een deel van de WAB komen uit landen met minder sociale bescherming en beseffen vaak niet dat er verschillende statuten bestaan.

Ik heb zelfstandigen, vooral onder de Polen (...) in de afbraakwerken, dat zijn natuurlijk schijnzelfstandigen. Maar ze beseffen dat niet, want bij hen hoort dat zo. Iedereen is zelfstandig, ze moeten bijdragen, de sociale zekerheid bestaat niet meer of is minimaal in die landen, dat is helemaal geworden zoals in de Verenigde Staten, waar je zelf verzekeringen moet nemen, hè. [hulpv26]

Wat betreft het soort gezagsverhoudingen op de werkvloer onderlijnen verschillende hulpverleners die we hebben ontmoet dat de werknemers, die vaak van buitenlandse afkomst zijn, worden aangespoord, of zelfs verplicht, om dit statuut aan te nemen. Zo worden ze schijnbaar “zelfstandig”, terwijl hun relatie met het bedrijf in werkelijkheid met de situatie van een loontrekkende werknemer overeenstemt.

Dat is een realiteit die ik vaak aanklaag. Die mensen zijn vaak vreemdelingen en worden aangespoord om zelfstandige te worden in de bouw, de horeca of de schoonmaak. In de praktijk hebben ze noch de wil, noch de middelen om als zelfstandige te werken, maar ze kennen geen andere keuze omdat de werkgever de voorkeur geeft aan dat statuut. [hulpv30]

In bepaalde gevallen worden werkenden aangeemoedigd, of zelfs onder druk gezet, om een beroepskaart aan te vragen om over te stappen op het zelfstandigenstatuut. Een hulpverleenster vertelt:

(...) er zijn nogal wat werkenden die vroeger als loontrekkende bij een werkgever in dienst waren en die uiteindelijk een beroepskaart aanvragen om als zelfstandige te werken zodat ze een zelfstandig statuut kunnen krijgen in plaats van loontrekkende te blijven. Terwijl het de werkgever is die de werkende onder druk zet om dat statuut te nemen, of het komt de werkende beter uit, dat weet ik niet goed. [hulpv15]

Een zelfstandige wordt verondersteld te beschikken over een grote beslissingsautonomie met betrekking tot het organiseren van zijn dagelijks werk. Talrijke schijnzelfstandigen hangen in werkelijkheid af van één opdrachtgever: hun werkuren worden op het laatste ogenblik bepaald, ze moeten voortdurend beschikbaar blijven en zelf hun eigen materiaal financieren (bestelwagen, smartphone, uniform, uitrusting). Ze zijn actief in allerlei sectoren, zoals logistiek, transport, de farmaceutische sector, de audiovisuele sector enz.

Tot slot kan het voor schijnzelfstandigen soms moeilijk zijn om hun contract te verbreken wanneer er oneerlijke exclusiviteitsclausules in staan. Schijnzelfstandigheid kan tot bestaansonzekerheid leiden via dergelijke oneerlijke exclusiviteitsclausules die beletten om een loopbaan verder te zetten.

(...) we hebben het geval gehad van iemand die probeerde haar contract te verbreken, maar dat bleek bijzonder moeilijk (...) terwijl ze gewoon haar rechten verdedigde. Ze zei bij zichzelf: “maar dat is een loontrekkende arbeidsverhouding en ik ben zelfstandige, ik ben van plan om andere klanten te hebben” en men vertelde haar: “nee hoor, u hebt een contract ondertekend, dat is niet mogelijk!”. Ze heeft dat contract willen verbreken en, ja, ze heeft daar hemel en aarde voor moeten bewegen ... ze is in een bijzonder netelige situatie terechtgekomen, maar goed, dat is dus een flagrant voorbeeld waar me mee te maken kregen (...) [hulpv21]

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder zelfstandigen binnen steunmaatregelen voor het ondernemerschap

In het kader van het ondernemersbeleid kregen allerlei erkende organisaties de opdracht om steun en wettelijke en sociale informatie te voorzien voor de Brusselse zelfstandigen. Er zijn bovendien meer traditionele structuren (sociale secretariaten, socialeverzekeringsfondsen, enz.), maar ook privé-bedrijven en platformen die informatie verspreiden over de mogelijke manieren om actief te zijn, de bestaande beschermingen, de verplichtingen, maar ook individuele hulp en coachingdiensten.

Beginnen als ondernemer is echter niet zonder risico's, vooral voor de armere werkenden. De duur van een opvolging of van financiële steun is soms onvoldoende en er kunnen zich problemen van bestaansonzekerheid stellen. Ook de non-take-up van sociale rechten kan problematisch zijn: we herinneren eraan dat zelfstandigen zich vaak in dergelijke situaties bevinden (waarin ze een sociaal statuut of andere rechten niet opnemen).

Wat betreft het tewerkstellingstype en de sociaaleconomische risico's, vestigen talrijke sociale hulpverleners de aandacht op het feit dat een aantal van die regelingen de neiging hebben om uitkeringsgerechtigde of kwetsbare personen ertoe aan te zetten om van statuut te veranderen en zelfstandige te worden, zonder echter te beseffen welke risico's die overstap inhoudt, vooral voor personen die kwetsbaarder zijn (met name betreffende hun onwetendheid over wat een

dergelijk statuut inhoudt en het niet-gebruik van sociale rechten).

Voor mensen die van een sociale uitkering leven, is dat niet zoals voor een werknemer die dat er na zijn uren bij doet (...) als een werkloze dat doet, verliest hij zijn werkloosheidsuitkering, zelfs zonder rekening te houden met {wat hij gaat verdienen}. [hulpv01]

ik word boos als ik de regering hoor zeggen "ga er helemaal voor als zelfstandige". (...) NEE! Ik zeg tegen de mensen die bij me komen dat die 'springplank naar zelfstandige' boerenbedrog is. Alle economische modellen bevestigen dat de winstgevendheid van een activiteit pas na drie tot zes jaar kan worden vastgesteld. Hoe wil je dat iemand die 12 maanden lang een nevenactiviteit beoefent echt beseft waar hij aan begint? Ze zouden eerst al drie jaar moeten werken op die "springplank naar zelfstandige" om te beseffen wat er gebeurt met de regularisering van de belastingen en de sociale bijdragen, want een zelfstandige die begint, is niet verplicht om voorafbetalingen te doen. Drie jaar lang is hij niet verplicht om dat te doen. Dus denkt die kerel: cool, ik verdien geld en betaal geen belastingen. We zullen wel zien. (...) en drie jaar later komt het aanslagbiljet. En dan ziet hij plots: oei, ik moet dat allemaal betalen op wat ik in 2017 verdiend heb. (...) de "springplank naar zelfstandige" is een vooruitgang omdat er daarvoor niets bestond. Dat beantwoordt aan een behoefte, maar wordt niet over een voldoende lange periode gespreid om de mensen te laten beseffen wat het sociale statuut van zelfstandige echt is. [hulpv04]

Naar een ander statuut overstappen kan met veel risico's gepaard gaan, zoals een aanzienlijk verlies van sociale rechten. Uit studies die in Frankrijk werden uitgevoerd, is gebleken dat de trajecten vaak kritiek zijn voor kwetsbare profielen die zich op het ondernemerschap storten: "Onder deze stimuleringsmaatregelen vormen de maatregelen die de werkloze aansporen om zijn eigen werk te creëren door een onderneming op te richten een hoogtepunt van een logica van de individuele verantwoordelijkheid" (Barthe, Chauvac en Dubois, 2014). Werklozen veranderen in ondernemers of bedrijfsleiders wordt in deze optiek voorgesteld als een bijzonder effectief middel om individuele personen voor te bereiden om voor hun eigen verzekering te zorgen en de bestaansonzekerheid te bestrijden op een manier die vaak vluchtig en illusoir blijkt (Abdelnour et Lambert, 2014). Deze aanmoediging

van de zelfstandigheid als middel om de werkloosheid te bestrijden wordt uitgerold in allerlei institutionele vormen en voert in de verenigingen en de openbare instellingen die worden belast met het verspreiden van die logica een ondernemerscultuur in (Darbus, 2008)' (Louvion, 2022).

Verschillende respondenten bevestigen dat de begeleiding ontoereikend is, dat de behoeften worden onderschat en dat het besluit om de verplichte opleiding bedrijfsbeheer in de drie gewesten te schrappen de personen die van statuut veranderen aan risico's blootstelt. Deze hulpverlenster betreurt dat mensen zich omwille van hun bestaansonzekerheid tot dat statuut gaan wenden, waardoor de bestaansonzekerheid van hun situatie nog groter riskeert te worden:

Hoe vaak komen de mensen naar me toe en probeer ik aan te voelen of ze daarvoor geschikt zijn of niet, of wat hen wordt voorgesteld al dan niet interessant of eerlijk kan zijn. En dan zeggen die mensen: 'ja maar, ik heb toch geen keus. Je kan me zeggen wat je wilt, ik ga het toch doen, want ik heb geen keus en we zullen wel zien hoe ik er over twee of drie jaar aan toe ben.' Het is vreselijk om dat te horen. [hulpv04]

Voor deze respondente is het problematisch dat ze intensief begeleiding en informatie kreeg voordat ze haar bedrijf opende, maar dat alles abrupt werd stopgezet zodra het project van start ging:

Je hebt het lokale economieloket, je kan een startlening krijgen, een lening hier, een lening daar. En uiteindelijk kregen we een heel duidelijk gevoel dat de bedoeling van die structuur echt is om mensen die een vaag idee hebben, aan te sporen omdat te realiseren en zich als zelfstandige te vestigen. Zodra je zaak open gaat, is er echter helemaal geen begeleiding meer. [wa28]

Wat betreft het soort gezagsverhoudingen op de werkvloer heeft deze hulpverlenster kritiek op de nieuwe combinatiemodaliteiten en de vervaging van de grens tussen het stelsel voor zelfstandigen en voor loontrekkenden.

Ja, maar dat is het dan ... het gaat vaak via [het sociaal secretariaat] veel mensen gaan zo via de sociale secretariaten die enorme hoeveelheden contracten verwerken. Goed wetend dat het vrijwel niets zal opleveren. Voor artiesten weet ik bijvoorbeeld dat het Smart is. En er zijn er ook andere. Er zijn tegenwoordig minstens drie verschillende bedrijven zoals Smart. En dat is een ramp als je

even luistert hoe het er daar aan toe gaat, dat is een beetje griezelig. Maar mensen aansporen om zelfstandige te worden, is echt iets wat ik de twee laatste jaren zag: zelfstandige studenten, zelfstandige bedienden, dat zijn toch echt twee dingen die qua logica en terminologie niet samengaan [hulpv04]

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder zelfstandige studenten

Sinds 1 januari 2017 kunnen studenten die een zelfstandige activiteit beoefenen het statuut van student-zelfstandige krijgen. Het is voortaan mogelijk om het statuut van student en van zelfstandige te combineren onder bepaalde voorwaarden en voor een bepaalde duur.

In 2022 in België, “waren de meeste student-zelfstandigen tussen 20 en 23 jaar oud: 1.840 waren 22 jaar (21,2 %), 1.614 waren 23 jaar (18,6 %), 1.583 waren 21 jaar (18,2 %) en 1.233 waren 20 jaar (14,2 %). De meest vertegenwoordigde bedrijfstakken zijn de vrije beroepen (3.528; 40,6 %), de handel (2.549; 29,3 %), de industrie (1.408; 16,2 %).”²⁶⁶ “Met een aandeel van meer dan 50 % van het totaal wordt dit statuut voornamelijk benut door mannen en die trend werd de laatste jaren nog sterker (FOD Economie, 2023). De cijfers zijn de laatste jaren sterk gestegen, ook al zien we voor het eerst sinds de invoering van dit statuut een daling optreden.”²⁶⁷ Volgens de RSVZ waren er 8.690 student-zelfstandigen op 31 december 2022, tegen 9.114 op 31 december 2021 (d.i. -4,65 %) (RSVZ, 2023).

Loontrekkende studenten worden in theorie beter beschermd op sommige vlakken (Gérard et al. 2021). De student-zelfstandige **kan blijven genieten van kinderbijslag** op voorwaarde dat hij niet meer dan 240 uur per trimester werkt. Tot een bepaald inkomensplafond worden de **sociale bijdragen ofwel volledig vrijgesteld, ofwel verminderd**. Als de student een maximum aantal uren overschrijdt, wordt de uitbetaling van de kinderbijslag opgeschort. Die regel kan uiteindelijk leiden tot nadelige effecten voor het formele werk en deeltijds zwartwerk aanmoedigen zodra de grens wordt bereikt om financiële inkomsten te verzekeren.

In het kader van de arbeidsverhoudingen bevinden studenten zich in een grotere afhankelijkheid ten opzichte van de werkgever: enerzijds omdat zij jong zijn en pas beginnen, anderzijds omdat ze koste wat kost beroepservaring moeten opdoen en opbouwen. Studenten zijn soms bereid om alle mogelijke soorten prestaties en regelingen te aanvaarden, ook al brengen ze hun sociale rechten in gevaar en verliezen ze sociale bescherming.

De omstandigheden waarin het statuut van student-zelfstandige tot stand komt dreigen een nieuw stelsel van precaire activiteiten te creëren. De studenten, die de wetgeving en de real-time opvolging van hun inkomsten niet volledig onder de knie hebben, lopen het risico dat ze kwetsbaar worden ten opzichte van hun sociale bescherming (sociale rechten) en in een precaire situatie terecht te komen (overstap naar een zelfstandigenstatuut, betaling van sociale bijdragen, verlies van kinderbijslag,...). De grens tussen het statuut van loontrekkende studenten en zelfstandigen is vaak onduidelijk en de keuze voor dat statuut is niet altijd vrijwillig.

We zien dus duidelijk dat het zelfs geen keuze is, ze hebben die situatie nooit gekozen, dus het criterium van de wil van de partijen is toch doorslaggevend voor de kwalificatie van dat type van arbeidsverhouding. En er zijn er dus zoveel dat het heel eenvoudig is, wij kunnen ze ook niet volgen. En daar bovenop kwam de laatste jaren de hele deeleconomie, [namen van drie platformen], al die dingen. Er werd zelfs een statuut van student-zelfstandige ingevoerd, dus als inspecteurs hebben we echt de indruk dat de wetgevende macht ons op dat niveau niet helpt. [hulpv27]

Ook hier houden de drempels voor het aantal uren en de toegestane inkomsten het risico in die drempels te overschrijden, wat leidt tot risico's (betaling van sociale bijdragen, schulden,...) als de student de regels en zijn boekhouding niet perfect beheerst. Dit kader stelt studenten, die daardoor rechten of de mogelijkheid om aanspraak te maken op andere fundamentele sociale rechten (voor henzelf en voor hun gezinnen) kunnen verliezen, bloot aan risico's om in een precaire situatie terecht te komen.

¹⁷⁷ FOD Economie: [https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kmos-en-zelfstandigen-cijfers/zelfstandigen-belgie/het-statuut-van-student,geraadpleegd op 27/07/2023](https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kmos-en-zelfstandigen-cijfers/zelfstandigen-belgie/het-statuut-van-student,geraadpleegd%20op%2027/07/2023).

¹⁷⁸ RSVZ Cijfers en tendensen 2022: https://www.inasti.be/sites/rsvz/files/2023-06/cijfers_en_tendensen_2022.pdf, geraadpleegd op 12/10/2023.

2.2 Vage kant van het precariaat: hybride situaties en chronische instabiliteit

De vage kant van het precariaat behandelt de problematiek van het **combineren en cumuleren van statuten door werkenden in armoede en bestaansonzekerheid**, een fundamentele aspect van precare arbeid, dat wordt verklaard **door het feit dat de werkenden meerdere opeenvolgende of gelijktijdige banen en activiteiten combineren**. Hoewel hybride situaties **vaak voorkomen bij een groot deel van de werkende armen**, wordt de analyse van die combinaties en opstapelingen niet altijd onderzocht of in aanmerking genomen bij de uitwerking van het openbaar beleid en de bijbehorende wet- en regelgeving.

We stellen voor de **vage kant van het precariaat** te definiëren als **alle situaties** waarin de werkenden in armoede en bestaansonzekerheid **vrijwillig of onvrijwillig meerdere statuten en situaties van tewerkstelling en activiteit combineren en cumuleren**.

Zonder te veralgemenen, zijn die **combinaties van activiteiten en banen** vaker het resultaat van situaties die worden **ondergaan** dan van een **keuze**. Wanneer dat niet het geval is, is een deel van het werk of de activiteit een keuze en wordt het andere vaak ondergaan om een aanvullend inkomen op te leveren om te kunnen overleven.

De combinatie en opstapeling van banen en activiteiten veronderstelt ook de combinatie en opstapeling van **sociale statuten** omwille van de dagelijkse ervaring van (soms extreme) bestaansonzekerheid en armoede. De regelgeving reguleert steeds meer de situaties waarin **sociale statuten** en toegelaten werkperiodes worden gecombineerd. Zulke situaties komen **steeds vaker** voor bij de werkende armen.

Deze ‘vage kant van het precariaat’ omvat **tal van mogelijke combinaties**. De **hybriditeit** wordt opgesplitst in **arbeids- en activiteitsstatuten** op de **formele arbeidsmarkt** (werk als loontrekkende of zelfstandige), de **informele arbeidsmarkt** (‘zwartwerk’) en de arbeidsmarkt van de **formele en informele digitale economie** (platformen, total remote, darkweb,...).

Om die complexe situaties beter te begrijpen en te classificeren, kan de vage en hybride kant van het precariaat worden opgedeeld in **drie grote categorieën**. Die soorten van hybriditeit zijn niet hermetisch van elkaar gescheiden, er zijn **vaak veranderingen** die een overstap van het ene naar het andere type veroorzaken.

Type 1: De formele hybriditeit bundelt de opstapelingen en combinaties van stabiele of onstabiele arbeids- en activiteitsstatuten in de formele sfeer van de economie.

Ze betreft werknemers en werkneemsters die **onvrijwillig of vrijwillig formele statuten** cumuleren in de **stelsels voor loontrekkende werknemers en zelfstandigen**.

De **klassieke statuten** (werknemers, zelfstandigen) **vermengen zich met precare arbeids- en activiteitstelsels** (uitzendarbeid, flexi-jobs, dienstencheques, PWA, SBO, IC, artikel 60,...) **of met specifieke statuten die minder bescherming bieden** (P2P, verenigingswerkers, vrijwilligers, kunstenaars met attest, amateurkunstenaars, onbezoldigde medewerkers, freelancers,...).

Type 2: De ‘samengestelde’ hybriditeit vormt de grootste categorie. Ze bundelt tal van mogelijke opstapelingen en combinaties van arbeids- en/of activiteitsstatuten.

Ze betreft werknemers en werkneemsters die **onvrijwillig of vrijwillig formele statuten** van de **stelsels voor loontrekkenden** of zelfstandigen cumuleren met **sociale statuten** uit het sociale beschermingssysteem (aanvullende of volledige sociale bijstand) en eventueel met activiteiten uit de **digitale** (platformen, web, online handel,...) of de **informele economie** (zwartwerk, darkweb,...).

De **samengestelde hybriditeit** omvat het **grootste aantal** mogelijke **combinaties**.

Die talrijke combinaties kunnen een gevaar vormen voor de werkende omdat er zich situaties kunnen voordoen zoals een overschrijding van de toegestane inkomensgrens, verboden combinaties of misbruik van statuten. Die combinaties van statuten en inkomsten worden verklaard door een **chronisch tekort aan inkomen**.

Type 3: De informele hybriditeit betreft de combinaties van activiteiten die zich in de informele sfeer van de economie bevinden.

Het gaat om situaties waarin de werknemers en werknemers **uitsluitend, onvrijwillig of vrijwillig, meerdere informele activiteiten 'in het zwart' cumuleren** en onderling combineren.

De **informele hybriditeit** omvat tal van mogelijke combinaties van **niet-aangegeven activiteiten en 'zwart-werk'** die in de reële of digitale economie **onzichtbaar** zijn.

Die activiteiten ontwikkelen zich met name via mond-tot-mondreclame, sociale media, platformen of op het darkweb. Die mensen kunnen een inactief of onbekend statuut bekleden. Ze hebben geen statuut en lopen een risico op ernstige administratieve problemen als er administratief orde op zaken wordt gesteld.

De duur van de gecombineerde of gecumuleerde statuten loopt over **uiteenlopende periodes, waarbij meerdere types hybride combinaties elkaar opvolgen**. Die **uiteenlopende periodes** leiden tot nieuwe combinaties, die in de regelgeving niet altijd werden doordacht of voorzien. Ze veroorzaken administratieve en wettelijke moeilijkheden voor de preciaire werknemers en werknemers die sociale rechten en een minimuminkomen willen verkrijgen en behouden.

In dit hoofdstuk stellen we voor om eerst de factoren die de toename van de hybride situaties verklaren te contextualiseren, met bijzondere aandacht voor loontrekkende werknemers en zelfstandigen. Daarna zullen we de drie grote **categorieën van hybriditeit (formeel, samengesteld en informeel) documenteren**. Elke categorie wordt gedefinieerd en toegelicht met concrete situaties. De analyse wordt gevoerd aan de hand van een aantal vragen:

- Wat zijn de bestanddelen van de hybride statuten en situaties?
- Welke situaties en statuten liggen aan de bron van de hybriditeit?
- Zijn hybride combinaties en opstapelingen van statuten uitzonderlijk of komen ze vaak voor?
- Zijn de hybride statuten (combinaties en opeenstapelingen van statuten) zichtbaar in de statistieken?
- Welke factoren kunnen de hybride statuten verklaren?

Factoren die situaties met hybride statuten bevorderen

Naar aanleiding van onze analyse van de zichtbare kant van het precariaat (zie supra), statuut per statuut, identificeren we een aantal **specifieke factoren** die een rol spelen bij de ontwikkeling van **hybride statuten** en de **toename van het aantal hybride situaties en statuten**. Die 'verhoogde complexiteit' **bemoeilijkt** de mogelijkheid om een inkomen **veilig te stellen, om in aanmerking te blijven komen voor sociale rechten** en het **respect voor het recht op arbeid en op de werkplek**.

Een **eerste verklarende factor** ligt bij een vorm van **chronische instabiliteit** die voortvloeit uit de toename van **contracten en prestaties van (zeer) korte duur**, gecombineerd met de toename van **deeltijdse contracten of contracten met een zeer beperkt aantal werkuren**. Dat maakt de arbeids- en activiteitstrajecten van de werkenden kwetsbaar omdat ze voortdurend het hoofd moeten bieden aan onregelmatige inkomsten en administratieve problemen als gevolg van onstabiele trajecten (hoofdstuk (4)).

Een tweede factor is de **proliferatie van arbeids- en activiteitstelsels** (gesubsidieerde banen, flexijobs, loontrekkende of zelfstandige studenten, P2P,...) die **leiden** tot de ontwikkeling van **specifieke statuten en afwijkingen** van de klassieke normen. Die nieuwe statuten maken de **administratieve situatie** van de werkenden in armoede en bestaansonzekerheid **complex**. Deze **proliferatie van potentiële statuten** leidt tot een

diversificatie van de mogelijke statuten en combinaties voor de werknemers en werknemers. De regelgeving rond de sociale rechten houdt onvoldoende rekening met de ontwikkeling van die nieuwe arbeids- en activiteitsstelsels.

Een derde verklarende factor ligt in de maximum **inkomensgrenzen** die in bepaalde stelsels van kracht zijn (P2P, verenigingswerk, enz.) en het **uiterst lage niveau van die grenzen**. Die lage grenzen kunnen deels verklaard worden door het feit dat deze **stelsels** volledig of gedeeltelijk **fiscaal vrijgesteld** zijn voor de werkgevers. De toegelaten maandelijkse inkomsten zijn onvoldoende en dwingen sommige werkende armen ertoe te combineren met andere vormen van werk en activiteiten, met name in de informele sfeer. Het probleem van de ontoereikende maandelijkse inkomens is nog nijpender in Brussel, waar de huren erg hoog zijn.

In de toekomst wordt verwacht²⁶⁸ dat deze **diversificatie** van statuten en van **gecombineerde situaties** verder zal evolueren via een **flexibilisering van de klassieke stelsels** en een **uitbreiding van de afwijkende regelingen** (bv. minimaal aantal uren per contract, uitbreiding van studentenarbeid, uitbreiding van flexi-jobs, uitbreiding van verenigingswerk,...). Dat kader biedt meer mogelijkheden voor “microcontracten”, talrijke en steeds kortere contracten, diensten voor prestaties “per opdracht”, meerdere en gecombineerde statuten.

De proliferatie van statuten heeft de neiging de situaties te **individualiseren**: de situatie van elke werknemer of werknemers is steeds vaker uniek met betrekking tot zijn of haar verzekeraarheid en toekomst. Elk geval wordt steeds apart en moeilijker te analyseren en verwijdert de werknemer of werknemers van een gemeenschappelijk stelsel dat door het sociaal en arbeidsrecht wordt geregeld.

Een vierde factor ligt in het feit dat de **duur van de arbeidsovereenkomsten** wordt “**gedesynchroniseerd**”, wat leidt tot **regelmatig veranderende situaties**. Dat veroorzaakt administratieve moeilijkheden (met name met betrekking tot het behoud van sociale rechten), maar belemmert ook het naleven van het arbeidsrecht.

Tot slot zijn er een aantal factoren in verband met de organisatie van de arbeidsmarkt die in andere delen van dit rapport worden behandeld, met name: de ontwikkeling van arbeidsrelaties met meerdere partijen, van onderaanneming, van de digitale economie (platformen), van de **informele economie**, enz. Die verschillende werkvormen dragen

eveneens bij tot het combineren en opstapelen van statuten door toedoen van korte contracten onder tal van uiteenlopende statuten en stelsels, die steeds verder van de klassieke arbeidsvormen verwijderd zijn.

De **versnelling** van de **statuutwisselingen** **schaadt de arbeidsverhoudingen** enerzijds (relaties met meerdere partijen, digitale economie en platformen,...) en de **sociale situaties** anderzijds (meerdere statuten of gebrek aan statuten) en daardoor ook de **effectiviteit van de rechten** en de **vormen van arbeid en activiteit**. De **hybride categorie** wordt weinig bestudeerd en is slecht zichtbaar via de klassieke statistische enquêtes en indicatoren. Ze heeft een **ongrijpbare dimensie** en **ontwikkelt zich snel**.

Verschuiven andere meer recente fenomenen verklaren de **huidige ontwikkeling van hybride arbeidsstatuten** bij werkende armen, zoals de **versnippering** van “de” arbeidsmarkt in een veelheid aan markten binnen en buiten de landsgrenzen. Die proliferatie van plaatsen waarvan een deel aan de formele en reële economie ontsnapt (zie infra) bevordert hybriditeit en instabiliteit.

De **instabiliteit van de statuten** wordt in de eerste plaats veroorzaakt door **frequente veranderingen van sociaaleconomische positie met betrekking tot sociale risico's en klassieke, sociaaleconomische risico's** (ongeval, ziekte, jobverlies,...), door **levensgebeurtenissen** (overlijden, scheiding, geboorte,...) en **overgangsfasen in het leven** (intrede in het beroepsleven, pensioen, ouderschap,...) (Observatorium voor gezondheid en welzijn, 2017), door **frequentere veranderingen en overgangen** in het werk en de activiteiten (BISA, 2024a) en door steeds kortere contracten, prestaties en projecten zoals in dit rapport wordt vastgesteld en gedocumenteerd. De **ontwikkeling van activeringsmaatregelen en -stelsels** vormt eveneens een belangrijke factor in de frequentie van de veranderingen van sociaaleconomische positie en statuut voor uitkeringsgerechtigden en werkenden die verplicht zijn om bepaalde opleidingen, banen of activiteiten te aanvaarden (Observatorium voor gezondheid en welzijn, 2017).

De ontwikkeling gedurende de afgelopen twintig jaar van het **activeringsparadigma** en de **verschillende maatregelen die daarmee samenhangen** dragen ongewild bij aan de hybridisatie van de statuten door het recht op uitkeringen en sociale bijstand te beperken en voorwaardelijk te maken (met risico's op uitsluiting) en door verschillende tewerkstellingsmaatregelen te ontwikkelen

¹¹⁹ Als de maatregelen die werden opgenomen in het federale regeerakkoord 2025-2029 in werking treden.

die beperkt zijn in de tijd, met werktijden en een bezoldiging die eveneens beperkt kunnen zijn.

Statistische gegevens: instabiliteit van de arbeid, de activiteiten, de statuten en de periodes “tussen twee statuten”.

Loontrekkende werknemers en zelfstandigen ervaren de instabiliteit in verschillende omstandigheden, maar de constante aanwezigheid van die instabiliteit voor de werkende armen verbindt beide activiteitstelsels. Terwijl de instabiliteit “tegenwoordig” is voor loontrekkenden die zouden moeten kunnen hopen op “typische contracten”, voltijds en van onbepaalde duur, zijn zelfstandigen van nature onderworpen aan risico's op instabiliteit en schommelingen in de omvang van hun activiteit.

Inkomensinstabiliteit op Europees niveau

In Europa is de instabiliteit van de arbeidsstatuten zichtbaar en aanzienlijk: “In de Europese OESO-landen veranderen de individuele situaties vaak: een derde van de bevolking op arbeidsactieve leeftijd die gedurende de referentieperiode van 48 maanden haar arbeidsstatuut had gewijzigd, veranderde meerdere keren in één jaar. Die wijzigingen in het arbeidsstatuut leiden vaak niet tot een duurzame toename van het inkomen. In alle Europese OESO-landen hebben bijvoorbeeld slechts 20 % van de gezinnen hun inkomen duurzaam met minstens 25 % zien toenemen tijdens de referentieperiode van 48 maanden” (OESO, 2024²⁶⁹). De OESO berekende ook dat, bij de personen die gedurende de referentieperiode van 48 maanden van statuut veranderden, één derde van de gezinnen op actieve leeftijd minstens enkele

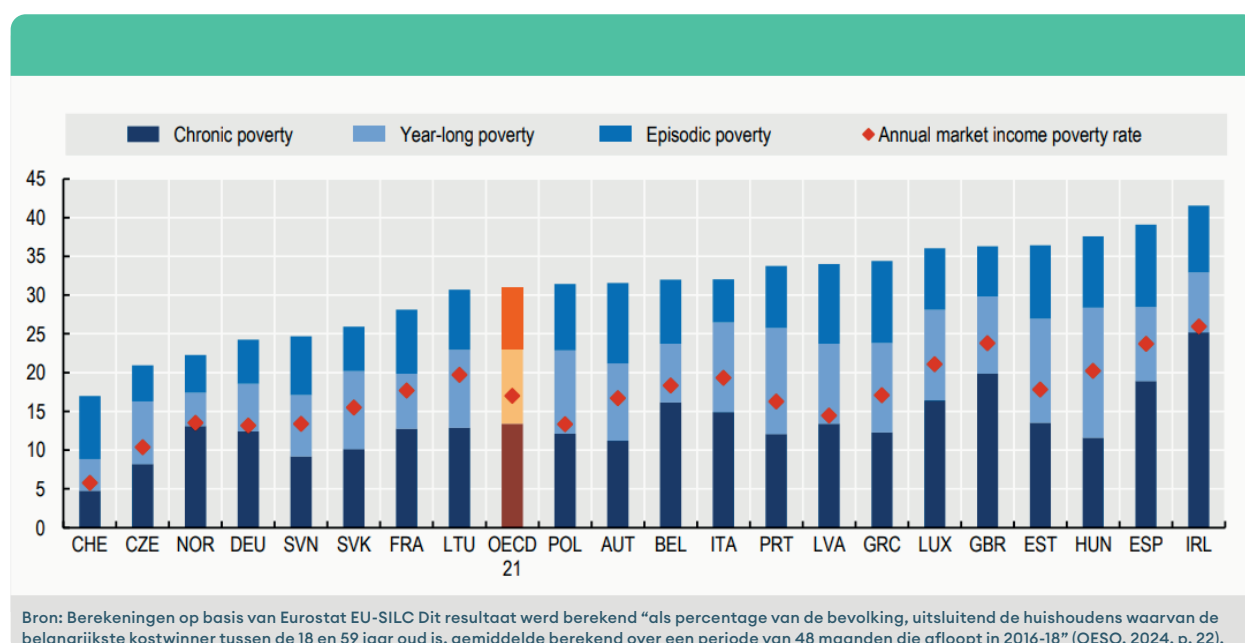
maanden in armoede hebben geleefd (12 tot 35 maanden) en niet minder dan 43 % in chronische armoede (minstens drie jaar op vier).

Deze studie wijt de inkomensinstabiliteit niet uitsluitend aan de instabiliteit van de arbeidsstatuten, maar toont dat **het uitoefenen van meerdere op-eenvolgende banen iemand niet *de facto* uit een precare situatie haalt**. Die vaststelling is essentieel: ze maakt het mogelijk om de perceptie van tewerkstelling als beschermingsfactor tegen bestaansonzekerheid te nuanceren. Een baan aanvaarden kan in bepaalde situaties zelfs een factor van verarming worden. Die inkomensonzekerheid bij nochtans regelmatige activiteit is voornamelijk te wijten aan de groeiende verscheidenheid van de vormen van precare arbeid en activiteiten.

Context van de hybriditeit bij afhankelijke loontrekkende werknemers

Meer veranderingen op de klassieke loontrekkende arbeidsmarkt in Brussel

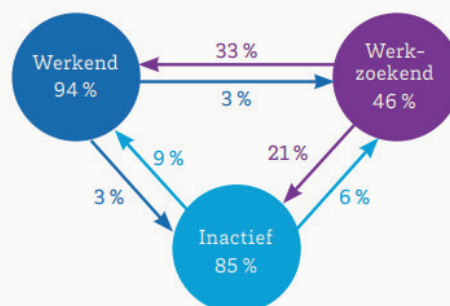
Hoewel de grote meerderheid van de arbeidsovereenkomsten in loondienst in Brussel voor onbepaalde tijd zijn, worden die betrekkingen voor meer dan de helft bekleed door pendelaars die in Vlaanderen of Wallonië wonen (402.975 banen op 795.647) (View, 2023). Volgens het BISA is de **tewerkstellingsgraad in het Brussels Gewest de laatste jaren gestegen**, maar dat betreft hoofdzakelijk betrekkingen bekleed door **hoogopgeleide werknemers en werknemers** en “kantoorwerk” (BISA, 2024).



¹²⁰ (OESO, 2024) On Shaky Ground? Income Instability and Economic Insecurity in Europe : On Shaky Ground? Income Instability and Economic Insecurity in Europe | OECD en https://www.oecd.org/fr/publications/2023/12/on-shaky-ground-income-instability-and-economic-insecurity-in-europe_fe101d59.html

TRANSITIES OP DE ARBEIDSMARKT TUSSEN 2022 EN 2023¹

Bevolking tussen 15 en 64 jaar (in %)



Bron: Statbel (EAK)

Hoe lezen? Van de werkende personen in 2022 is 94% nog steeds aan het werk in 2023, 3% werkzoekend en 3% inactief.

¹ Jaargemiddelden gebaseerd op enquêtegegevens, die steunen op de concepten van het IAB

Bron: BISA Mini-Bru 2025

Volgens het BISA is er op de Brusselse arbeidsmarkt voor loondienst een toename van de transitie, en dus van wijzigingen in de statuten en activiteiten, en komen die vaker voor dan in de twee andere gewesten (BISA, 2024). In het Brussels Gewest was er tussen 2022 en 2023 een aanzienlijke dubbele verschuiving van werkloosheid naar tewerkstelling (betreft 33 % van de ‘werkzoekend’ in 2022), maar ook van werkloosheid naar inactiviteit (betreft 21 % van de ‘werkzoekend’ in 2022). Merk op dat, hoewel veel mensen aan het werk blijven tijdens dezelfde periode (94 %), dat niet per se betekent dat ze dezelfde baan behouden. Iemand kan dus qua sociaaleconomische positie “aan het werk” blijven, zelfs zonder regelmatig werk, bijvoorbeeld door voortdurend in opeenvolgende tijdelijke banen te werken.

De toegang tot werkloosheidsuitkeringen wordt moeilijker

In de afgelopen jaren werd de toegang tot werkloosheidsuitkeringen verstrengd; de volgende hervorming in die zin treedt in 2026 in werking en zal onder meer de toelatings- en toekenningscriteria wijzigen, net als het vereiste aantal gewerkte dagen, de duur om in aanmerking te komen en de evaluatie van de werkzoekenden.

Die opeenvolgende verzwarende stellen de werkende armen de facto bloot aan hybride en onstabiele arbeid in loondienst. Ter informatie: een deel van de werkenden in bestaansonzekerheid komen niet in aanmerking voor het recht op werkloosheidsverzekering omdat ze niet voldoende werkdagen kunnen aantonen. De preciaire arbeids- en activiteitsstelsels en flexibele contracten leiden tot een tragere en minder gunstige opbouw van het aantal

nodige dagen om in aanmerking te komen (RVA, 2024). In bepaalde gevallen, tellen de gewerkte dagen niet mee.

In het algemeen begunstigt het telsysteem de werknemers die van de meest gunstige contractuele voorwaarden genieten. Dat roept vragen op over de toekomst van het recht op werkloosheidsverzekering in een context van flexibilisering van de arbeidsmarkt. Zelfs als er rekening wordt gehouden met de overstappen tussen tewerkstelling en werkloosheid, blijft de inzet voor deze werknemers om hun recht op werkloosheid te behouden en hun rechten te doen gelden.

Tot slot ondervindt een meerderheid van de werkende armen ook grote moeilijkheden met de wetgeving en complexe procedures, hun eigen onstabiele situatie en de veranderlijke hybriditeit die ze ondergaan. Het is moeilijk om te weten waarop ze recht hebben, welke rechten ze eventueel kunnen behouden, en dit alles wordt nog ingewikkelder bij arbeidsrelaties met meerdere partijen.

Instabiliteit van de statuten, non-take-up van rechten en verlies van uitkeringsgerechtigdheid

Statuutwisselingen leiden tot een steeds terugkerend en vrij constant probleem: het wordt moeilijk om na elke statuutwisseling een aanvraag voor bepaalde rechten in te dienen of om daarvoor in aanmerking te blijven komen. Onze analyses tonen dat frequente statuutwisselingen kunnen bijdragen tot de non-take-up van rechten (langdurig, frictioneel, definitief), verlies van uitkeringsgerechtigdheid en uitsluiting van rechten. De instabiliteit en de frequentie van de statuutwisselingen kunnen

uiteindelijk ook leiden tot onbekende situaties die niet in statistische indicatoren worden gevat.

Door de sociaaleconomische situatie van kwetsbare Brusselaars over een periode van twee jaar te volgen, stelden we een aanzienlijk risico op non-take-up en zelfs op administratieve verdwijning vast. Voor Brusselaars die gesanctioneerd werden in het kader van de werkloosheid (tijdelijke of definitieve sancties), werd bijvoorbeeld vastgesteld dat na twee jaar slechts 31 % aan het werk waren, 34 % opnieuw een werkloosheidsuitkering hadden, 7 % een (equivalent) leefloon ontvingen, 9 % inactief waren en 19 % onbekend waren bij de sociale zekerheid.

Die dynamiek getuigt van de instabiliteit van de statuten, die vandaag nog wordt versterkt door de discontinuïteit tussen tewerkstelling en werkloosheid en de versnippering en flexibilisering van de arbeid.

Toename van deeltijds werk, vooral bij vrouwen

Tussen 2010 en 2019 merken we een sterkere toename van de deeltijdse loontrekkende werknemers ten opzichte van de voltijdse loontrekkende werknemers (respectievelijk 20 % en 12 %). Tegelijkertijd stellen we vast dat de spreiding van het aantal medewerkers naar geslacht tussen voltijdse en deeltijdse banen in de tijd relatief stabiel blijft. In 2010 werken 57 % van de vrouwen voltijds en 41 % deeltijds (tegenover respectievelijk 79 % en 18 % bij de mannen). In 2019 blijven die percentages relatief stabiel. De toename van voltijdse banen in loondienst geldt dus vooral voor mannen, terwijl de toename van deeltijdse banen vooral voor vrouwen geldt.

Over het algemeen bevinden vrouwen zich in de arbeidsstelsels waar ze sterker worden blootgesteld aan risico's op lagere arbeidsinkomsten en lopen ze dus een hoger risico om lagere sociale zekerheidsuitkeringen en bijstand te ontvangen (omdat zij vaker deeltijds werken).

Deeltijds werk heeft de **neiging om hybriditeit in de hand te werken** omdat het inkomen te laag ligt en de sociale bescherming geringer is. Daarom combineren de preciaire deeltijdse werknemers en werknemers hun loontrekkende activiteiten vaak met andere banen of activiteiten onder andere stelsels of in de informele economie.

Deeltijds werk en hybriditeit, de uitdaging van de stabiliteit

De Nationale Bank van België (NBB) wees er in 2019 op²⁷⁰ dat **deeltijds werk in België vaker voorkwam** en dat er **statistische aandacht** zou moeten worden besteed aan contracten van minder dan 20 uur per week. 'Part-time work is more common in Belgium than on average in the EU (25 % against 19 % respectively). (...) While the proportion of people working part-time involuntarily is quite small, it would nevertheless be advisable to remain attentive to the issue of underemployment (where the employee is working less than 20 hours per week), especially as regards the risk of precarious income and particularly among people living alone' (BNB, Nautet & Piton, 2019).

Uit een recente studie van Statbel blijkt voor het jaar 2024, als we alle motieven die niet noodzakelijk vrijwillig zijn samentellen, dat deeltijds werk voor

Arbeidstijdvolume (aantal uren per week) voor voltijdse, deeltijdse en andere banen van 2019 tot 2020 op het grondgebied van het Brussels Gewest

Arbeidsregime* = arbeidsduur															
	Voltijds			Deeltijds			Speciaal regime			Onbekend			Totaal		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Total	Man	Vrouw	Totaal
2010	114.997	81.795	196.791	26.162	58.847	85.009	5.016	3.293	8.309	0	0	0	146.175	143.935	290.110
2019	127.898	92.283	220.181	31.780	70.336	102.115	6.158	3.358	9.516	13.922	17.279	31.201	179.758	183.256	363.014

* BISA (2022) Arbeidsmarkt, Kenmerken van de tewerkstelling Update 29/04/2022 "Arbeidsvolume van zelfstandigen naar plaats van tewerkstelling en bedrijfstak NACE-BEL (2008): 2003-2019", BISA Aantal loontrekkenden naar woonplaats, arbeidsregime en geslacht: 2010-2019 (jaargemiddelde)

Bron: BISA: <https://bisa.brussels/themas/arbeidsmarkt/kenmerken-van-de-tewerkstelling> , Bevolking op beroepsactieve leeftijd | IBSA

¹²¹ BNB (2019) Nautet M., Piton C., An analysis of non-standard forms of employment in NBB Economic Review, Belgium by June 2019

de meeste deeltijdse werknemers en werkneemsters geen vrije keuze is. Bijna een vijfde **van de werknemers en werkneemsters werken deeltijds omdat ze geen voltijdse betrekking vinden of omdat hun betrekking niet voltijds wordt aangeboden** (18,2 %), anderen volgen een **opleiding of onderwijs** (11,3 %) of zijn **arbeidsongeschikt/ziek** (8,6 %). Nog een vijfde **van de deeltijdse werknemers en werkneemsters** (21,4 %) moet **voor zijn of haar kinderen of andere afhankelijke personen zorgen**, wat niet noodzakelijk een vrije keuze is (zie hoofdstuk 4) of verklaart dat er andere persoonlijke (25,1 %) of **familiale redenen** (9,4 %) zijn²⁷¹ (Statbel, 2025).

De **financiële stabiliteit** verbetert bij een **volgende aantal uren**. Deeltijdse arbeid biedt een vorm van stabiliteit (bijvoorbeeld voor zelfstandigen in bijberoep of voor loontrekkenden met aanvullende freelance- of platformactiviteiten). Het inkomen uit een deeltijdse betrekking is echter vaak ontoereikend om een behoorlijke levensstandaard aan te houden.

Wat betreft het gebrek aan inkomsten staan werknemers en werkneemsters van kleur, met een buitenlandse nationaliteit, van jongere of oudere leeftijd (zie hoofdstuk (4)) meer bloot aan bestaansonzekerheid en financiële en administratieve moeilijkheden wanneer ze meerdere banen of activiteiten combineren.

Deeltijds werk garandeert niet altijd **stabiele uurroosters**. Wanneer het aantal uren en de werktijden schommelen, staat de voorspelbaarheid van de week- of maandagenda op de helling en is het hele leven van de werknemer van week tot week veranderlijk en wordt het dagelijks leven daaraan aangepast. Dat heeft een impact op de logistiek, de planning van het gezin, de kinderen, de opvang, de zorg, de verzorging, het huishoudelijke en administratieve werk.

Bovendien zijn die **onregelmatige uren** ook een **obstakel bij het cumuleren** van meerdere activiteiten en betrekkingen omdat het onmogelijk wordt om banen, prestaties, activiteiten bij andere werkgevers te aanvaarden.

De redenen om deeltijds te werken zijn dus talrijk en in de eerste plaats structureel: **organisatorische keuzes van de werkgevers** die geen voltijdse betrekkingen aanbieden, **vormen van hybride statuten**²⁷² (combinatie van arbeid en ziekte en/of arbeidsongeschiktheid), maar ook **vrijwillige of onvrijwillige combinaties** met formele arbeid en zorgtaken en onbezoldigd huishoudelijk werk²⁷³ (die reden wordt niet als arbeid beschouwd in de statistieken en in de maatschappij, hoewel ze betrekking heeft op zware fysieke en psychosociale taken en lasten).

Door de groeiende **flexibilisering van de contracten**²⁷⁴ (versoepeling van het aantal uren, langere werktijden, uitbreiding van de studentenstelsels en de flexi-jobs, vermindering van het minimum aantal arbeidsuren,...) wordt het stabiliteitsaspect, zowel financieel als wat de werktijden betreft, een echte uitdaging voor de toekomst.

Tijdelijke contracten van korte duur die de instabiliteit en de hybriditeit versterken

Zoals we in het inleidende gedeelte waarin we de factoren die tot hybriditeit leiden hebben aangekondigd, is één van de voornaamste factoren **om het cumuleren en combineren van statuten te begrijpen het gebruik van contracten van kort en zeer korte duur**.

De Nationale Bank van België (NBB) wijst erop dat één op vier contracten in België tijdelijk en van zeer korte duur is, met een duurtijd van minder dan één maand: « Belgium stands out from the EU average with its frequent use of very short-term temporary contracts. Close to one in four contracts are for less than a month, while in the EU such contracts are used only between a fifth and a quarter as often.”

Volgens de auteurs van deze studie kan het uitgebreide gebruik van kortdurende contracten verklaard worden door de afschaffing van de proefperiode (een contract van korte duur biedt de mogelijkheid om nieuwe werknemers te beoordelen alvorens hen een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden) en door de uitbreiding van het stelsel van de studentencontracten.²⁷⁵

²⁷² Bron: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#panel-13>

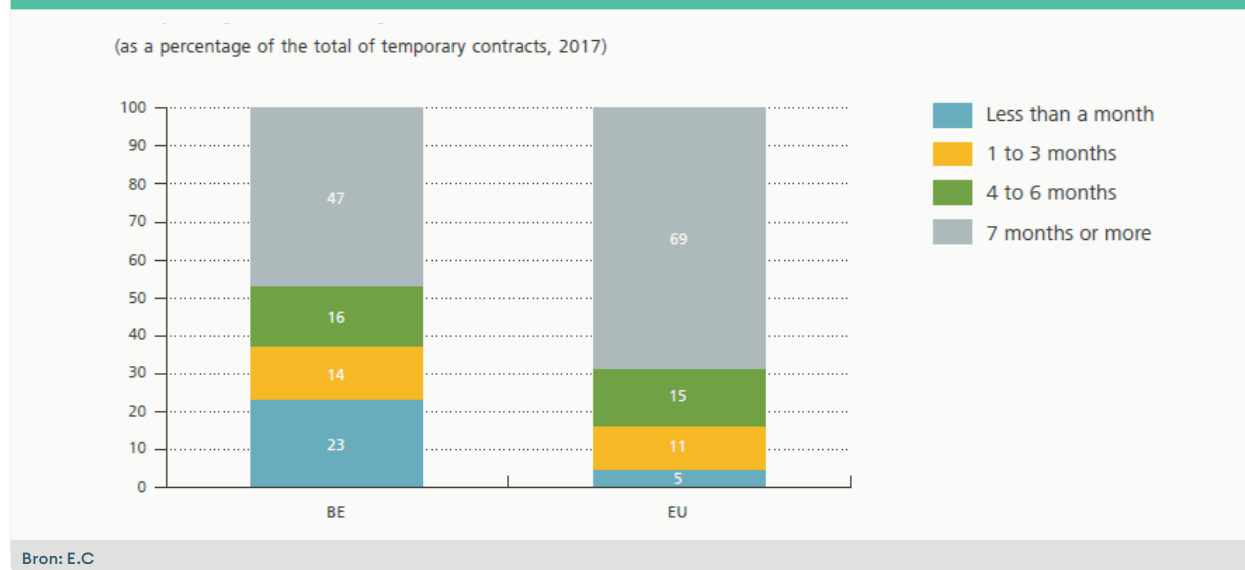
²⁷³ We weten niet of deze hybride combinatie van arbeid en ziekte of arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een keuze, een medische verplichting of een sociale activeringsmaatregel in het kader van de wet over de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers.

²⁷⁴ Een groot deel van de vrouwen kiezen niet om voor een kind of een ouder met een ziekte of een handicap te zorgen, de gendergebonden maatschappelijke organisatie “verplicht” in verhouding vooral vrouwen om dat werk op zich te nemen, of ze dat nu willen of niet. We moeten dus rekening houden met het aandeel van de dwang en het gebrek aan keuze bij deze redenen.

²⁷⁵ Op basis van de grote lijnen van het federale regeerakkoord 2025-2029.

²⁷⁶ NBB (2019) M. Nautet, C. Piton, NBB Economic Review An analysis of non-standard forms of employment in Belgium by June 2019 : ‘As already stated, the abolition of the trial period has resulted in an increase in the use of temporary contracts so that employers can obtain a clearer understanding of an employee’s abilities before hiring him / her on a permanent contract. We would also point out that this type of contract covers not only fixed-term contracts but also contracts from temporary agencies, which employers are increasingly using as a way of delegating recruitment of their personnel. The popularity of student jobs has also contributed to the increase in short-term temporary contracts, particularly since the reform of the calculation method for the number of hours that may be worked’ (NBB, 2019)

Temporary contracts, by duration



Volgens de NBB worden korte contracten vaak onvrijwillig ingevuld door jongere of oudere werknemers en werknemers, wat bijvoorbeeld blijkt uit het succes van flexi-jobs bij gepensioneerde werknemers. “Unlike the case **with self-employed status and part-time work**, it is rare that a worker makes a voluntary personal choice to sign a temporary contract. Moreover, this type of employment contract is linked with greater job and income insecurity. For young people, a temporary contract is becoming ever more frequently an inevitable first step before obtaining a permanent contract. Given that people do not generally enter into temporary contracts willingly, the sharp increase in temporary work, especially those of very short-term, concentrated among young workers, deserves special attention. In particular, if people are forced to work under successive temporary contracts, which do not lead over time to the offer of a permanent contract, this is bound to lead to greater instability and a higher risk of poverty.” (NBB, 2019)

Voor het jaar 2024 (niet weergegeven, bron Eurostat) geldt de vaststelling dat België in vergelijking met het Europees gemiddelde intensiever gebruik maakt van tijdelijke contracten van zeer korte duur. Ongeveer 30 % van de contracten in België hebben een duur van minder dan drie maand, tegenover 13 % in de EU in haar geheel.

In een studie over de combinatie van activiteiten in het kader van tijdelijke contracten, en dus van (zeer) korte duur, wordt aangetoond dat, statistisch gezien, een vijfde van de tijdelijke werknemers in de

loop van de twee daaropvolgende jaren een vast contract weten af te sluiten: “Slechts 17 % van de tijdelijke werknemers hebben na afloop van 15 maanden een vast contract. De hypothese dat tijdelijk werk een opstap vormt naar vaste tewerkstelling wordt dus niet bevestigd.”²⁷⁶ (Quintelier, 2020).

De NBB raadt een becijferde monitoring aan van de duurtijden van de soorten contracten, de evoluties van de toevlucht tot de verschillende soorten contracten en van de kwalitatieve impact in termen van instabiliteit en risico op toename van het armoedeniveau.

Uitbreiding van de arbeidsstelsels voor studenten en het stelsel van de flexi-jobs²⁷⁷ in specifieke domeinen voor het Gewest

De toename van contracten voor korte duur en precare tewerkstellings- en activiteitenstelsels blijkt met name uit de stijging van het gebruik van studentenarbeid en flexi-jobs door de werkgevers.

Volgens de RSZ was er de laatste 10 jaar een sterke groei van de studentenjobs: een stijging van 44.389 jobs in 2013 naar 90.172 in 2023 in Brussel.

Wat de flexi-jobs betreft, waren er in 2022 3.905 Brusselse flexi-jobbers (ook al werkten die soms buiten het Brussels Gewest), tegenover 5.368 in 2023 (RSZ, 2025²⁷⁸). Naar de toekomst toe kunnen we

²⁷⁷ Voor veel mensen is tijdelijk werk helemaal niet tijdelijk: na een jaar bevinden de mensen zich vaak nog steeds in een tijdelijk statuut en ze worden vaker opnieuw inactief of werkloos in vergelijking met mensen met een vast contract.” (Quintelier, 2020)

²⁷⁸ Bron: RSZ, antwoord op een vraag, emailbericht van 6/01/2025.

²⁷⁹ Bron: RSZ, antwoord op een vraag, emailbericht van 6/01/2025

door de uitbreiding van het gebruik van dit stelsel naar alle sectoren een sterke toename van het aantal werknemers en werkneemsters in flexi-jobs verwachten.

De hulpverleners onder onze respondenten benadrukten die stijgingen, die wijzen op een trend van geleidelijke vervanging van preciaire loontrekken door die nieuwe tewerkstellingsstelsels. Die verschuiving heeft een impact op de bescherming van de werknemers en werkneemsters, maar ook op de openbare financiën, want die stelsels worden fiscaal vrijgesteld en vertegenwoordigen een verlies aan overheidsinkomsten.

In België is het groeipercentage van de arbeidsstelsels voor studenten en de flexi-jobs de laatste jaren sterk gestegen: “Tussen het derde trimester van 2017 en midden 2024 is het totale aantal arbeidsuren in beide categorieën vrijwel verdubbeld, met een stijging van de groei-index van 100 naar 196 voor de studenten en van 100 naar 833 voor de flexi-jobs” (Defeyt, 2025). Volgens Defeyt “lijkt het er in sommige sectoren alleszins op dat studentenuren worden vervangen door uren voor flexi-jobbers; het is dus relevant om beide evoluties samen te bestuderen” (Defeyt, 2025²⁷⁹). We wijzen er ook op dat recente data van de RSZ die sterke stijging van het flexi-jobstelsel bevestigen²⁸⁰. Die trends zullen sterk evolueren na de geplande uitbreiding van het studentenstelsel en de flexi-jobs²⁸¹.

Context van de hybriditeit bij zelfstandigen

Toename van het aantal zelfstandigen

Naast de toename van loontrekkende werknemers is er sinds enkele jaren een stijging van het aantal zelfstandigen merkbaar in België en in Brussel. Het aantal zelfstandigen in Brussel is gestegen van 122.102 in 2003 naar 175.699 in 2019²⁸² (IBSA, 2022). In 2023 bedraagt het aantal zelfstandigen 201.418 (Statbel). Onderstaande tabel werd gepubliceerd door Statbel en vermeldt de sectoren waarin de Brusselse zelfstandigen actief zijn. We wijzen ook op de spreiding per leeftijd van de zelfstandige ondernemers, waarbij bijna de helft van de zelfstandigen in het Brussels Gewest ouder dan 50 jaar zijn.

In tegenstelling tot België, neemt de stijging van het aantal zelfstandigen in de Europese Unie eerder af: ‘Self-employment has been on a declining trend in the EU, with some variation across countries and sectors. The share of self-employed workers in total employment fell from 14.8% in 2010 to 13.3% in 2023.’ (MS UE, 2025, p. 34). De sectoren met de sterkste daling zijn landbouw en handel, terwijl aanzienlijke stijging plaatsvinden in de openbare sector, onderwijs, gezondheidszorg en informatica.

In hun analyse van de evolutie van de zelfstandige “beroepen” in Frankrijk bestuderen, benadrukken de onderzoekers de ontwikkeling van het zelfstandigenstatuut gebruikt door ondernemers in een eenmanszaak zonder personeel (het grootste aandeel in Brussel): “Sinds halverwege de jaren 2000 is de zelfstandige arbeid opnieuw beginnen groeien en ontwikkelde zich dat tot een vorm van arbeidsflexibiliteit en individuele onderaanneming. Na de teruggang van het aantal zelfstandigen door de snelle daling van de werkgelegenheid in de landbouw, is deze heropleving voornamelijk te danken aan zelfstandigen in eenmanszaken (zonder personeel) in de bouw- en de dienstensector. Het verlenen van intellectuele of handenarbeid is dus niet nieuw en gaat vooraf aan de tewerkstellingsplatformen die door hun economisch model mogelijk worden versterkt.’ (...) *“de metamorfose van de arbeidsstatuten en de beroepstrajecten waarmee de tertiarisering en de geleidelijke desindustrialisering van de economie gepaard gaan, leiden tot een grotere flexibiliteit van de arbeidskrachten, maar verzwakken de bescherming van de kwetsbaarste werknemers.”* (Jolly & Flamand, 2019)”

²⁷⁹ Defeyt P. Statistische noot 25/01/2025: Het belang van de uren en arbeidsuren van studenten en flexi-jobbers’, blz. 1.

²⁸⁰ RSZ: <https://www.rsz.be/stats/flexijobs#data>

²⁸² Federaal regeerakkoord 2025-2029: http://www.belgium.be/sites/default/files/resources/publication/files/Regeerakkoord-Bart_De_Wever_.nl.pdf

²⁸³ BISA (2022) Arbeidsmarkt, Kenmerken van de tewerkstelling Update 29/04/2022 “Arbeidsvolume van zelfstandigen naar plaats van tewerkstelling en bedrijfstak NACE-BEL (2008): 2003-2019”, BISA. (<https://bisa.brussels/themas/arbeidsmarkt/kenmerken-van-de-tewerkstelling>)

Zelfstandige ondernemers* per gewest en activiteitssector (NACE) 2023

Bedrijfssector (NACE)	Brussels Hoofdstedelijk Gewest		
	Vrouwen	Mannen	Totaal
A Landbouw, bosbouw en visserij	118	303	421
B Winning van delfstoffen	1	8	9
C Industrie	1 052	3 251	4 303
D Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	33	170	203
E Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	20	115	135
F Bouw	1 132	15 999	17 131
G Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	5 097	17 551	22 648
H Vervoer en opslag	600	6 149	6 749
I Verschaffen van accommodatie en maaltijden	2 512	8 419	10 931
J Informatie en communicatie	2 113	10 839	12 952
K Financiële activiteiten en verzekeringen	1 006	3 707	4 713
L Exploitatie van en handel in onroerend goed	2 463	7 541	10 004
M Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	14 379	30 089	44 468
N Administratieve en ondersteunende diensten	2 783	7 083	9 866
O Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	171	384	555
P Onderwijs	2 188	2 779	4 967
Q Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	10 522	9 185	19 707
R Kunst, amusement en recreatie	2 431	5 271	7 702
S Overige diensten	7 394	16 254	23 648
T. Huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik	48	115	163
U. Extraterritoriale organisaties en lichamen	5	25	30
X Nace Onbekend	56	57	113
Algemeen totaal	56 124	145 294	201 418

* Functies van oprichter, bestuurder en zaakvoerder die in de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ) ingeschreven zijn wat betreft zelfstandigen-niet-helpers. Bron: Statbel, maart 2025

Zelfstandige ondernemers* per gewest en leeftijdscategorie

Leeftijdscategorie	Brussels Hoofdstedelijk Gewest		
	Vrouwen	Mannen	Totaal
< 30 ans	4 833	7 309	12 142
30 - 39 ans	13 582	29 166	42 748
40 - 49 ans	14 352	37 395	51 747
50 - 59 ans	13 307	37 100	50 407
> 60 ans	10 050	34 324	44 374
Algemeen totaal	56 124	145 294	201 418

* Functies van oprichter, bestuurder en zaakvoerder die in de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ) ingeschreven zijn wat betreft zelfstandigen-niet-helpers. Source : Statbel, mars 2025.

In Europa vormen de **ondernemers voor eigen rekening zonder personeel**, net zoals in het Brussels Gewest, **in verhouding de grootste groep zelfstandigen**: ze vertegenwoordigen 70 % van de zelfstandigen in Europa (MS UE, 2025, p. 34) en 81 % in Brussel (BISA, 2025).

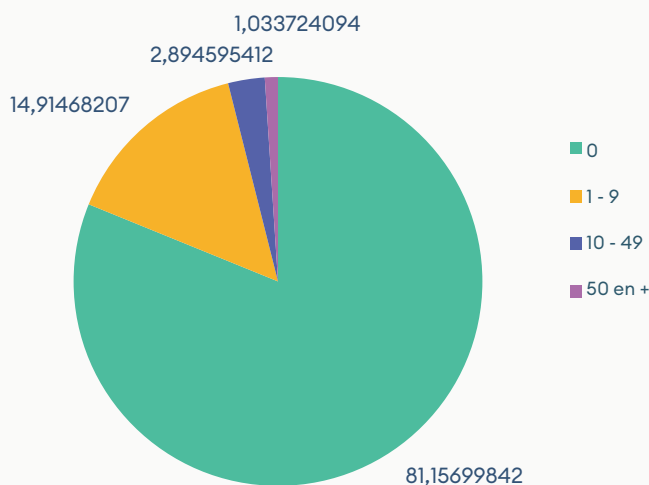
De bestaansonzekerheid ligt hoog onder de zelfstandigen, ondanks de stijging van hun opleidingsniveau

In Europa ligt het armoedepercentage bij de zelfstandigen bijna twee keer hoger dan het armoedepercentage bij de loontrekkende werknemers en werknemers: het bedraagt respectievelijk 22,1 %

et 9,6 % (MS UE, 2025, p. 34). In België ontbreken de data om een inschatting van de reële armoedeniveaus van zelfstandigen te kunnen maken en er is geen specifiek onderzoek over de oorzaken die verklaren waarom een aanzienlijk deel van hen zich in bestaansonzekerheid bevindt.

De profielen van de zelfstandige ondernemers zijn in de loop der tijd geëvolueerd: het ondernemerschap is vrouwelijker geworden, het heeft zich gespecialiseerd zodat de ondernemers steeds vaker een hoger onderwijsniveau hebben en ze zijn talrijker bij de oudere generaties, ook al zijn freelancers vaak jong. De vaardigheden en profielen van ondernemers zijn in de loop der tijd eveneens geëvolueerd door de ontwikkeling van de

Indeling van de ondernemingen volgens het aantal werknemers in 2023



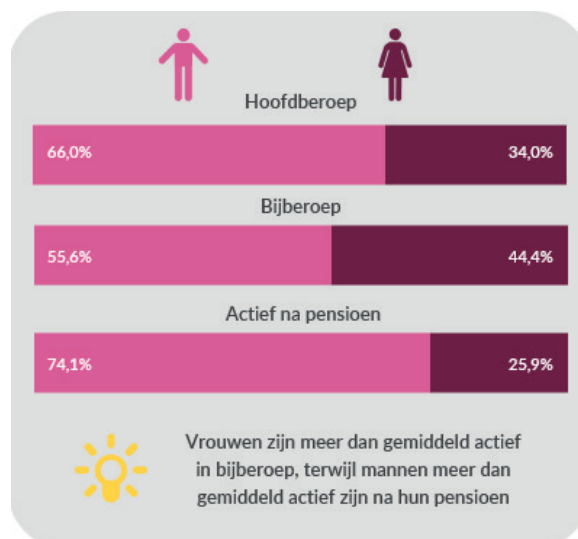
Bron: Bisd, Mini-Bru 2025.

diensteneconomie, met name de laatste jaren, met de snelle ontwikkeling van de digitale economie en kunstmatige intelligentie.

Hybride activiteiten en gecombineerde statuten: een overlevingsstrategie

Het zelfstandigenstatuut staat van nature bloot aan intense activiteit om voldoende inkomsten te genereren en spoort onvermijdelijk aan om activiteiten te combineren: contracten, projecten, opdrachten en dienstverlening “op aanvraag”, maar zonder noodzakelijkerwijs tot een combinatie van statuten te leiden. Door die instabiliteit bevinden tal van zelfstandigen zich in situaties van formele of informele hybriditeit.

De gegevens van de FOD Economie tonen overigens dat bijna **40 % van de zelfstandigen meerdere statuten combineren**: 12 % zijn gepensioneerd en zetten hun zelfstandige activiteit voort en 26 % zijn zelfstandige in bijberoep. “De vrouwen zijn gemiddeld actiever in bijberoep in vergelijking met de mannen, die gemiddeld actiever zijn na hun pensioen.” (FOD Economie, 2025). Er zijn meer mannen die “starten” als zelfstandige (ze vertegenwoordigen 71 % van de beginnende zelfstandigen in België²⁸³).



Bron: FOD Economie april 2025²⁸⁴.

In ons kwalitatief onderzoek combineren de zelfstandigen die we hebben ontmoet **verschillende statuten en activiteiten** om dezelfde redenen als de loontrekkenden: gebrek aan middelen, versplinterde en gespreide activiteiten, contractuele regelingen van uiterst korte duur, contracten, prestaties en projecten waarvoor de uitvoeringsduur systematisch wordt onderschat, extreme concurrentie die de inkomsten drukt, onderaannemingsketens die de prijzen van de diensten omlaag drukken, enz.

¹³⁴ Acerta, 2024: <https://www.acerta.be/nl/in-de-pers/brussels-hoofdstedelijk-gewest-levert-15-van-startende-zelfstandigen-in-belgie-71-starters-is-een-man>

¹³⁵ FOD Economie april 2025: [https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kmos-en-zelfstandigen-cijfers/zelfstandigen-belgie/het-profiel-van-zelfstandigen-\(bijgewerkt-sinds\)](https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kmos-en-zelfstandigen-cijfers/zelfstandigen-belgie/het-profiel-van-zelfstandigen-(bijgewerkt-sinds))

Non-take-up van rechten: autonomie als tweesnijdend zwaard

Een realiteit die uit ons onderzoek blijkt, is de non-take-up van rechten: uit trots, schaamte of ontgoocheling doen veel zelfstandigen geen beroep op de bijstand waar zij recht op hebben. Die houding is vaak ingegeven door het verlangen om onafhankelijk te blijven, maar kan de bestaansonzekerheid vergroten. Non-take-up is niet altijd een vergetelheid: het is een manier om het zelfbeeld te vrijwaren, zelfs als dat betekent dat je schulden maakt of jezelf afsluit.

Sommigen weigeren elke vorm van hulp, erkenning of aanvraag van sociale uitkeringen als hun zelfbeeld, hun identiteit (inclusief hun beroepsidentiteit) in conflict treedt met een maatschappelijk statuut als “zieke”, “gehandicapte”, “werkloosheids- of OCMW-uitkeringsgerechtigde” (Noël, 2019). Door een statuut te weigeren, komt het erop aan zichzelf, zijn waardigheid en zijn persoonlijke identiteit te beschermen. Dat betreft bijvoorbeeld zelfstandigen of kunstenaars afkomstig uit de Europese Unie die weigeren hulp aan te vragen bij het OCMW, zelfstandigen die weigeren een vrijstelling van sociale bijdragen of een sociaal statuut als zelfstandige aan te vragen en die schulden maken, of mensen die ziek of gehandicapt zijn, maar weigeren om een erkenningsverzoek in te dienen of een dokter te raadplegen.

Weigeren om “afhankelijk” te zijn in een samenleving die autonomie als norm hoog in het vaandel draagt en die het recht op een uitkering verdacht maakt en stigmatiseert, kan een beschermingsmechanisme zijn, zelfs als dat ertoe leidt dat men in zeer preciaire situaties terechtkomt.

De platformeconomie als aanjager van de instabiliteit

De digitale economie ontwikkelt zich snel en samen met haar duiken nieuwe, kortere, meer flexibele, maar ook meer preciaire vormen van tewerkstelling op. Die uitbreiding maakt deel uit van een wereldwijde context waarin, volgens de Wereldbank, meer dan een werknemer op tien een activiteit in verband met een digitaal platform uitoefent (Wereldbank, 2024).²⁸⁵ Zo zou de “gig economy” 12 % van de wereldwijde arbeidsmarkt vertegenwoordigen (Wereldbank, 2023).²⁸⁶

In België werd door de wet De Croo het P2P-statuuut ingevoerd om dergelijke activiteiten te reguleren met regelmatig geïndexeerde jaarlijkse inkomstenplafonds. De FOD Financiën publiceert elk jaar een bijgewerkte lijst van erkende platformen²⁸⁷ en van de vrijgestelde bedragen. Dat kader heeft tot doel een minimum aan duidelijkheid en bescherming te bieden. Het draagt echter bij tot de grotere nadruk op de versnippering van de arbeidsstatuten.

Volgens Statbel is er onder de ingeschreven platformwerkers in België een oververtegenwoordiging van **hoogopgeleide** personen: 52,4 % van de platformwerkers hebben minstens een diploma van hoger onderwijs, terwijl die verhouding voor de totale bevolking op 36,8 % ligt. Ze zijn gemiddeld jonger en vallen voornamelijk onder het **zelfstandigenstatuuut**. Platformwerk is gebruikelijker in dicht bevolkte gebieden en dus ook in grote steden zoals Brussel. Nog steeds volgens Statbel, zijn de meerderheid van de platformwerkers niet onderworpen aan de sociale zekerheid en beschikken ze over geen enkele bescherming (Statbel, 2023).²⁸⁸

Hoewel een deel van de platformwerkers en -werkers deze activiteiten slechts een gering deel van de tijd beoefenen voor een aanvullend inkomen in hybride situaties, beoefenen een klein deel deze activiteiten voltijds of hebben ze geen bescherming. Die prestaties kunnen bovendien erg variabel zijn en worden niet systematisch aangegeven. Het is moeilijk om controle op de intensiteit en de al dan niet formele of informele aard van platformwerk uit te voeren.

Talrijke werkenden beginnen aan deze activiteiten zonder een duidelijk zicht te hebben op de juridische gevolgen: drempels die niet mogen worden overschreden, fiscale verplichtingen, of het platform al dan niet erkend is, bijvoorbeeld. Uit ons

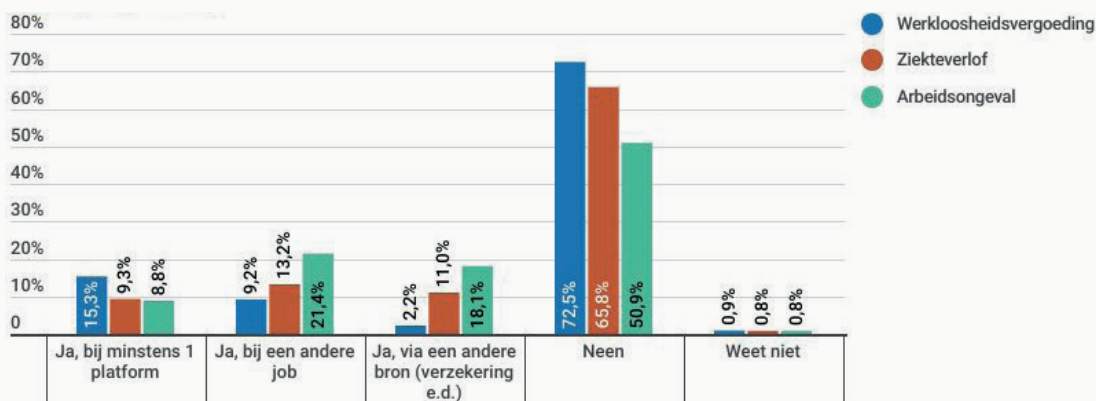
²⁸⁶ WB, 2024: <https://blogs.worldbank.org/fr/voices/comment-les-plateformes-de-travail-en-ligne-locales-connectent-les-jeunes-a-l-emploi>

²⁸⁷ WB, 2023: <https://blogs.worldbank.org/fr/voices/microtravail-en-ligne>

²⁸⁸ FOD Economie, lijst van erkende platformen, bijgewerkt op 4/04/2025: <https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/deeleconomie#q8>

²⁸⁹ Statbel, 2023 : <https://statbel.fgov.be/nl/themas/datalab/werken-digitale-platformen#news>

Type sociale bescherming voor platformwerkers en -werksters



Bron: Statbel, 2023

onderzoek blijkt dat diverse platformen die door de respondenten worden genoemd, niet op de lijst van erkende platformen staan en dat een groot deel van de buitenlandse platformen volledig aan dat register ontsnappen. Die onwetendheid voedt een sluimerende juridische onzekerheid, die verder wordt versterkt door de constante evolutie van het wettelijke kader en de praktijken van de sector. Bovendien zijn de grenzen tussen de verschillende vormen van werk soms vaag. Zo kan arbeid onder een P2P- of zelfstandigenstatuut naast een betrekking als loontrekkende bestaan, waardoor verschillende sociale stelsels elkaar overlappen. Sommige Belgische platformen combineren platformwerk met andere stelsels, zoals uitzendarbeid of werkgelegenheidssteun. Die hybridisatie weerspiegelt een bredere trend: platformwerk is lang niet meer beperkt tot vervoer of het bezorgen van maaltijden, maar bestaat tegenwoordig in bijna alle sectoren: online handel, vertalingen, creatieve diensten, web enz.

De rechtspraak begint die realiteit te erkennen: zo heeft het Brusselse Arbeidshof in een arrest de relatie tussen een bezorgplatform en een werknemer omgezet in een contact als loontrekkende, ondanks een eerste vonnis in het voordeel van het platform.

2.2.1. Type 1-hybriditeit : Formele hybriditeit : opstapeling, opeenvolging en combinatie van tewerkstelling en activiteiten onder de stelsels voor loontrekkenden en/of zelfstandigen

We stellen voor om de categorie van de **'formele hybriditeit'** te beschouwen als de categorie waarin we de **opstapelingen en combinaties van tewerkstelling, activiteiten en prestaties** in de **formele sfeer van de economie**, en dus van aangegeven activiteiten, onderbrengen. **Formele hybriditeit kan vanuit eender welk statuut tot stand komen.**

Het gaat om alle mogelijke hybride situaties in het **stelsel voor loontrekkenden** (inclusief tewerkstellingsmaatregelen en opleidingen), in het **stelsel voor zelfstandigen** en **tussen die twee stelsels in**.

Formele hybriditeit is een situatie waarin een werknemer activiteiten combineert:

- **Uit het stelsel voor loontrekkende werknemers en werknemers:** deeltijdse/volgtijdse loontrekkenden, uitzendkrachten, studenten, flexi-jobbers, specifieke tewerkstellings- en opleidingsmaatregelen (inschakelingsbetrekking, dienstencheques),...;
- **Uit het stelsel voor zelfstandigen:** ondernemer, freelancer, artiest, zelfstandige in bijberoep, student-zelfstandige, incubatoren voor de bevordering van het ondernemerschap,...;
- **Op het snijvlak tussen deze of andere stelsels:** andere aangegeven activiteiten op grond van specifieke statuten zoals zelfstandige in bijberoep, freelancer, erkende kunstenaar,

amateurkunstenaar, P2P, officieel aangegeven online platformwerk, vrijwilligersstelsels,...

loontrekkende werknemers enerzijds en de activiteiten van de zelfstandigen anderzijds steeds meer naar elkaar toe groeien.

Deze werkenden cumuleren loontrekkende en zelfstandige statuten of situaties waarin allerlei **combinaties** bestaan. Uit onze studie blijkt dat de **gefragmenteerde vormen** (duur, weinig werkuren) en de arbeidsvoorwaarden en -situaties van

Een aanzienlijk deel van de deeltijds werkende armen lopen een groter risico om zich in een hybride situatie te bevinden en zullen a fortiori vaker op zoek zijn naar ander werk en andere activiteiten

TYPE 1 FORMELE HYBRIDITEIT IN DE TEWERKSTELLING EN DE ACTIVITEIT = Gecumuleerde en/of opeenvolgende stabiele en instabiele contracten en contractuele regelingen in de formele sfeer HYBRIDE SITUATIES IN HET STELSEL VOOR LOONTREKKENDEN (INCLUSIEF TEWERKSTELLINGS- MAATREGELEN EN OPLEIDINGEN) EN IN HET STELSEL VOOR ZELFSTANDIGEN	Voorbeelden van combinaties, situaties en statuten: - twee deeltijdse banen als loontrekkende; - deeltijdse baan als loontrekkende + uitzendarbeid; - deeltijdse baan als loontrekkende + uitzendarbeid + platformwerk; - deeltijdse baan als loontrekkende + uitzendarbeid + flexi-jobs; - deeltijdse baan + opleiding; - studentenjob als loontrekkende + studies + platformwerk; - studentenjob als loontrekkende + tweede studentenjob + derde studentenjob + vrijwilligerswerk + vrijwilligerswerk; - zelfstandige + opleiding; - baan als loontrekkende + zelfstandige in bijberoep + platformwerk; - uitzendarbeid + platformwerk; - opleiding + aangegeven platformwerk; - deeltijdse baan + zelfstandige activiteiten + aangegeven platformwerk; - stage + uitzendarbeid + platformactiviteiten; - freelanceprestaties + amateurkunstenvergoeding + platformwerk; - zelfstandige in bijberoep met een deeltijdse betrekking + prestaties via een erkend platform; - zelfstandige met springplank-contract + platformdiensten; - voltijds zelfstandige voor één werkgever + diensten via erkende platformen; - inkomen als zelfstandige helper + freelancediensten; - zelfstandige freelance kunstenaar + platformwerk + onbezoldigde vrijwilliger bij een artistiek project,...
---	---

omdat ze een onvoldoende bezoldiging of te weinig werkuren hebben. Alleenstaande zelfstandige ondernemers zonder personeel zijn vaak op zoek naar contracten, projecten en een diversifiëring van hun activiteiten.

Het dagelijks leven van die werkende armen is fundamenteel versnipperd.

De markt voor “klassieke loontrekkende arbeid” op basis van regelmatige contracten voor onbepaalde duur is niet representatief voor de situaties van een aanzienlijk deel van de werkenden in armoede en bestaansonzekerheid die zich in een hybride situatie, in andere tewerkstellingsstelsels en activiteiten, of in meerdere administratieve categorieën bevinden.

Formele hybriditeit onder het statuut van loontrekkende

Het traditionele model van de voltijdse loontrekkende werknemer die beschikt over een stabiel en toereikend inkomen stemt niet of weinig overeen met de realiteit die talrijke werkende armen ervaren. Voor werkende armen biedt een voltijdse baan niet systematisch een inkomen dat hun basisbehoeften dekt. Die economische kwetsbaarheid wordt nog versterkt wanneer het werk deeltijds of tijdelijk is of afhangt van occasionele opdrachten, zoals dat het geval is bij uitzendarbeid of flexi-jobs.

In die context moeten de werkende armen vaak hun toevlucht nemen tot andere vormen van activiteit om hun inkomen aan te vullen. Eén van de redenen van de noodzaak van die opstapeling van activiteiten, is het feit dat talrijke werkende armen

contracten van korte duur hebben of deeltijds werken en niet voldoende werkdagen kunnen voorleggen om recht te hebben op werkloosheid. De cumul van activiteiten is dus meestal een verplichting in plaats van een keuze.

Hybriditeit wordt vaker ondergaan dan bewust gekozen

In ons onderzoek kunnen we een onderscheid maken tussen enerzijds de hoger geschoolde werkende armen, die verschillende banen of activiteiten cumuleren om ervaring op te doen met de bedoeling om een baan in de wacht te slepen die langduriger en zinvoller is en anderzijds de lager geschoolde werkende armen die dringender op zoek zijn naar werk en activiteiten om de eindjes aan elkaar te kunnen knopen, los van de eventuele ervaring die ze daarbij opdoen. In beide gevallen moeten we het begrip “keuze” relativeren, want bestaansonzekerheid of grote armoede beperken de keuzemogelijkheden.

Die vaststelling werd theoretisch onderbouwd door Van Hooland (2018), die de twee voornaamste modellen van gecombineerde betrekkingen onderscheidt op basis van de beschikbare uren in het hoofdberoep:

- Het eerste betreft situaties van **combinaties in een beperkt uurrooster**, waar de werknemer het aantal werkuren in zijn hoofdactiviteit niet kan verhogen, bijvoorbeeld vanwege een deeltijds contract, een gebrek aan mogelijkheden of een hoge turnover. Dergelijke combinaties zijn meestal gedwongen en gemotiveerd door de **noodzaak om een minimaal inkomen te verzekeren**. De auteur noemt dit «**verzekeringscumul**»;
- Het tweede betreft **combinaties in een niet-beperkt uurrooster** dat van toepassing is op werknemers die theoretisch de mogelijkheid hebben om het aantal werkuren in hun hoofdberoep te verhogen, maar er toch voor kiezen om te combineren. Die combinatievorm kan deel uitmaken van een **beroepstransitiedynamiek** en de mogelijkheid bieden om tijdens een omscholingsperiode voor een zekere financiële zekerheid te zorgen of het gevolg zijn van een vrijwillige keuze om te combineren met een activiteit die als waardevoller of meer bevredigend wordt beschouwd en waarbij persoonlijke of symbolische belangen voorrang hebben op financiële overwegingen.

Beide combinatievormen (verzekering en transitie) worden afgestraft onder de huidige loon- en fiscale

regelingen in België. Een vaak vermeld geval is dat van de dubbele deeltijdse betrekking (twee contracten van 50 %) die tot een averechts effect kan leiden: de combinatie van twee deeltijdse banen kan tot een hogere fiscale last leiden dan een voltijdse baan, zelfs wanneer het totale inkomen ontoereikend blijft.

Hybriditeit die onvoldoende gekend is, wordt bijgevolg onvoldoende in aanmerking genomen in de regelgeving

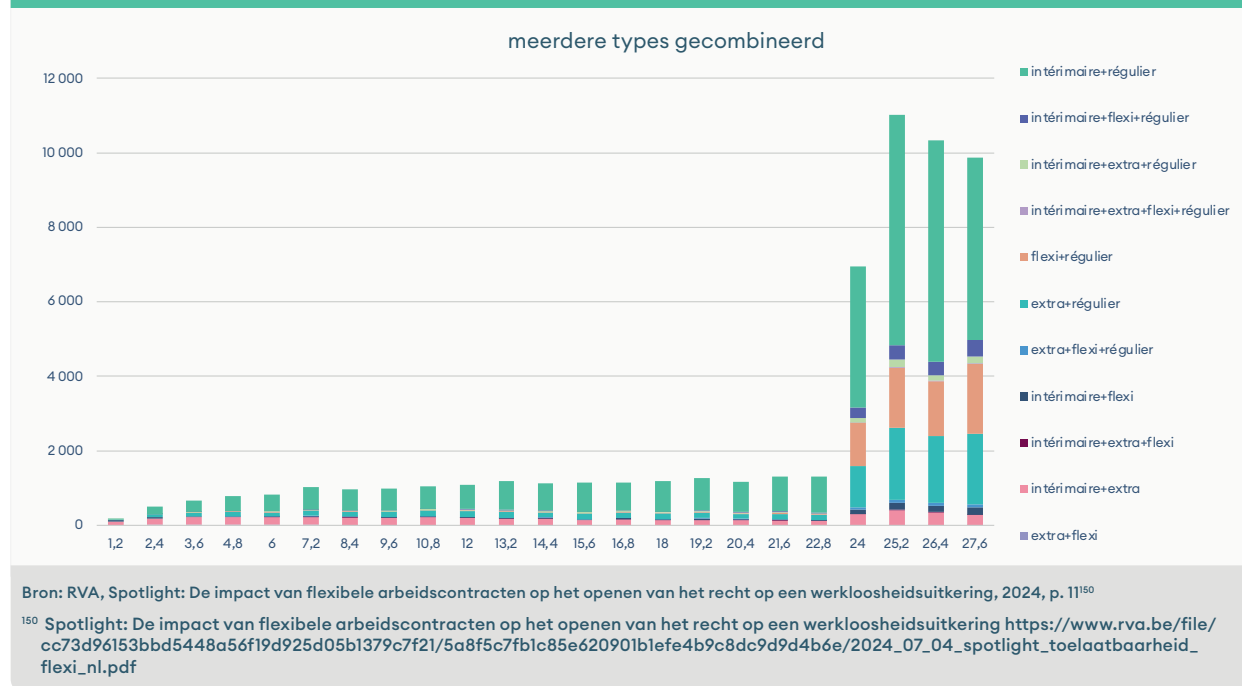
Het voorbeeld waarbij de cumul van twee halftijdse banen in een hogere fiscale last resulteert dan één voltijdse baan is symptomatisch voor het feit dat het sociaal- en arbeidsrecht meer rekening moeten houden met de kwestie van formele hybriditeit. In plaats van er voordelen of rechten door te krijgen, botsen de betrokken werknemers op talrijke administratieve moeilijkheden en een gebrek aan formele erkenning van hun economische bijdrage.

Een ander voorbeeld van de nood rechtsregels aan te kunnen passen aan deze hybride realiteiten is het **openen van het recht op werkloosheid**. Een studie van de RVA, gepubliceerd in juli 2024 onder de titel “De impact van flexibele arbeidscontracten op het openen van het recht op een werkloosheidsuitkering”, onderzoekt op welke manier de vormen van preciaire tewerkstelling, zoals uitzendcontracten, flexi-jobs en extracontracten, de mogelijkheid voor de werknemers om het recht op werkloosheid te openen, al dan niet beïnvloedt. Ze toont aan dat die “flexibele contracten”, die vaak niet op elkaar aansluiten en slechts weinig arbeidsuren tellen, het moeilijk maken om een voldoende aantal werkdagen gedurende de vereiste referentieperiode aan te tonen om van een werkloosheidsuitkering te kunnen genieten. Regelmatige contracten, daarentegen, bieden de mogelijkheid om meer “gewerkte dagen” per maand te registreren.

De onderstaande grafiek toont het aantal gewerkte dagen per maand (x-as) naargelang het contracttype: regelmatig, flexibel, tijdelijk en de verschillende combinaties. We zien duidelijk dat de werknemers die meer regelmatige uitzendcontracten hebben, aanzienlijk meer dagen kunnen meetellen dan werknemers die bijvoorbeeld flexi- en regelmatig uitzendwerk combineren.

Voor de preciaire werknemers met voornamelijk instabiele trajecten bevinden zich in deze situaties. De hervormingen van 2012 hebben het mogelijk gemaakt om de referentieperiodes te verlengen met als doel die tewerkstellingsvormen beter te integreren, maar het duurt voor de betrokken doelgroepen nog steeds langer om hun rechten te verwerven. De tewerkstelling via flexibele arbeidscontracten heeft dus een grote impact op het openen van het recht op een werkloosheidsuitkering.

Verdeling van gewerkte maanden naar type contract en aantal dagen per maand



Loontrekkende in een formele hybride situatie met meerdere contracten

Tomi is een 29-jarige Belg. Hij woont in een tweekamerappartement met een huur van 900 euro en 220 euro kosten. Hij besteedt ongeveer 400 euro per maand aan voeding ten tijde van het gesprek. Hij heeft de middelbare school afgerond en heeft een diploma van de Académie royale de Belgique voor zijn discipline. Hij is muzikleraar als loontrekkende uitzendkracht in drie academies: één in Brussel en twee daarbuiten. Al die contracten samen zijn goed voor een driekwart uurrooster. Zijn loon bedraagt ongeveer 1000 euro netto per maand. Zijn positie is precair: als er een andere leraar met het vereiste diploma opdaagt of als de directie ontevreden is, verliest hij één van zijn jobs. Naast die slecht betaalde activiteit, geeft hij regelmatig concerten. Het payrollbedrijf dat hij daarvoor gebruikt, houdt 46 % van zijn bruto inkomen in. In de loop van zijn artistieke loopbaan werd hij vaak bezoldigd via de KVR (kleine vergoedingsregeling) met een jaarlijks bezoldigingsplafond. [wa51]

Loontrekkende student in een formele hybride situatie met vrijwilligerswerk

Omar is een Belgische student van ongeveer twintig jaar, die is ingeschreven in een hogeschool voor een opleiding als industrieel ingenieur. Hij woont bij zijn ouders, die in het buitenland werden geboren. Hij heeft een brevet als animator en heeft tal van jobs beoefend, voornamelijk bij verenigingen die kampen organiseren. Die opdrachten werden heel weinig betaald, soms slechts 500 euro voor twee weken, en de betalingen werden vaak met vertraging uitgevoerd. Hij heeft ook gewerkt voor een andere vzw, die in de sportsector actief is. Bovendien heeft hij als vrijwilliger deelgenomen aan een universitair mentorschapsprogramma (officieel aangegeven lessen) en gaf hij tegelijk niet-aangegeven privélessen.

Tegenwoordig werkt hij als vrijwillige animator bij een sport-vzw. Omdat hij dringend geld nodig had, heeft hij tal van pogingen ondernomen: hij solliciteerde bij een supermarkt, een restaurant, een schoonmaakbedrijf – door zijn CV te verzenden via “alle apps die er in de wereld bestaan”, in zijn eigen woorden – zonder succes, behalve als animator. Hij voert talrijke opdrachten uit tijdens de weekends en de vakantie, via occasionele vrijwilligerscontracten, bezoldigd per opdracht (bijv.: een week stage, een middag ter gelegenheid van een verjaardag). Hij verdient 10 euro per uur, soms minder, en moet opletten om de toegelaten maximumbedragen voor vrijwilligers niet te overschrijden. Het universitaire mentorschap dat hij verzorgt in middelbare scholen, is over het hele jaar gespreid, bij een vaste groep, voor een loon dat tussen 8 en 9 euro

per uur bedraagt. De sollicitatiegesprekken die hij had bemachtigd, werden allemaal afgezegd of uitgesteld door de coronacrisis. Hij kon pas een jaar na de lockdowns een stabiel studentencontract bemachtigen. Werken tijdens zijn studies is voor hem een gedwongen keuze vanwege de moeilijke financiële situatie, met zeer lage inkomsten. [wa9]

Daarnaast blijkt dat duizenden mensen te maken hebben met combinaties van uitzendarbeid met extra-werk, of uitzend-/extra-/flexi-werk, of uitzend-/flexi-/vast werk ... Alle werknemers die zoveel mogelijk tijdelijk werk combineren, zullen onder het oude stelsel meer moeilijkheden ervaren om het recht op een werkloosheidsuitkering te openen. Met de hervormingen die op stapel staan, wordt die impact van flexibele contracten des te groter.

Formele hybriditeit onder het statuut van zelfstandige

Als zelfstandige is het **eenvoudiger om in hybriditeit te werken door de grote mate van autonomie in de arbeidsorganisatie en de ruime bewegingsvrijheid**, die we echter moeten nuanceren door de extreme versnippering van de activiteiten (zie supra). Steeds meer zelfstandigen combineren meerdere activiteiten. Die vrijheid om activiteiten af te wisselen wordt vergemakkelijkt door de verscheidenheid aan statuten die bestaan en door de digitale economie en het platformwerk. Het is mogelijk om zelfstandige te zijn en tegelijkertijd andere activiteiten uit te oefenen onder het statuut van

freelancer, P2P, allround-zelfstandige, enz. **Onder het zelfstandigenstatuut is het dus relatief eenvoudig en gemakkelijk om in een al dan niet gekozen hybride situatie terecht te komen.**

De zelfstandige ondernemer staat op zichzelf en hangt af van de inkomsten en winsten die hij via bestellingen en contracten kan genereren. Hij staat permanent onder druk om opdrachten, contracten enz. in de wacht te slepen (zie supra, zichtbare kant). Een niet onaanzienlijk deel van de zelfstandigen zijn aangewezen op de contractuele regelingen, projecten, prestaties die hen worden aangeboden of opgelegd. Die realiteit kan bijdragen tot hybride situaties: nieuwe of verboden situaties, een gedeeltelijk informele bezoldiging, verlies of afwezigheid van statuut, enz.

Freelancers, artiesten en andere soorten zelfstandige ondernemers zonder personeel werken in technische, artistieke, gespecialiseerde sectoren en komen uiteindelijk erg vaak in gekozen of gedwongen hybriditeit terecht. Die hybriditeit bestaat vaak ook uit onzichtbare prestaties uit de platformeconomie die op alle sectoren betrekking kunnen hebben.

Voorbeeld van formele hybriditeit bij zelfstandigen: zelfstandige met een vast en een variabel inkomen

Michael werd geboren in Centraal-Amerika en is 28 jaar. Hij is tweetalig, freelancer en woont in Brussel. Hij behaalde een MBA in de Verenigde Staten en volgt op dit ogenblik een masteropleiding aan de KU Leuven. Hij werkt als zelfstandige toeristengids voor een touronderneming in Brussel. Hij beantwoordt ook sporadische verzoeken via een gecentraliseerd platform. Hij deelt zijn tijd op tussen zijn studies ('s ochtends of in de namiddag) en de rondleidingen. Dat werk biedt hem een zekere mate van flexibiliteit.

Zijn inkomsten komen uit twee soorten activiteiten: de 'free tours' (70 %) op basis van fooien en de vooraf betaalde rondleidingen (30 %). Die variabele bezoldiging hangt af van allerlei factoren: weersomstandigheden, seizoen, toeristische drukte enz. Rondleidingen worden soms afgezegd of uitgesteld. Hij verdient soms 60 % meer in augustus dan in andere maanden. Zijn jaarinkomen bedraagt gemiddeld 21 000 euro, waarvan na aftrek van btw en sociale bijdragen ongeveer 18 500 euro, of ongeveer 1 500 euro per maand, overblijft. Hoewel hij met iemand anders samenwoont en strikt op zijn uitgaven let, heeft hij moeite om de eindjes aan elkaar te knopen. Hij besteedt ongeveer 250 euro per maand aan zijn masteropleiding en moet elke week elke overblijvende euro tellen.

Zijn beroep is precair en die instabiliteit geldt ook voor zijn collega's. Je moet de klanten tevreden stellen en goede beoordelingen halen om een redelijk inkomen te kunnen verwachten. Hij heeft geen contract als loontrekkende: het bedrijf werft uitsluitend freelancers aan. Hij is aan dat bedrijf gebonden en heeft geen toestemming om dezelfde diensten via een concurrerende onderneming aan te bieden.

2.2.2. Type 2-hybriditeit: ‘Samengestelde’ hybriditeit: opstapelingen en combinaties van tewerkstelling, activiteiten, sociale bijstand en informeel werk “om uit de armoede te ontsnappen”

We stellen voor om de categorie van de “**samengestelde hybriditeit**” te beschouwen als de categorie die situaties groepeerst waarin de grootste diversiteit van **opstapelingen en combinaties** mogelijk is. Die opstapelingen en combinaties vermengen **tewerkstellings- en activiteitsstatuten uit de formele sfeer met activiteiten uit de informele sfeer en/of sociale bijstand (onder het stelsel van de sociale zekerheid of bijstand)**.

De situaties die werden beschreven voor de **formele hybriditeit** kunnen overvloeien in of gecombineerd worden met **sociale statuten** (sociale bijstand onder de sociale bescherming) en **activiteiten uit de informele sfeer**. Een situatie van samengestelde hybriditeit onderscheidt zich van een situatie van informele hybriditeit door de geringe en kortere tijd die aan een informele activiteit wordt besteed. Bij samengestelde hybriditeit overschrijdt de informele activiteit nooit één derde van de activiteitsduur.

Samengestelde of informele hybriditeit omvat tijdelijke en “flexibele” of zelfs niet-aangegeven arbeidsvormen, hetgeen opnieuw bijdraagt tot de complexiteit van deze situaties en statuten die soms op de grens van de legaliteit liggen, vaak verborgen worden en bijgevolg onzichtbaar blijven in de statistieken. Ze kunnen de werknemer of werknemster blootstellen aan administratieve of strafrechtelijke sancties.

Werkenden die in bestaansonzekerheid leven bevinden zich in een **zeer instabiele situatie** waar ze vaak **niet zelf het type of de volgorde van hun tewerkstelling, activiteiten en prestaties kunnen kiezen**. Die wisselvallige situaties zijn kenmerkend voor het traject van de werkende armen en werken de **samengestelde hybriditeit in de hand**.

Deze arme hybride werknemers hebben vaak **geen andere keuze dan verschillende statuten te cumuleren en verschillende sociaaleconomische posities te combineren**. De discontinuïteit van de situaties tussen werken en niet werken (die ze ondergaan of die worden opgelegd door de werkgever) duwt hen in situaties waarin ze risico lopen sociale rechten te verliezen.

Type 2	SAMENGESTELDE HYBRIDITEIT Opstapeling en/of opeenvolging van betrekkingen en activiteiten in de formele sfeer met activiteiten uit de informele sfeer en/of sociale bijstand (sociale zekerheid of bijstand).	Voorbeelden van combinaties van formele statuutsituaties met sociale uitkeringen en eventueel andere soorten regeling: -baan als loontrekkende en sociale uitkeringen: vervangingsinkomen en bijstand; - variabele deeltijdse baan met een IGU (inkomensgarantie-uitkering) van de RVA; - uitkeringsgerechtigde (leefloon + SPI) + opleiding + studentenjob - student + studentenjob + tweede studentenjob + leefloon; - opleiding + socialebijstandsinkomen + vrijwilligerswerk; - uitkeringsgerechtigde (leefloon) + variabele contracten; - (werkloosheid + begunstigde van het voordeel ‘springplank naar zelfstandige’; - contracten van zeer korte duur/variabele uitzendarbeid + flexi-jobs; - ingeschreven werkzoekende (NWWZ), freelancer; verenigingswerk ...; - tewerkstellingsmaatregelen + informele prestaties; - werkloosheid + contracten van zeer korte duur/uitzendwerk + aangegeven platformwerk; - werkloosheid + inkomsten via een beroepsopleiding; - leefloon + uitzendprestaties; - meerdere flexi-jobs en werkloosheid; - deeltijdse baan + deeltijdse arbeidsongeschiktheid; - baan als loontrekkende + prestaties via niet-erkende platformen + vervangingsinkomen of bijstand (werkloosheid, handicap ...); - zelfstandige met overbruggingsrecht + prestaties als zelfstandige; - zelfstandige en ziekte/invaliditeit; - vrijwilligerswerk, kunstenaar, freelancer, sociale bijstand van het OCMW; - student + vrijwilligerswerk + verenigingswerk + informeel werk; - contract voor onbepaalde tijd van 13 uren per week + amateurkunstenvergoeding + informeel werk; - contracten van zeer korte duur/variabele uitzendarbeid + informeel werk; - uitzendopdrachten van korte duur + prestaties voor niet-erkende platformen + informeel werk.
----------------------	---	---

Samengestelde hybriditeit vanuit het statuut van loontrekkende of zelfstandige

Werkende armen moeten vaak het hoofd bieden aan discontinuïteit tussen verschillende banen en activiteiten, die steeds meer versnipperd zijn. Opeenvolgende statuten, en dus situaties van formele hybriditeit, komen steeds vaker voor. In de categorie van de samengestelde hybriditeit, kunnen werkenden tot drie verschillende soorten activiteiten combineren.

Voorbeeld van samengestelde hybriditeit vanuit een loontrekkend statuut

Tal van loontrekkende werknemers rijgen deeltijdse contracten aan elkaar en vullen hun onvoldoende uren aan met wat ze kunnen vinden. Bovendien is het mogelijk om één of meerdere contracten als loontrekkende te combineren met diensten als zelfstandige in bijberoep, platformwerk, zwartwerk of andere soorten van regelingen.

Deeltijdse loontrekkende in een samengestelde hybride situatie

Fred is een twintigtal jaren oud, werkt als verkoper in de confectie en had tal van kleine opeenvolgende contactjes van zeer korte duur. Vlak voor ons gesprek was zijn laatste contract een deeltijds contract voor bepaalde tijd van drie maanden in een kledingzaak. Dat contract volgde op uitzendopdrachten die week na week werden verlengd in een andere winkel, op basis van drie opdrachten per week. Soms werkte hij in die winkel in het zwart.

Voordien had hij verschillende korte opdrachten uitgevoerd: in de horeca, een restaurant, een matrassenwinkel, een cateringservice, hij aanvaardde al die kortdurende opdrachtjes via uitzendbureaus. Hij ging ook babysitten en gaf privélessen in het zwart. Hij combineert dat met andere activiteiten, zoals 4 of 5 dagen lang één of twee uur per dag flyers uitdelen voor een theater. Daarvoor krijgt hij aan het einde van de maand maximum 200 euro in het kader van een vrijwilligersstatuut. Daarnaast blijft hij werkzoekende. Hij aanvaardt het vrijwilligerswerk, ook al wordt dat minder goed betaald en krijgt hij slechts een onkostenvergoeding. Hij bezocht de job days van Actiris, maar dat heeft niets opgeleverd. [wa26]

Deeltijdse loontrekkende uitzendkracht in een samengestelde hybride situatie

Raphaël is geboren in Frankrijk uit Franse ouders. Hij woont samen met zijn partner in het noorden van Brussel. Zijn huur bedraagt 695 euro plus 130 euro kosten en hij besteedt ongeveer 50 euro per maand aan zijn verplaatsingen. Met zijn diploma in communicatie en geluidscreatie begon hij met een stage bij een openbaar informatiebedrijf en deed hij daarna jarenlang de ene freelance-opdracht na de andere voordat hij trainer op een softwarepakket werd. Vandaag bevindt Raphaël zich in een hybride situatie: hij heeft geen stabiel statuut en wisselt uitzendopdrachten, kleine en grotere freelance-opdrachten en kleine niet-aangegeven contractjes voor een Amerikaans platform af. Hij overweegt om zelfstandige te worden, maar aarzelt vanwege het gebrek aan sociale bescherming en het feit dat hij slechts één regelmatige opdrachtgever zou hebben. Hij werkt voornamelijk als geluidsontwerper. Vóór de pandemie deed hij ongeveer drie uitzendcontracten per week, vaak voor één dag, met zeer wisselvallige uren (10-18 uur, 5.45-13 uur, enz.). Het uitzendbureau stuurde hem telkens de planning ter goedkeuring. Hij kreeg ook drie halftijdse vervangingscontracten van drie maanden, maar die hebben hem belet om andere opdrachten aan te nemen. De coronacrisis was een keerpunt: de directie heeft het aantal uitzendkrachten drastisch verminderd en geeft voortaan de voorkeur aan zelfstandigen. Resultaat: Raphaël is van een driekwart baan op bijna niets teruggevallen. Soms moest hij zijn werkloosheidsrechten opnieuw activeren en dat bleek moeilijk. Hij heeft geen lopend contract meer, hij wordt opgebeld op het laatste nippertje, soms zelfs op de ochtend zelf, om te komen werken. Hij ervaart steeds meer een vorm van bestaansonzekerheid: "Ik heb het gevoel dat ik een wegwerpproduct ben". Desondanks houdt hij van zijn beroep, ook al bevallen sommige taken hem beter dan andere. Hij blijft daarnaast ook zijn geluidscreaties maken, die soms onderbetaald worden, ondanks het werk dat hij eraan besteedt (bijv. 16 uur werk voor 2 minuten geluid). Hij betreurt het dat platformen en bepaalde klanten dat als een hobby beschouwen en dat de loonvoorwaarden niet altijd worden nageleefd.

Om zijn activiteit veilig te stellen, gaat Raphaël proberen om een vzw rond kunst en geluidscreatie op te richten. Hij heeft de statuten al opgesteld en omringt zich met zijn netwerk. Het doel: zijn werk legaal

kunnen factureren, inkomsten van de vzw met gelegenhedsopdrachten combineren en een band onderhouden met het openbare mediabedrijf zonder 100 % zelfstandig te moeten worden. Hij gaat actief op zoek naar informatie over de administratieve procedures en het beheer, om alles volgens de regels te doen.

Zijn activiteit blijft erg versnipperd, met een uiterst wisselvallig werkrooster, dat schippert tussen gelegenhedsopdrachten, administratieve procedures en persoonlijke projecten.

Voorbeeld van samengestelde hybriditeit van- uit een loontrekkend of zelfstandig statuut: het voorbeeld van de kunstenaars

Er duikt een typische groep preciaire werknemers en werknemers op, specifiek voor het Brusselse Gewest, namelijk de kunstenaars. Kunstenaars zijn “per definitie” uiterst vertrouwd met discontinuïteit tussen de betrekkingen en activiteiten die hen worden aangeboden. Tussen periodes met en zonder werk, van activiteit en inactiviteit, worden kunstenaars vaak ook niet betaald voor een groot deel van hun werk (voorbereiding, verplaatsingen,...). De duurtijd van kunstprojecten is per definitie variabel. De onderbrekingen tussen werkperiodes zijn typisch voor kunstenaars en goed gedocumenteerd (Roux, 2019). Daardoor bieden ze de mogelijkheid om de discontinuïteit bij loontrekkenden en zelfstandigen goed te begrijpen.

Het kunstenaarsstatuut werd tijdens ons onderzoek volledig hervormd. Het wordt voortaan toegekend aan beginnende jonge afgestudeerden of op basis van erkenningscriteria voor een bepaalde of toegekende duur. Kunstenaars worden voortaan opgedeeld in erkende kunstwerkers en -werksters met een attest en amateurkunstenaars. Het is de Kunstwerkcommissie die de kunstwerkattesten toekent. Naast die erkenningsattesten, wordt een stelsel voor amateurkunsten ontwikkeld via het platform ‘Working in the Arts’ (voormalig KVR-stelsel, zie supra).

Hoewel de principes en de logica gewijzigd werden en het erop lijkt dat de nieuwe “kunstwerkers”, erkend via een “kunstwerkattest”, nog steeds deel uitmaken van het sociale beschermingssysteem, blijven ze een uitzondering op het algemene stelsel van de werkloosheidsverzekering (een afwijking van de werkloosheid en dus van het recht op sociale zekerheid). De houder van een attest kan dus aanspraak maken op “werkloosheid” of op een uitkering tijdens de periodes zonder werk, zoals vroeger het geval was voor kunstenaars onder het kunstenaarsstatuut. Kunstwerkers vormen ook tegelijkertijd een uitzondering op het arbeidsrecht²⁸⁹ die hen toelaat actief te zijn “zoals een zelfstandige”, maar tegelijk beschouwd te kunnen worden “als een loontrekkende” die als dusdanig is onderworpen aan de sociale zekerheid, zonder contracten, maar via “opdrachtgevers”. Ook hier worden de grenzen verwaagd tussen het stelsel voor loontrekkenden en voor zelfstandigen.

Sommige kunstenaarstrajecten zijn bijzonder chaotisch met frequente veranderingen, intense tewerkstellingsperiodes, gevolgd door periodes van onzekerheid. De prestaties zijn onregelmatig in omvang en aantal en er zijn seizoenseffecten naargelang de disciplines (evenementen, grote aanvragen,...). Ondanks het bestaan van een statuut (dat sindsdien volledig werd hervormd), hebben een deel van de kunstenaars hier geen toegang toe of ondervinden zij moeilijkheden om dat statuut te krijgen (zie infra).

Table 7 : Belemmeringen voor het verkrijgen van het statuut van kunstenaar/kunstwerkerstatuut

U voldoet niet aan de huidige toegangsvoorwaarden wat betreft het aantal te werken dagen/uren.	34%
Uw huidige en/of vroegere statuut geeft u geen recht op dit statuut.	34%
Uw huidige en/of vroegere statuut geeft u geen recht op dit statuut.	28%
U weet niet wat het statuut van “kunstenaar” inhoudt?	19%
Ander	18%
Te veel bewijsstukken en bewijzen die moeten worden aangeleverd in verband met het zoeken naar werk	16%
U ziet het nut, het belang of de wenselijkheid ervan niet in.	13%
U voldoet niet aan de huidige toegangscriteria wat betreft de referentieperiode.	10%

Bron: Observatoire des politiques culturelles¹⁵⁰ (2025)

150 Observatoire des politiques culturelles, “Travailleurs et travailleuses des arts plastiques, visuels, numériques, de l’espace, des arts appliqués, du design et de la mode et de l’architecture en Fédération Wallonie-Bruxelles” Etudes n°15, Janvier 2025 https://opc.cfwb.be/fileadmin/sites/opc/uploads/documents/Publications_OPC/Etudes/Etudes_N_15.pdf

¹⁴⁰ Working in the Arts, Professional, 08/04/2024: Het kunstwerkattest en artikel 1bis | Working in the arts

Ter informatie: volgens een recente studie van het Observatoire des politiques culturelles, kreeg een zesde van de kunstenaars het kunstenaarsstatuut onder zijn oude vorm niet toegekend, voornamelijk omwille van een onvoldoende aantal gepresteerde dagen en uren om in aanmerking te komen of omwille van incompatibiliteit met een ander statuut of administratieve formaliteiten.

Uit het recente jaarverslag van de Kunstwerkcommissie²⁹⁰ blijkt dat de commissie voor het jaar 2024 voor Brussel 8.530 attestaanvragen ontving en dat er 988 attesten (“gewoon”, “plus” of “starter”) werden toegekend. Het verslag geeft geen inzicht in de motieven achter de annuleringen en afwijzingen van aanvragen, maar toont wel dat **het Brussels Gewest meer kunstenaars telt dan de twee andere gewesten.**

Samengestelde hybriditeit onder een loontrekkend of zelfstandig statuut, het voorbeeld van de zelfstandigen in bijberoep

Het is mogelijk om het loon van een halftijdse betrekking of minder tot een bepaald plafond te combineren met bezoldigde activiteiten onder het stelsel voor zelfstandigen.

Wat betreft het tewerkstellingstype en de sociaaleconomische risico's is het sociaaleconomische risico matig, zolang de wettelijke voorwaarden worden nageleefd. Bij een sociaal risico (bijv. arbeidsongeval, ziekte,...) wordt de persoon slechts gedekt voor de loontrekkende arbeidstijd.

De klassieke sociale risico's worden veel minder goed gedekt voor zelfstandigen in bijberoep, met name bij ziekte.

De mensen die een zelfstandigenstatuut in bijberoep nemen, betalen bijdragen, maar dat levert hen geen rechten op, noch voor het pensioen, noch bij ziekte, noch in eender welke andere vorm. (...) Dat leidt tot armoede, hè... want iemand die ziek wordt en die halftijds loontrekkend en halftijds zelfstandig is, wel, die krijgt slechts ziekenkas voor de loontrekkende helft. [hulpv19]

Uit verschillende situaties en statuten waargenomen door de hulpverleners blijkt dat er ook vacatures worden verspreid voor zelfstandigen in bijberoep en dat de WAB zich zo in gevaar brengen omdat ze de subtiliteiten van dat statuut niet kennen.

De mensen die reageren op vacatures om zelfstandige in bijberoep te worden, doen geen 5 uur per maand. Ze doen minstens 10 uur per week. En dan krijgen ze twee tot drie jaar later natuurlijk regularisering. Als niemand hen waarschuwt, vallen ze uit de lucht. (...) als ze daar heelhuids vanaf komen en voordien werkloos waren, keren ze terug naar de werkloosheid. De werkloosheid houdt immers de deur 15 jaar lang open als ze minstens 6 maanden en maximaal 15 jaar zelfstandig waren. De mensen die van het OCMW afhingen (...), die keren terug naar het OCMW als het niet lukt. Het grootste probleem zijn de mensen die niets hadden en die nergens op kunnen terugvallen.

Samengestelde hybriditeit tussen werk en sociale statuten voor werkenden

Op basis van ons onderzoek hebben we drie soorten van samengestelde hybriditeit geïdentificeerd die werk en sociale uitkeringen combineren:

- werkenden die gedwongen worden om een sociale uitkering of sociale bijstand aan te vragen om de eindjes aan elkaar te knopen
- werkenden die een periode met een voldoende hoog werkvolume doormaken, maar proberen hun rechten te behouden door een aanvullende uitkering aan te vragen
- oorspronkelijk uitkeringsgerechtigde werkenden die een verplicht activeringstraject volgen (opleiding of tewerkstelling), maar wiens arbeidsvolume niet volstaat om een toereikend inkomen te verdienen en die daardoor een aanvullende sociale uitkering moeten aanvragen.

In wat volgt illustreren we verschillende hybride situaties die arbeidssituaties combineren met verschillende soorten sociale uitkeringen (werkloosheid, sociale bijstand, ziekte enz.).

¹⁴¹ Jaarverslag 2024 Kunstwerkcommissie, WITA - Sociale bescherming als sleutel voor een leefbare kunstenpraktijk, 2025: <https://workinginthearts.be/nl/professioneel/commissie/jaarverslagen> 'Het kunstwerkattest geeft kunstwerkers toegang tot verschillende specifieke socialezekerheidsregelingen, zoals met name artikel 1bis. Artikel 1bis van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders bepaalt dat de personen die tegen betaling van een loon prestaties leveren of werken van artistieke aard produceren, in opdracht van een natuurlijke persoon of rechtspersoon, zonder te zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst, genieten van de toepassing van voormelde wet. Concreet betekent dit dat zij onderworpen zijn aan de sociale zekerheid voor werknemers.'

Voorbeeld : samengestelde hybriditeit tewerkstelling-werkloosheid, een veelvoorkomende hybriditeit

Onder de verschillende mogelijke vormen van hybriditeit bevinden de meestvoorkomende situaties zich tussen tewerkstelling en werkloosheid in. Tal van mensen die werken, genieten van een werkloosheidsuitkering waarvan het bedrag varieert naargelang het arbeidsvolume.

Een niet onaanzienlijk aantal personen met een werkloosheidsuitkering, werken regelmatig en brengen die actieve periodes in mindering op hun controlekaart. Die hybride situaties zullen in de toekomst worden hertekend door de hervorming van het recht op werkloosheidsverzekering. Het behoud van dat recht wordt moeilijker door strengere criteria.

Het aantal mensen in deze situatie dreigt af te nemen ten gevolge van de maatregelen die op til staan, aangezien het aantal gewerkte uren fluctueert en op langere termijn niet altijd meer zal volstaan om het recht op de werkloosheidsverzekering te behouden. Als gevolg dreigt er een verschuiving van de mensen die minder dan halftijds werken van de werkloosheid naar het OCMW plaats te vinden.

Tewerkstelling en werkloosheid vormen nochtans een “winning team” in het licht van de discontinuïteit van de tewerkstellings- en werkloosheidstermijnen. Deze “discontinuïteit van het werk” (Roux, 2023), waarmee de uiterst veelvoorkomende overstappen tussen periodes met en zonder werk bedoeld worden, werd ruimschoots gedocumenteerd

in het kader van de Brusselse rapporten over de stand van zaken in verband met armoede, met name via onderzoek naar de trajecten van vrouwen in preciaire situaties en mensen die geen gebruik maken van hun werkloosheidsverzekering (Observatorium voor gezondheid en welzijn, 2015, 2017).

Over het algemeen is het moeilijk om aanvullende sociale uitkeringen naast het werk te verkrijgen in situaties met veelvuldige veranderingen van statuut, tewerkstelling en activiteiten. Ondanks al hun inspanningen hebben de rechthebbenden het gevoel vast te zitten in een wereld van bestaansonzekerheid, waar ze tussen werkloosheid, opleidingen en werk van de ene preciaire situatie in de andere terechtkomen.

De RVA stelt ook vast dat volledig uitkeringsgerechtigde werklozen die niet werken, meer uitkeringsdagen opbouwen. De mensen die gelijktijdig een beperkte activiteit beoefenen en werkloos zijn – zoals jongeren in beroepsinschakelingstijd, begunstigden van een inschakelingsuitkering of volledig uitkeringsgerechtigde werklozen – verzamelen over het algemeen een kleiner aantal uitkeringsdagen.

In bepaalde situaties kunnen werkenden, ondanks het feit dat ze regelmatig werken, niet voldoende arbeidsuren verzamelen om in aanmerking te komen voor de werkloosheidsverzekering. Dat is met name het geval bij deeltijds werk. De volgende gevallen zijn vormen van werk met te weinig (ingebrachte) uren: banen van zeer korte duur; banen die gedeeltelijk worden aangegeven en als dusdanig door de werkgevers worden opgedrongen, arbeid en activiteiten “die niet meetellen”.

Situatie van samengestelde hybriditeit met regelmatig uitzendwerk en werkloosheid, gezinshoofd van een eenoudergezin

Julie is officieel werkloos, maar voert sinds vijf jaar de ene wekelijkse opdracht na de andere uit in een federale instelling. Die contracten per dag of per halve dag variëren van week tot week. Ze is niet zelfstandig en werkt niet via een uitzendbureau, maar functioneert in een grijze zone: geen regelmatig contract, maar een maandelijks loonbriefje dat gewoon haar prestaties, uurroosters en wettelijke inhoudingen (voorheffing, RSZ) vermeldt. Ze geniet van geen enkel extralegaal voordeel.

Ze bevindt zich in een typische hybride situatie tussen werkloosheid en tijdelijk werk in. Haar inkomsten hangen af van het aantal gewerkte dagen, en verschillen dus van maand tot maand. De uren zijn wisselvallig en de opdrachten worden één of enkele dagen van tevoren aangekondigd. Ze legt uit dat ze dankzij de werkloosheidsuitkering nooit minder dan 1250 à 1300 euro, maar zelden meer dan 1600 euro per maand verdient “1600 euro, ik weet niet of je dat kunt voorstellen ... Help! “

Julie heeft het uitgerekend: een ochtend werken levert haar ongeveer 55 euro netto op voor drie uur, dat komt ongeveer overeen met één dag werkloosheidsuitkering. Een namiddag van 4 uur, levert 70 euro netto op, een volledige dag kan tot 125 euro netto opleveren. Maar het aftreksysteem van de

werkloosheidsuitkering is nadelig: als ze slechts een halve dag werkt, wordt toch een volledige dag werkloosheid afgetrokken, wat ze ontzettend onrechtvaardig vindt. De prioriteit bij de toekenning van de opdrachten wordt bepaald door de anciënniteit. Meer dan twee of vier dagen per week werken leidt tot extra inhoudingen op de uitkeringen (zelfs zaterdagen worden in bepaalde gevallen in mindering gebracht), wat haar werkloosheidsuitkering automatisch tot 1300 euro per maand herleidt. Zodra ze meer dan 20 uur per week werkt of als ze 's avonds overuren maakt, gaat haar bezoldiging erop vooruit. Dankzij die extra's verdient ze soms iets meer dan 2000 euro per maand, maar dat is zeldzaam.

Julie woont samen met haar minderjarige zoon, maar vreest de financiële gevolgen zodra die het huis zal verlaten: dan kan ze immers niet meer genieten van het statuut van gezinshoofd. Ondanks haar toewijding en haar flexibiliteit, voelt ze zich gevangen in een systeem dat haar bestraft zodra ze wat meer probeert te werken. [wa25]

Situatie van samengestelde hybriditeit met platformwerk en werkloosheid, alleenstaande

Gisèle is 62. Ze is werkloos en ontvangt een zeer lage uitkering, die niet volstaat om van te leven. Na een aantal moeilijke jaren, heeft ze zicht tot de deeleconomie gewend om haar inkomsten aan te vullen. Ze heeft zich ingeschreven op een erkend platform voor kleine diensten, waar ze sinds 2020 haar diensten aanbiedt. Dankzij de Belgische wetgeving op de deeleconomie kan zij een vergoeding vragen voor de diensten die ze levert aan particulieren die via dat platform contact met haar opnemen. Zo kan ze vandaag gemiddeld 900 euro per maand extra verdienen, bovenop haar werkloosheidsuitkering. Ze werkt bij twee klanten met verschillende activiteiten, soms tegelijkertijd. Een van de baantjes bestaat uit een "slapende" wachtdienst gedurende vijf nachten. De andere dienst, op aanvraag van de kinderen van een bejaarde persoon, bestaat eruit 24 opeenvolgende uren lang aanwezig te blijven, bijvoorbeeld van maandagochtend tot dinsdagochtend. Ze werkt in een netwerk met drie andere personen en vond die opdrachten door haar profiel online te zetten op een gespecialiseerd platform, waarbij ze de nadruk had gelegd op haar vaardigheden in de bejaardenhulp.

Lokaal of internationaal werken via één of meerdere platformen die gratis of tegen betaling toegankelijk zijn, is een snelle manier geworden om inkomsten te genereren. De werkenden zijn echter slechts zelden op de hoogte van de strenge regels rond de combinatie van activiteiten, vooral als die mensen uitkeringsgerechtigd zijn en een vervangingsinkomen of sociale bijstand ontvangen.

Voorbeeld : samengestelde hybriditeit met werk en sociale bijstand

Als werken niet volstaat om te leven en in de basisbehoeften te voorzien, is het mogelijk om bij het OCMW hulp te vragen. Een deel van de Brusselse werkenden in armoede en bestaanonzekerheid hebben geen andere keuze dan sociale bijstand te vragen om de eindjes aan elkaar te knopen. Het OCMW kan hen dan sociale bijstand verlenen (juridische bijstand, voedselhulp ...) en/of een leefloon toekennen.

Het aantal werknemers die een beroep doen op het OCMW blijft gestaag toenemen sinds het begin van dit systeem voor bijstand aan werkende armen. 'Het totaal aantal werknemers met een aanvullend leefloon stijgt regelmatig sinds 2006/8. In 2021 telden we 35.013 werknemers met een aanvullend LL, ofwel 3,3 maal meer dan in 2005. Deze breuk in de tijdreeks is te bekijken in samenhang met de hervorming van de SPI in 2014, (...) waardoor het aantal werknemers met vrijgestelde beroepsinkomsten sterk is toegenomen. Uitgedrukt in percentage van de totale populatie leefloners, behalve studenten, vertegenwoordigden de werknemers met een aanvullend leefloon 18,3 % van de begunstigde leefloon in 2021, tegenover 12,7 % in 2014 en 9,5 % in 2005.' (POD Maatschappelijke Integratie, 2022). Vlaanderen heeft het hoogste aantal werknemers onder de leefloners: 25,7 % tegenover 16,1 % in Wallonië en 13,6 % in het Brussels Gewest. (POD Maatschappelijke Integratie, 2022).

De POD Maatschappelijke Integratie²⁹¹ maakt onderscheid tussen twee categorieën van werknemers met OCMW-bijstand:

- **‘Werknemers met vrijgestelde beroepsinkomsten (SPI):** begunstigden die beginnen te werken en die een beroep doen op de socioprofessionele vrijstelling, waaronder artiesten.
- **Werknemers met niet-vrijgestelde beroepsinkomsten:** begunstigden die werkten voordat zij een beroep deden op het OCMW, met inbegrip van de begunstigden die beginnen te werken en wiens inkomsten te laag of te onregelmatig is om het SPI-uitzonderingssysteem in te schakelen. (p. 4)

De POD Maatschappelijke Integratie stelt een stijging vast van het aantal werknemers met vrijgestelde beroepsinkomsten: “Na de hervorming van 1 oktober 2014 is er een sterke stijging geweest van zowel het relatieve als het absolute aantal werknemers met vrijgestelde beroepsinkomsten per jaar, met meer instromers dan uitstromers, terwijl het relatieve aandeel van degenen met niet-vrijgestelde beroepsinkomsten redelijk stabiel blijft.” (POD-MI, Focus nr. 32, blz. 8) Na de huidige lopende hervormingen is het waarschijnlijk dat de omvang van beide groepen op het grondgebied van het Brussels Gewest zullen stijgen.

Als iemand al een leefloon krijgt, is het uiterst moeilijk om dat te kunnen combineren met inkomsten uit arbeid, met name omwille van de extreme administratieve complexiteit en het frequente tijdsverschil tussen de betaling van de beroepsinkomsten en de berekening van het aanvullende leefloon.

In de toekomst, rekening houdend met de lopende hervormingen betreffende de beperking van de toegang tot werkloosheidsuitkeringen en de flexibilisering van de arbeidsmarkt, is het waarschijnlijk dat het aantal personen in een hybride situatie van “werk en sociale bijstand of een leefloon” de komende jaren nog zal toenemen. Enerzijds zouden een groeiend aantal werkenden in bestaansonzekerheid (loontrekkenden, zelfstandigen of statuutlozen) een beroep moeten kunnen doen op sociale bijstand van het OCMW. Anderzijds worden een groeiend aantal leefloongerechtigden mogelijk geactiveerd in het kader van een verplicht GPMI en naar tewerkstelling en activiteiten verwezen, inclusief banen met een zeer laag aantal uren of

specifieke stelsels die hen niet de mogelijkheid zullen bieden om zich uit hun bijstandsstelsel los te werken.

In de komende jaren moeten die **hybride statuutsituaties van nabij in de gaten worden gehouden aan de hand van een dynamische benadering** in de nasleep van de hervormingen op het gebied van sociale bescherming en sociale zekerheid.

Voorbeeld : samengestelde hybriditeit met werk en ziekte

In de afgelopen jaren werd het re-integratieproces om mensen die arbeidsongeschikt of invalide zijn opnieuw aan het werk te zetten, versterkt. Sinds het Koninklijk Besluit van 11 september 2022²⁹² is de re-integratie van (tijdelijk of definitief) arbeidsongeschikte werknemers een wettelijke verplichting voor de werkgever. Die moet aangepast werk of een andere functie aanbieden als de arbeidsgeneesheer dat aanbeveelt. Het traject van re-integratie moet binnen 21 dagen worden opgestart en er moet een concreet plan worden uitgewerkt (binnen 63 dagen bij tijdelijke arbeidsongeschiktheid of 6 maanden bij definitieve arbeidsongeschiktheid).

Die evoluties leiden tot een **potentiële toekomstige toename van het aantal personen dat te maken krijgt met hybriditeit met arbeid en arbeidsongeschiktheid of invaliditeit**. Na een periode van arbeidsongeschiktheid of invaliditeit is het immers mogelijk om de terugkeer naar het werk te combineren met een uitkering.

Voorbeeld : samengestelde hybriditeit met werk en pensioen

Tijdens ons onderzoek hebben we ook gepensioneerden ontmoet die blijven werken. Dit waren met name de pensioengerechtigde zelfstandigen, mensen die onbezoldigde activiteiten uitvoeren, mensen die betaald vrijwilligerswerk doen en flexi-jobbers. Hun motieven zijn uiteenlopend: menselijk contact onderhouden, de eindjes aan elkaar knopen of hun familie in het buitenland helpen.

Door de flexibilisering van de arbeidsmarkt, met name door de ontwikkeling van de flexi-jobs, is het mogelijk dat het aantal werkende gepensioneerden de komende jaren zal toenemen.

²⁹² Bron: POD Maatschappelijke Integratie 2024.

²⁹³ https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&pub_date=2022-09-20&caller=summary&numac=2022205258

Situatie van samengestelde hybriditeit met IGO-uitkering en zwartwerk, alleenstaande

Wat haar ertoe bracht om na haar pensioen toch te blijven werken, was dat ze alleen wilde wonen. Ze woonde lang in bij haar nicht en daarna bij iemand anders, omdat ze het financieel niet in haar eentje kon redden. Ze heeft altijd met iemand samengewoond. Op een gegeven moment wilde ze onafhankelijk worden en alleen gaan wonen, maar om de huur te kunnen betalen moest ze wat langer blijven werken om een extra inkomen te verdienen.

Vandaag is ze 70en begint ze aan een soort “tweede leven” door alleen te wonen, maar ze is verplicht te blijven werken om dat haalbaar te houden. Op dit ogenblik heeft ze geen officiële arbeidsovereenkomst. Ze krijgt de IGO (inkomensgarantie voor ouderen) en vult haar inkomen aan door “in het zwart” te werken. Ze heeft even overwogen om zich in te schrijven bij een thuiszorgbureau, maar daarvoor moest ze zelf minstens 13 uur per week werken om aangenomen te worden, wat op haar leeftijd moeilijk is. Ze voert dus kleine klusjes uit die niet officieel worden aangegeven: naaiwerk, huishouden en zorg voor een bejaarde persoon. Dat gebeurt allemaal via mond-tot-mondreclame. Ze werkt ongeveer een tiental uren per week, niet veel meer. [wa72]

De uiterst lage pensioenbedragen vormen een probleem dat regelmatig wordt aangehaald. Ons onderzoek heeft verschillende situaties onthuld van mensen met een laag pensioen die werken, bijvoorbeeld door kantoren schoon te maken, wachtdiensten te verzorgen of voor bejaarden te zorgen.

De versnippering van de stelsels van tewerkstelling en activiteit en de hervormingen die op komst zijn met betrekking tot de pensioenstelsels dreigen het aantal gepensioneerden die blijven doorwerken te doen groeien.

Voorbeeld : samengestelde hybriditeit met werk en handicap

In principe kunnen mensen met een zware handicap gewoonweg niet werken. In de praktijk hangt hun werkvermogen af van de soort en de ernst van hun handicap en van het type werk dat wordt aangeboden.

De evolutie van de regelgeving gaat ook in dit kader de weg van de hybriditeit tussen werk en sociale uitkeringen op. Sinds 1 januari 2024 (Koninklijk Besluit van 31 januari 2024) kunnen personen met een beperking die een inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) ontvangen die uitkering gemakkelijker combineren met inkomsten uit arbeid. Als de persoon de twee voorgaande jaren niet heeft gewerkt, kan die twee jaar lang zijn uitkering, of een groot deel daarvan, behouden zelfs als hij opnieuw aan het werk gaat. Naargelang het bedrag, worden die inkomsten volledig of gedeeltelijk vrijgesteld. Na die periode geldt de klassieke vrijstellingsregeling

opnieuw. De bedoeling van die maatregel is om hervatting van het werk aan te moedigen, zonder angst om daardoor meteen alle bijstand te verliezen.

Personen met een beperking hebben dus voortaan het recht om een uitkering met werk te combineren, **op voorwaarde dat ze onder een bepaalde jaarlijkse drempel blijven**, wat speciale aandacht vereist van zowel werkgever als werknemer. Bovendien is het ook belangrijk om op te letten bij elke **overstap tussen werk en werkloosheid**.²⁹³ **In het kader van de hervorming is de omvang van de prestaties** die worden uitgevoerd door de personen met een beperking potentieel onvoldoende om een recht op werkloosheid op te bouwen. Bij een vermindering van het aantal gewerkte uren of het einde van een contract, lopen bepaalde werknemers en werknemsters met een beperking dus het risico om zich opnieuw tot de FOD Sociale zekerheid te moeten richten of het OCMW te moeten aanspreken voor aanvullende bijstand.

Hoewel de activeringsmaatregelen transversaal worden ontwikkeld, en niet beperkt blijven tot personen met een beperking, vormen de werknemers met een beperking een bijzonder kwetsbare groep ten opzichte van het risico op uitbuiting en onderbetaling, zware arbeidsomstandigheden, risico op niet-naleving van het arbeidsrecht, enz.

¹⁴⁴ [https://handicap.belgium.be/nl/tegemoetkomingen/inkomensvervangende-tegemoetkoming/veelgestelde-vragen-faq-cumulatie-inkomensvervangende-tegemoetkoming-ivt-met-inkomsten-uit-werk#Waarom-valt-de-gunstigere-cumulatie-van-een-inkomensvervangende-tegemoetkoming-\(IVT\)-met-inkomsten-uit-arbeid-na-2-jaar-alsnog-weg ? ?](https://handicap.belgium.be/nl/tegemoetkomingen/inkomensvervangende-tegemoetkoming/veelgestelde-vragen-faq-cumulatie-inkomensvervangende-tegemoetkoming-ivt-met-inkomsten-uit-werk#Waarom-valt-de-gunstigere-cumulatie-van-een-inkomensvervangende-tegemoetkoming-(IVT)-met-inkomsten-uit-arbeid-na-2-jaar-alsnog-weg ? ?)

Samengestelde hybriditeit vanuit het zelfstandigenstatuut en anderen statuten of activiteiten

Voor zelfstandigen is het gemakkelijker om hybride situaties te organiseren in het kader van de verschillende activiteiten van een of meerdere vennootschappen of als natuurlijke persoon en verschillende soorten activiteiten te combineren. Opeenvolgende of gecombineerde activiteiten zijn mogelijk tussen verschillende soorten prestaties, diensten, productie van goederen als zelfstandige of via contractuele regelingen of al dan niet erkende platformen, zowel aangegeven als niet aangegeven en informeel.

Als zelfstandige is het eenvoudiger om hybriditeit te ontwikkelen door de grote mate van autonomie in de arbeidsorganisatie en de ruime bewegingsvrijheid. Die vrijheid wordt vergemakkelijkt door de verscheidenheid aan statuten, de digitale economie en het platformwerk. Het is mogelijk om zelfstandige te zijn en tegelijkertijd andere activiteiten uit te oefenen onder het statuut van freelancer, P2P, all-round-zelfstandige, ondernemer, enz.

Het is ook mogelijk om het statuut van student-zelfstandige met andere statuten of beroepsactiviteiten te combineren (vrijwilligerswerk, verenigingswerk, kunstwerk, P2P,...). We wijzen er bovendien op dat het zelfs mogelijk is om het sociaal statuut van zelfstandige met overbruggingsrecht drie maanden lang met andere beroepsactiviteiten te cumuleren, de uitkering wordt dan degressief verminderd.²⁹⁴

Samengestelde hybriditeit tussen een statuut (loontrekkende, zelfstandige, sociaal) en informele activiteiten

Uit onze enquête blijkt dat in veel hybride situaties een deel van de activiteit (minder dan een derde van de tijd) wordt besteed aan informele activiteiten om de eindjes aan elkaar te knopen en te voorzien in de huur, voeding, rekeningen en het levensonderhoud.

In het deel over de vage kant werd al gedocumenteerd dat tal van werkende armen verschillende banen en/of activiteiten cumuleren. Ze bevinden zich in hybride situaties tussen twee statuten en ervaren tal van moeilijkheden om een inkomen te stabiliseren en te verzekeren. Van het combineren van het werknemersstatuut met dat van zelfstandige of van begunstigde van een vervangingsinkomen of sociale bijstand tot het combineren van inkomsten uit de formele en de informele sfeer: alle combinaties zijn mogelijk in hun poging om het hoofd boven water te houden.

Vanuit elke loondienstbetrekking (tijdelijk werk, contract voor bepaalde of onbepaalde tijd,...) of zelfstandige activiteit of ander stelsel is het mogelijk om te cumuleren met een informele prestatie.

Meestal is de toevlucht tot informele activiteiten een overlevingsstrategie, een manier om uit een te precaire situatie op te klimmen.

Situatie van samengestelde hybriditeit met informeel werk, alleenstaande

Sam legt uit dat hij vóór de corona-lockdown allerlei klusjes combineerde om financieel rond te komen. Hij werkte drie dagen per week als manager in een sushirestaurant, bezorgde maaltijden voor [maaltijdbezorgbedrijf] in het weekend en hield enkele uren toezicht op een school. Die laatste functie werd beschouwd als vrijwilligerswerk en werd dus niet meegeteld in de berekening van zijn sociale bijstand door het OCMW. Ook al bracht het hem maar een honderdtal euro per maand op, voor hem telde dat mee. Ondanks zijn statuut als begunstigde van een OCMW-uitkering, zegt hij duidelijk dat hij niet uitsluitend van die bijstand kon leven, zeker niet met de huidige huurprijzen in Brussel. Eens hij zijn huur, zijn boodschappen en zijn telefoonabonnement heeft betaald, blijft er nauwelijks tachtig euro per maand of ongeveer 2,50 euro per dag over, wat hij onleefbaar vindt. Daarom besloot hij later om zich een foodtruck aan te schaffen en te starten als student-ondernemer. Alle kleine baantjes die hij tegenwoordig doet, laten hem toe om geld opzij te leggen om zijn project te financieren en, op termijn, niet meer van het OCMW af te hangen en uit de bestaansonzekerheid te raken. [wall]

¹⁴⁵ RSVZ, Nieuwe maatregelen voor zelfstandigen vanaf 1 januari 2023 (1/01/2023): <https://www.rsvz.be/nl/nieuws/nieuwe-maatregelen-voor-zelfstandigen-vanaf-1-januari-2023>

We mogen niet vergeten dat de mogelijkheden talrijk zijn en dat samengestelde hybriditeit dus een categorie is waarvoor het nuttig zou zijn deze te kunnen observeren en becijferen aan de hand van administratieve gegevens en enquêteresultaten. De kwestie is van groot belang voor de effectiviteit van de rechten, verzekerbaarheid en sociale bescherming van de werkenden in armoede en bestaansonzekerheid.

2.2.3. Type 3-hybriditeit: informele hybriditeit of de combinatie van informele activiteiten vanuit statuutloze situaties

Dit deel is kort omdat het een aanvulling vormt op het laatste deel van het hoofdstuk over de onzichtbare kant van het precariaat. Dit derde type komt overeen met de situaties die het sterkst gefragmenteerd zijn en de meest uiteenlopende combinatie-mogelijkheden kennen.

We stellen voor om de categorie “**informele hybriditeit**” te beschouwen als situaties waarin de werkenden tal van activiteiten **in de informele sfeer van de economie en bij meerdere “werkgevers”** cumuleren en combineren. Die verschillende **verborgen activiteiten “in het zwart”** worden onderling met elkaar gecombineerd. De **diversiteit van de kanalen** laat vandaag **tal van combinaties en onbeperkte mogelijkheden** toe.

Werkenden die zich in de informele hybriditeit bevinden, hebben de meest precaire en kwetsbare profielen. Het zijn voornamelijk mensen zonder verblijfsvergunning die niet het recht hebben om te werken of mensen zonder woning met administratieve problemen. “Onzichtbare” en informele activiteiten van welke aard ook nemen het grootste deel van de tijd van die werkenden in armoede en bestaansonzekerheid, die verschillende “jobs in het zwart” aanvaarden en combineren, in beslag.

In dit geval zijn de minimale voorwaarden van de sociale bescherming van de werkenden in armoede en bestaansonzekerheid vaak niet vervuld voor die werkenden. Indien ze toch nog een sociale bescherming hebben, lopen ze een hoog risico om die te verliezen.

Type 3	INFORMELE HYBRIDITEIT = Het gaat om situaties waarin de werkenden uitsluitend, onvrijwillig of vrijwillig, meerdere verborgen activiteiten “in het zwart” cumuleren en onderling combineren. De informele hybriditeit omvat tal van mogelijke combinaties van niet-aangegeven activiteiten en “zwartwerk” die onzichtbaar zijn en deel uitmaken van de reële of digitale economie. Die activiteiten ontwikkelen zich met name via mond-tot-mondreclame, sociale media, de informele gemeenschap of diaspora, niet-erkende platformen of het darkweb. Die mensen bekleden een inactief of onbekend statuut, of ze hebben helemaal geen statuut, en lopen een risico op ernstige administratieve problemen bij controles of als er administratief orde op zaken wordt gesteld.	<u>Voorbeelden van gecombineerde informele activiteiten:</u> Informele werknemers en werknemers die “in het zwart” de volgende activiteiten cumuleren en combineren: - informele taken in de reële economie (bouw, thuis-hulp, babysitten, privélessen, prostitutie,...) - taken in de digitale economie, met name op het darkweb en niet-erkende digitale platformen (verkoop via internet, dienstverlening via internet, handel, cryptovaluta, drugsmarkt, prostitutie,...).
----------------------	--	---

Een deel van die werkenden beoefenen die activiteiten om “uit de armoede te ontsnappen” (Pfau-Effinger, 2016), om een ontoereikend budget aan te vullen. Een ander deel wordt daartoe gedwongen via georganiseerde netwerken die hen daartoe hebben gebracht en hen uitbuiten en soms zelfs gevangen houden (zie infra).

Informele hybriditeit ontwikkelt zich sterk in een context waarin werkenden in armoede en bestaansonzekerheid (WAB) blootstaan aan hardnekkige administratieve, juridische en financiële moeilijkheden. Die hindernissen zetten hen onder druk, vaak onder dwang, om niet-aangegeven opdrachten te aanvaarden die geen sociale rechten opleveren.

Voor velen is die hybride situatie geen keuze, maar een noodzakelijke reactie op het chronische gebrek aan inkomsten. Precaire tewerkstellingsstelsels (deeltijdse contracten met extreem weinig uren, gelegenheidsopdrachten, gedwongen onderaangifte onder druk van de werkgever) dragen bij tot deze instabiliteit. Sommige platformen of zogenaamde freelanceactiviteiten lijken op het eerste gezicht legaal, maar bevorderen ook de verschuiving naar moeilijk traceerbare informele activiteiten.

Die informele tewerkstellingsvormen bestaan in tal van diverse sectoren: slachthuizen, markten, thuis-hulp, kinderopvang, muziek tijdens evenementen, fietsherstelling of doorverkoop van goederen op informele markten. De bezoldiging is laag, onregelmatig, en hangt vaak af van een mondeling akkoord of van één globale betaling aan het eind van de dag.

2.3. Onzichtbare kant van het precariaat : (uiterst) risicovolle informele activiteiten en duurzame en onstabiele bestaansonzekerheid

Aan deze onzichtbare kant van het precariaat is er geen sprake van statuten omdat alle activiteiten deel uitmaken van de informele sfeer. Als hoofdactiviteit of in combinatie met andere activiteiten, lijkt de informele arbeidsmarkt een steeds grotere plaats in te nemen in alle bedrijfssectoren.

Werkenden zonder verblijfsvergunning die regelmatig dergelijke activiteiten verrichten, worden blijvend in die markten meegesleurd. De genomen risico's stapelen zich ook op lange termijn op en de informele werknemers en werknemers ondervinden de gevolgen van die risico's voor hun gezondheid, hun gezin, hun veiligheid, hun integriteit, hun rechten.

Voor de meeste informele arbeidssituaties die we in het kader van ons onderzoek bestudeerden, hebben de werkenden geen andere keuze dan niet-aangegeven activiteiten te verrichten, met alle sociale risico's met betrekking tot de veiligheid op de werkplek, maar ook tot sociale rechten, bij ongeval of ziekte (geen zorg, geen behandeling, beschadiging en verergering van de gezondheidstoestand,...) van dien.

“In dit opzicht wordt informeel werk gekenmerkt door een vorm van werk tegen een laag loon, zonder sociale bescherming, dat voornamelijk wordt uitgevoerd door gemarginaliseerde bevolkingsgroepen die dit als overlevingsstrategie aanwenden” (Pfau-Effinger, 2016).

De onzichtbare en informele kant van het precariaat bevat een paradox. Zwartwerk is onbespreekbaar, want illegaal, terwijl het in de meeste gevallen geen keuze is, maar een verplichting die aan de werknemer wordt opgedrongen om te overleven. Die onbespreekbaarheid is verrassend omdat het zo veel voorkomt. In ons onderzoek is het immers wijdverbreid.

Brussel, een stadsgewest dat aan informele arbeid wordt blootgesteld

Volgens het Europees Migratienetwerk (EMN)²⁹⁵ vormt de informele en illegale arbeid uitgevoerd door buitenlandse werkenden in België een aanzienlijk probleem. Ondanks de versterking van de inspectiecapaciteiten worden de lidstaten aangespoord om hun inspanningen voort te zetten.

Situaties van activiteit van Brusselse werkenden waarin **informele arbeid overheerst** en het grootste deel van de tijd (meer dan de helft) in beslag neemt, zijn geen zeldzaamheid in het gewest. Dat heeft deels te maken met het grote aantal mensen zonder papieren op het Brusselse grondgebied, dat volgens de beschikbare data op minstens 50.000 personen wordt geschat (Sociale barometer, 2024). Er is vaak sprake van een “twintigste gemeente”, bestaande uit alle onzichtbare mensen met een buitenlandse nationaliteit die wachten op een regularisering of die zich verbergen maar hier wel een heel leven hebben opgebouwd.

²⁹⁵ Paragraaf gebaseerd op <https://emnbelgium.be/nl/publication/illegale-tewerkstelling-van-onderdanen-van-derde-landen-situatieanalyse-2017-2022>

De sterke aanwezigheid van informele arbeid in Brussel heeft ook te maken met het stedelijke karakter van het stadsgewest. Door de concentratie van activiteiten, het grote aantal arbeidsplaatsen, bedrijven, administraties, instellingen, en de hoge bevolkingsdichtheid, is Brussel aantrekkelijk voor grijze en zwarte activiteiten, die gedeeltelijk of volledig informeel zijn.

De informele arbeidsmarkt is sterk verweven met de formele arbeidsmarkt. De besparingen die mogelijk worden door de toevlucht tot informele arbeid, maken verschillende sectoren beter bestand tegen de concurrentie. Voor een stedelijke bevolking in preciaire omstandigheden, armoede of extreme armoede, is elk uurtarief dat ze voorgeschoteld krijgen, hoe laag ook, een betere optie dan helemaal geen werk.

De “sectoren” van de informele activiteit

“Bouwwerven, carwashes, horeca, bakkerijen, nachtwinkels, nagelsalons, huishoudhulp... Mensenhandel met het oog op economische uitbuiting komt voor in de meest uiteenlopende sectoren, al zijn dat in het algemeen minder gereguleerde sectoren met tekorten aan arbeidskrachten. Niet zelden wordt er dan een beroep gedaan op laaggeschoolden in preciaire situaties.” (Myria, 2023).

Aan die lijst kunnen we plaatsen en sectoren toevoegen die in ons onderzoek worden vermeld: slagrijen en slachthuizen, logistiek, tuinonderhoud, groot- en kleinhandel, bejaardenzorg, kindercare, vervoer, bezorging, autoverkoop en -herstelling, bouw, supermarkten, schoonheidssalons, sekswork, enz.

De belangrijkste factor die werkenden naar de informele markten trekt, is de grote bestaanonzekerheid, de mannen en vrouwen van Belgische of buitenlandse nationaliteit die het kwetsbaarst zijn ten opzichte van die markten zijn zij die dringend inkomsten nodig hebben.

Risicovolle informaliteit

Voor de werkenden uit de informele economie liggen de risico's zeer hoog: verlies of stopzetting van activiteit, bevel om het grondgebied te verlaten, opsluiting in gesloten centra, risico op gerechtelijke vervolging, enz. Bovendien hebben de werknemers soms een gezin en kinderen.

Er is ook het risico om niet betaald te worden, zoals blijkt uit de getuigenis van een professionele hulpverlener:

We weten bijvoorbeeld dat een serveerster in een café (...) voor 12 uur werk tussen de 60 en 80 euro per dag verdient. (...) vaak maken werkgevers misbruik van het feit dat de persoon geen papieren heeft of zich in een zeer moeilijke situatie bevindt om niet te betalen, of slechts de helft te betalen, of de persoon aan de deur te zetten als het niet meer gaat, als er verwijten worden gemaakt: “Je betaalt mijn loon niet” - “Tja, als dat je niet bevalt, moet je maar vertrekken”. En dat is toch echt een fenomeen waarvan ik denk dat het toeneemt, we stellen dat althans steeds vaker vast, waarbij die mensen volledig aan hun lot worden overgelaten. [hulpv33]

Als ze niet worden betaald, bij een zwaar ongeval, bij sluiting van het bedrijf of in geval van fraude is het voor hen onmogelijk om een klacht in te dienen, om hun rechten te laten gelden, omdat deze WAB per definitie verborgen leven en onzichtbaar moeten blijven.

Totaal informele hybride situatie, alleenstaande dakloze

Abdhamid is een informele arbeider met Marokkaanse nationaliteit. Hij heeft geen papieren en is “thuisloos” in het Brussels gewest. Hij werkt in de markthallen van het slachthuis, in een loods waar tweedehands jeans worden verkocht. Hij werkt ook als verhuizer en tuinman, hij werkt op de markt en als musicus. Al dat werk gebeurt in het zwart. Hij legt uit dat onder Marokkanen uit hetzelfde dorp iedereen bij zijn eigen “cultuur” blijft. Er is een hiërarchie in de verdeling van de verzamelde inkomsten: de “tipgever” neemt het grootste deel van het geld [wa37].

Hij heeft me beloofd om me aan te werven, hij heeft me beloofd dat hij mijn bijdragen zou betalen zodat ik een arbeidsvergunning kon krijgen, maar hij heeft niets gedaan ... de baas heeft me aan mijn lot overgelaten op de dag van het ongeval! Hij heeft me op de werf achtergelaten, stel je voor! Ik ben per trein teruggekomen ... met overal bloed! Ja, ja, ik zweer het ... [wa40]

In sommige gevallen kunnen ongevallen dodelijk zijn²⁹⁶, zoals blijkt uit deze anonieme getuigenis:

Het is niet de eerste keer dat er in onze dossiers, vooral in verband met «illegalen», sprake is van lijken die worden achtergelaten of begraven in een bos ... Enkele jaren geleden werd als grap verteld dat we bij de sloop van de gebouwen die in de loop van de jaren 80 en 90 werden gebouwd heel wat skeletten in de fundamenteën riskeren terug te vinden. Zo behandelde ik tijdens de zomer een dossier over een lijk dat onder een brug werd teruggevonden. Die persoon bleek Belg te zijn, maar volledig gemarginaliseerd, alcoholproblemen en dergelijke. Hij werkte in een clandestiene autogarage en sliep daar ook. Hij is niet overleden tijdens het werk, maar wel op de werkplek, dat denken we toch, en daarna werd het lijk ergens achtergelaten omdat er toch iets mee moest gebeuren. [anoniem]

Individuele en informele onderaanneming

Ons onderzoek legt ook een logica van onderaanneming tussen formele en informele arbeid of binnen de informele “markt” bloot. Werkenden met officiële contracten of contractuele afspraken verhuren hun activiteiten informeel onder aan andere werkenden. Er doen zich gelijkaardige fenomenen voor op de informele markt, waar een werkende wordt vervangen door iemand anders zonder medeweten van de “werkgever” of de opdrachtgever.

Er vloeien **uiteenlopende situaties uit voort waarin werkgevers en/of loontrekkenden** of zelfstandigen met of zonder het akkoord van de werkgever onzichtbare personen in de plaats van de aangegeven personen aan het werk zetten. Die onzichtbare mensen cumuleren verschillende soorten ongelijkheden (zie hoofdstuk (4)). Het gaat om een vorm van individuele en informele onderaanneming op de informele markt.

De organisatie van die onderaanneming trekt de werkenden nog dieper in de meest preciaire situaties.

Er zijn hotels waar je naar de personeelszone gaat om je schort te halen, je om te kleden, enz. en dan krijg je toegang tot de verdiepingen met een badge. En als er een controle is, zie je dat die mensen een badge hebben, maar die badge stemt niet overeen met de identiteit van de werknemer. Er zijn dus werknemers die hun badge aan «illegalen» geven en dat gebeurt niet vrijwillig, dat wordt zo georganiseerd door de baas. En ik weet niet hoe dat wordt geregeld om de persoon die zijn badge geleend heeft te betalen [hulpv26]

Of die onderaanneming nu georganiseerd is of niet, ze verspreidt zich des te gemakkelijker naarmate meer werkende armen bereid zijn om alle mogelijke arbeidsomstandigheden te aanvaarden.

Verschillende gradaties van uitbuiting: van een zichtbaar en bijna “genormaliseerd” niveau tot onzichtbare uitbuiting

Ook al zijn economische uitbuiting en mensenhandel verborgen en informele verschijnselen, zijn ze wel verweven met de reële economie. Van de formele tot de informele sector kunnen we verschillende potentiële gradaties van uitbuiting onderscheiden.

Hoe kwetsbaarder een persoon is, hoe sterker de graad van uitbuiting waaraan hij of zij mogelijk wordt blootgesteld. De graad van uitbuiting van werkende armen varieert naargelang de kwetsbaarheidskenmerken en het statuut van de persoon: isolement, buitenlandse nationaliteit, statuut met betrekking tot een aanvraag tot een verblijfs-/werkvergunning, verlies van verblijfsrecht, taalbeheersing, uitbuitingssystemen binnen en buiten de gemeenschap, enz. Uitbuiting stelt zich sterker en gevaarlijker voor buitenlandse werkenden en naargelang hun nationaliteit (zie hoofdstuk (4)).

Ongeacht de graad van uitbuiting, een deel van de risico's is constant: blootstelling aan zware, gevaarlijke en soms vernederende taken, blootstelling aan gevaar op het werk, onderbetaling (soms tot 4 euro per uur), gebrek aan contracten, pauzes, vaste uurroosters, niet-betaling enz.

¹⁴⁷ Tijdens ons onderzoek zijn veel arbeiders op hun werkplek overleden in de bouwsector. Médor heeft in 2023 een onderzoek aan dat onderwerp gewijd: <https://medor.coop/nos-series/accident-du-travail-un-fatalite/>

ZICHTBARE EN “GENORMALISEERDE” UITBUITING	Loontrekkenden of platformwerkers die zichtbaar zijn in de openbare ruimte, arme werkenden in minder gewaardeerde sectoren waar een aanzienlijk deel van het werk niet wordt aangegeven en de logica van georganiseerde onderaanneming overheerst. De term “genormaliseerd” wordt gebruikt in die zin dat de werkende armen zichtbaar zijn en dat hun activiteit, hoe informeel ook, bijdraagt tot de reële economie op een zichtbare manier. Dat is bijvoorbeeld het geval voor werknemers en werknemers met zeer precare profielen, platformwerkers en -werksters die gebruikersaccounts onderverhuren, werkenden die hun werk uitbesteden aan nog meer precare en arme werkenden dan zichzelf (bijv. in hotels, schoonmaak, bouw, logistieke centra, afvalverwerking enz.), vervoer, maaltijdbezorging, chauffeurs, nagelsalons ...
TUSSENLIIGENDE “GRIJZE” UITBUITING	Weinig zichtbare werkenden, die zich tussen de reële en ondergrondse (grotendeels informele) economie in bevinden. Dat is bijvoorbeeld het geval voor platformwerkers en -werksters, handarbeiders en -arbeidsters in bakkerijen, slachthuizen, fabrieken, op markten, in tuinen, seizoenplukkers ...
ONZICHTBARE EN ONDERGRONDSE UITBUITING	Werkenden die vaak een buitenlandse nationaliteit en een huidkleur hebben, onzichtbaar in de ondergrondse, reële en soms digitale economie. Sommigen onder hen komen uit georganiseerde netwerken die hen in het buitenland opvangen en worden in sommige gevallen slachtoffers van mensenhandel. Het werk is hard, onmenselijk, onwaardig, mishandelend en maakt deel uit van de ondergrondse en illegale economie. Dat is bijvoorbeeld het geval voor werkenden onderaan de hiërarchische ladder, in de laatste schakel van de onderaannemingsketen, criminele en niet-criminele activiteiten op het darkweb, clandestiene prostitutie, drugshandel, enz.

Het darkweb als activiteitenmarkt

Het Kasperskynetwerk is een toonaangevende wereldspeler op het gebied van cyberveiligheid en heeft het over een “darkweb-arbeidsmarkt”. Dat is een virtuele ruimte die dienst doet als informele activiteitenmarkt: “Het darkweb is een algemene term die verwijst naar tal van uiteenlopende websites die mensen samenbrengen die graag tot onwettige of twijfelachtige praktijken willen overgaan. De forums op het darkweb bevatten advertenties om gestolen data te verkopen of te kopen, kwaadwillige softwarecode te schrijven en websites te hacken, publicaties die gelijkgezinde mensen zoeken om deel te nemen aan aanvallen tegen bedrijven en nog veel meer. Zoals alle bedrijven heeft ook de cybercriminaliteit arbeidskrachten nodig. De nieuwe teamleden die deelnemen aan cyberaanvallen en andere illegale activiteiten worden gerecruteerd waar het bedrijf zijn activiteiten uitvoert, namelijk op het darkweb.” (Kaspersky security services, 30/01/2023).

Het gaat kortom over een heuse informele arbeidsmarkt waar de op het darkweb aangeboden “vacatures” in de eerste plaats en in grote meerderheid

bestemd zijn voor softwareontwikkelaars (61 %), gevolgd door andere profielen zoals, in volgorde van belangrijkheid, “piraten” en hackers (16 %), designers (10 %) en tot slot IT-systeembeheerders, “reverse engineers”, analisten en testers. (Kaspersky, 2023).

Het darkweb wordt “professioneler” en onderschept een deel van de werkenden uit de reële economie in de hele wereld. De profielen van darkweb-werkzoekenden zijn eveneens die van werkenden in armoede en bestaansonzekerheid, maar opgesplitst tussen enerzijds ongeschoolde arbeidskrachten en anderzijds hypergespecialiseerde arbeidskrachten (Kaspersky, 2023)²⁹⁷. Kaspersky maakt de volgende typologie op van de minder precare profielen onder de andere werkzoekenden op het darkweb:

- “mensen die wanhopen om een baan te vinden die bij hun opleidingsniveau aansluit en die hopen te vinden op de clandestiene markt;
- mensen die alle banden met de overheid willen verbreken en/of geen belastingen willen betalen;

¹⁴⁸ Kaspersky daily, 27/02/2023: <https://www.kaspersky.fr/blog/darkweb-recruiting/20201/>

- zelfstandigen die zijn overgestapt op cryptovaluta omdat ze geen geld meer konden verdienen met de westerse wisselkoersen;
- kandidaten die bepaalde moeilijkheden ervaren: strafblad, voortvluchtig, illegale migrant, geen studies of een slechte reputatie in de HR-gemeenschap van de computerwereld;
- mensen die deeltijds werk zoeken voor enkele maanden, bijvoorbeeld tijdens een lockdown;
- avonturiers met een romantisch en buitensporig zelfbeeld en die zichzelf uitzonderlijk vinden.” (Kaspersky, 2023¹⁴⁹)

Zowel de vacatures als de profielen van de werknemers tonen aan dat het darkweb, die zwarte markt van de digitale economie, steunt op een subtiel mengsel van algemene behoeften van de reële economie en de digitale economie, maar ook op de specifieke behoeften van de ondergrondse, informele digitale economie.

Conclusies over de zichtbare, vage en onzichtbare kant van het Brusselse precariaat: kennis, verergering en ontwikkeling van het fenomeen

Dit hoofdstuk bestudeert de “statuutsituaties” die we definiëren als “al dan niet zelfgekozen manieren om aan het werk en/of actief te zijn”, op het snijvlak tussen de **sociaal-administratieve statuten** (één, meerdere of geen statuut), de **juridische, economische en effectieve tewerkstellings- en activiteitssituaties** en de **precaire levenssituaties die deze statuten beïnvloeden**.

Het bestaan van een **Brussels precariaat** is ruimschoots gedocumenteerd. Dat precariaat, begrepen als “de toestand waaronder bestaansonzekerheid een eigen register van de werkorganisatie wordt en niets uitzonderlijks meer heeft of permanent wordt” (Castel, 2009), is fundamenteel heterogeen en moeilijk te doorgronden.

Onze analyses identificeren **drie fundamentele dimensies van het precariaat: een zichtbare kant, een grijze kant en een onzichtbare kant** waar de informele sfeer overheerst.

Talrijke Brusselse werknemers die onder de door de IAO aanbevolen statutaire categorieën en de **zichtbare kant van het precariaat** vallen, bevinden zich desondanks in een situatie van bestaansonzekerheid en armoede. **Contractuele instabiliteit** en een **zwakke tot onbestaande sociale bescherming** sluiten die werknemers op in situaties van bestaansonzekerheid en armoede. Bovenop die precaire tewerkstellings- of activiteitssituaties komen de kosten van het levensonderhoud, van een woning, van toegang tot energie en voeding, die leiden tot talrijke tekorten en ontberingen.

Bovendien versterkt de **contractuele instabiliteit** van de werknemers in armoede en bestaansonzekerheid hun afhankelijkheid ten opzichte van de werkgever en hun onderhandelingspositie. De statuten die ze bekleden bieden minder bescherming en de werknemers hebben slechts weinig invloed ten opzichte van hun werkgever (individualisering van de arbeidsverhoudingen).

¹⁴⁹ <https://www.kaspersky.fr/blog/darkweb-recruiting/20201/>

De **versnippering van de tewerkstelling en activiteiten en de individualisering van de arbeidsrelaties** hebben aanzienlijke gevolgen voor de trajecten en de inkomsten van de afhankelijke (al dan niet loontrekkende) werkenden. Die versnippering is zo groot dat **sommige situaties van loontrekkenden** (flexibele, tijdelijke of zeer korte betrekkingen met weinig werkuren,...) **in de buurt komen van die van zelfstandigen**.

Voor alle statuten blijkt uit de *case studies* de algemene tendens van **stijgende sociaaleconomische risico's** (risico op verlies van financiële middelen, gebrek aan betalingsgarantie, verlenging, ...) en een neiging tot **verloedering van de arbeidsverhoudingen** (risico op afhankelijkheid, verlies van controle, gezag over de activiteit,...).

De **proliferatie en diversifiëring van de tewerkstellings- en activiteitstelsels** (studenten, flexi-jobs, platforms, detachering,...) bevorderen de **instabiliteit, hybride statuten en het risico op bestaansonzekerheid of verarming**. Bovendien vervaagt de grens tussen werken en niet werken, activiteit en inactiviteit steeds meer. De vaak en snel wisselende (korte tot zeer korte) contracten en de combinatie of afwezigheid van statuten leidt tot onduidelijkheid over de rechten en chronische wanverhoudingen tussen de realiteit van het werk en de activiteit zoals ze wordt ervaren en de administratieve situatie.

Dat **hybride statuut**, een combinatie van meerdere vormen van werk en activiteiten (deeltijds, tijdelijk, freelance, actieve studenten, flexi-jobs, platformwerk, ondernemerschap, detachering,...), is **inmiddels uitgegroeid tot een prominent fenomeen onder de werkende armen**. Het wordt **zelden gekozen**: het vloeit meestal voort uit een ontoereikend inkomen en de wisselvalligheid van de beroepskansen. Vier vaststellingen vallen op:

- De regelgeving en administratieve procedures houden niet voldoende rekening met die hybriditeit;
- De stappen die moeten worden ondernomen om een statuut aan te vechten of rechten te behouden, zijn zwaar en ontmoedigend en versterken de non-take-up van rechten;
- De meest kwetsbare werkenden (vrouwen, jongeren, oudere werknemers, migranten, kwetsbare groepen uit de middenklasse) staan bijzonder bloot aan dergelijke situaties;

- Het cumuleren van werk en sociale uitkeringen (werkloosheid, leefloon, arbeidsongeschiktheid, invaliditeit of handicap) blijkt vaak onmisbaar om te overleven, maar de regels rond die combinaties zijn vaak beperkend (te lage inkomensplafonds, beperkte duur, ingewikkelde procedures). Door die realiteit blijft een deel van de werkenden vastzitten in preciaire, versnipperde en onstabiele trajecten.

Wanneer de formele inkomsten niet volstaan of de voorwaarden om te cumuleren te beperkend zijn, wenden veel mensen zich tot informele tewerkstelling. Die 'onzichtbare kant' kent vele vormen: niet-aangegeven klusjes, talrijke informele activiteiten, opdrachten via digitale platformen, informele onderaanneming, grensoverschrijdende activiteiten, darkweb, enz.

De informele sfeer groeit snel onder invloed van de digitalisering en de globalisering van de werkaanbiedingen en de activiteiten. Ze beantwoordt aan een vitale behoefte van de werkenden, maar stelt hen bloot aan oneerlijke voorwaarden, systemen van uitbuiting en de afwezigheid van sociale rechten en bescherming.

Bij gebrek aan betrouwbare statistieken blijft het moeilijk om de werkelijke omvang van dit veelvormige en ondoorzichtige verschijnsel in te schatten, maar alle signalen wijzen in dezelfde richting: **de informele economie wordt een structureel bestanddeel van de Brusselse arbeidsmarkt**.

De **drie dimensies van het precariaat** (zichtbaar, vaag en onzichtbaar) zijn niet strak van elkaar te scheiden. Ze lopen door elkaar, voeden elkaar en zijn een uiting van dezelfde dynamiek: **individualisering, versnippering en instabiliteit als norm voor de arbeidsorganisatie**.