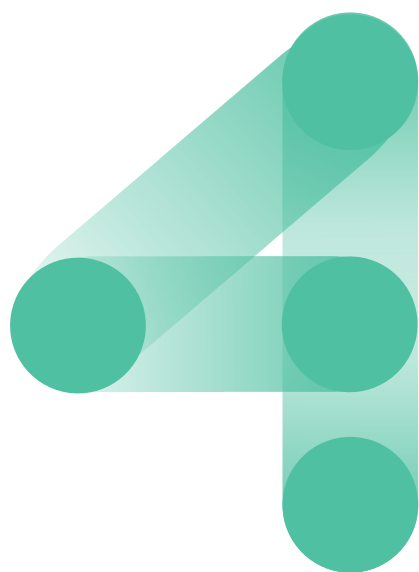




Sociale verhoudingen, sociale ongelijkheden en de parcours van arme en precare werknemers in Brussel

Er zijn **vele ongelijkheden** en hun **effecten** zijn **meer of minder zichtbaar gedurende het hele individuele parcours**. Dit hoofdstuk onderzoekt verschillende **soorten ongelijkheden** en hun **raakvlakken** in het licht van de levensloop en het parcours van tewerkstelling en activiteiten van werkende Brusselaars in armoede of bestaansonzekerheid (WAB).

Waarom de sociale ongelijkheden onderzoeken?

Hoewel het onderzoek van bestaansonzekerheid en armoede zich traditioneel vooral toespitste op klasse-ongelijkheden (Duvoux, 2024), is dit sindsdien enigszins opgeschoven naar een weergave van de ervaring en een kwantitatief onderzoek.

Om de situaties van arme werknemers en werknemers in bestaansonzekerheid te belichten en de processen van verarming, moeten we **kijken naar de ongelijkheden** en hun onderlinge verbanden en **raakvlakken** documenteren.

Met betrekking tot de werkende armen **bestaan er tal van ongelijkheden naast elkaar**. De meest opvallende houden verband met de kenmerken van de individuen (geslacht, afkomst, klasse enz.), de ongelijkheden in de verschillende domeinen van het leven (onderwijs, huisvesting, inkomen, gezondheid, milieu enz.) en de ongelijkheden met betrekking tot de dimensies van “precair werk” (toegang tot functies, statuut, inkomen uit werk, arbeidsomstandigheden, soorten activiteiten, arbeidsverhoudingen enz.).

Om de raakvlakken van ongelijkheden te onderzoeken, moeten we **bepalen wanneer** de ongelijkheden en hun raakvlakken **relevant zijn vanuit de ervaring van de individuen** in de samenleving¹⁷¹ (Crenshaw, 1994; Duffy 2006). Dit leesschema van de **raakvlakken**¹⁷² nodigt uit om de momenten op te sporen **waar** er sprake is van een opeenstapeling en versterking **van ongelijkheden** voor bepaalde groepen en deelgroepen van populaties.

Waarom de parcours analyseren?

De ongelijkheden zijn **dynamisch** en **evolueren** gedurende de levensloop van de werknemers. Ongelijkheden worden vaak gereduceerd tot het **individuele niveau**, maar strekken zich uit tot het **intermediaire** of «**mesosociale**» (levenscontext, diensten, voorzieningen, individuele rechten, ...) en **macrosociale niveau** (wetgevende kaders, instellingen, overheidsbeleid enz.). Een analyse aan de hand van de parcours¹⁷³ biedt de mogelijkheid om **biografische kenmerken te koppelen aan concrete situaties** en aan **terugkerende meer meso- en macrosociale factoren** (zie hoofdstuk (5)).

De parcours werden geanalyseerd op basis van **de perceptie van het heden en de toekomst** van de werkende armen¹⁷⁴. «De projectieve synthese van de toekomst vormt een synthetisch onderzoek over de sociale positie, waarin het objectieve en subjectieve aspect aan bod komen, en stelt ons in staat de sociale en menselijke kostprijs van klasse-ongelijkheden en andere gezagsverhoudingen volledig in kaart te brengen» (Duvoux, 2023¹⁷⁵).

Voor de analyse kiest het Observatorium voor een omvattende benadering, waarbij de beoordeling die mensen aan hun eigen leven geven serieus wordt genomen. Ook worden de veranderingen van socio-economische posities onderzocht¹⁷⁶, aangezien die in belangrijke mate het proces van verarming helpen te begrijpen (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2017).

¹⁷¹ Met inbegrip van de intersectionele aanpak die voortvloeit uit de analyse van gerechtelijke beslissingen inzake discriminatie op het werk voor een Afro-Amerikaanse vrouw door een juriste (Crenshaw, 1991). Er bestaan verschillende definities en interpretaties naast elkaar.

¹⁷² Dankzij talrijke werken of concepten zoals intersectionaliteit, die opduikt in een genealogie van de beschrijving van ongelijke sociale verhoudingen, naar aanleiding van bijdragen zoals die van Awa Thiam (La parole aux Nègresses, 1978) en Kimberley Crenshaw (Mapping the Margins, 1991), die wordt aangeduid als «de moeder» van het concept sinds haar baanbrekende artikel «Mapping the margins» meer dan dertig jaar geleden (1991).

¹⁷³ Het Observatorium heeft in drie vorige edities van thematische rapporten specifiek gekozen om de levenslopen te bestuderen, «Vrouwelijke armoede en bestaansonzekerheid in het Brussels Gewest» in 2015, Inzichten in non take-up van sociale rechten en in sociale onderbescherming in 2017, Armoede, slechte huisvesting en uithuiszettingen in het Brussels Gewest in 2019.

¹⁷⁴ Deze verzameling is een keuze van het Observatorium en houdt vast aan het concept «projectieve synthese», dat «zijn plaats wil innemen in een intersectionele analyse van de sociale wereld, waar de principes van gezag zich vermengen en zich opstapelen» (Duvoux, 2024).

¹⁷⁵ Duvoux (2023) «Insécurité sociale: sur une affinité élective entre Pierre Bourdieu et Robert Castel» in AOC, 3/04/23.

¹⁷⁶ Op basis van een vergelijkbare methode voor de publicatie van het thematisch rapport «Inzichten in non take-up van sociale rechten en in sociale onderbescherming» in 2017, dat een pionier was van deze invalshoek voor het monitoren van het sociaal-administratieve traject.

4.1 Sociale verhoudingen en tal van ongelijkheden die zich opstapelen en kruisen bij arme en precare werknemers in Brussel

Waarom hebben mensen te maken met ongelijkheden? Dit komt door verschillende sociale machts- en gezagsverhoudingen die hun leven steeds ongelijker maken (Fassin, 2020).

Wat is een «sociale verhouding»? «De sociale verhouding is om te beginnen een **spanning die door het sociale veld loopt**. Deze spanning maakt dat bepaalde sociale fenomenen kwesties worden waar rond er groepen met tegenstrijdige belangen ontstaan. (...) Tussen deze groepen heerst er dus een permanente spanning rond een kwestie» (Kergoat, 2001). Een **sociale verhouding** is dus een **spanning**, die verbonden is met **tal van andere sociale verhoudingen**¹⁷⁷ die zich **gedurende het hele parcours** van werkenden in armoede of bestaansonzekerheid (WAB) voordoen.

Deze vele ongelijke sociale verhoudingen zien we op vele vlakken: toegang tot huisvesting, onderwijs en opleiding, toegang tot voldoende inkomen, werk/activiteit, lonen, toegang tot sociale rechten, de aard van het werk, de organisatie of verdeling van het werk, de toegang tot hiërarchische en verantwoordelijke posities enz.

4.1.1. Inleiding: Agenda-setting en elementen van het wettelijk kader inzake ongelijkheid

Er bestaat een **normatief kader op verschillende niveaus** (internationaal, federaal en Brussels) over ongelijkheden, dat de basis vormt voor overheidsmaatregelen ter bestrijding van ongelijkheden en discriminatie.

Op **internationaal niveau** zetten instellingen zoals de VN, IAO en OESO de principes van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens bijvoorbeeld om in de Duurzame

Ontwikkelingsdoelstellingen, die het wegwerken van armoede¹⁷⁸, het recht op (fatsoenlijk) werk en sociale bescherming voor iedereen¹⁷⁹ bevorderen.

De VN moedigt lidstaten en bedrijven aan om verslag uit te brengen over hun aanpak inzake mensenrechten¹⁸⁰. De **IAO** onderzoekt onder andere in welke mate de «internationale arbeidsnormen¹⁸¹» worden nageleefd, die wettelijke instrumenten zijn die werden opgesteld door de «mandaatdragers van de IAO» (regeringen, werkgevers en werknemers) en die de minimale principes en rechten op het werk definiëren. Op basis van deze teksten en analyses erkent het **Internationaal Arbeidsbureau** (IAB) van de IAO bijvoorbeeld de relevantie van het identificeren van ongelijkheden en hun raakvlakken¹⁸². De **OESO** heeft richtlijnen opgesteld voor multinationale ondernemingen over het verantwoordelijk gedrag van de ondernemingen¹⁸³.

Recent, in 2024, kwamen het Europees Parlement en de Raad overeen om de EU-richtlijn tegen mensenhandel (EU Anti-Trafficking Directive) te herzien om de strijd tegen mensenhandel op te voeren (Richtlijn inzake de voorkoming en bestrijding van mensenhandel en de bescherming van slachtoffers daarvan 2024/1712¹⁸⁴). Deze richtlijn heeft tot doel de lidstaten robuustere instrumenten te verschaffen om het onderzoek naar en de vervolging van nieuwe vormen van uitbuiting, waaronder online-uitbuiting, te versterken om slachtoffers betere hulp en ondersteuning te bieden¹⁸⁵.

Hoewel deze teksten niet meteen bindend zijn, vormen ze een horizon van normen die moeten worden nageleefd en gehaald.

In **België**, kunnen een aantal wetten worden beschouwd als een regelgevend kader dat de voorkoming van en strijd tegen ongelijkheden direct of indirect ondersteunt. Artikel 23 van de **Grondwet** garandeert «het recht op werk en de vrije keuze van een beroepsactiviteit», het «recht op sociale zekerheid, op bescherming van de gezondheid en op sociale, medische en juridische bijstand». Hieruit vloeit een wettelijk kader voort dat de voorwaarden voor toegang tot het stelsel van sociale zekerheid en sociale bescherming vastlegt, de regelgeving inzake

¹⁷⁷ En niet in de versie van de sociale productieverhouding met een economische connotatie.

¹⁷⁸ SDG's doelstelling 1: <https://sdgs.un.org/fr/topics/poverty-eradication>

¹⁷⁹ SDG's doelstelling 8: <https://sdgs.un.org/fr/topics/employment-decent-work-all-and-social-protection>

¹⁸⁰ Gebaseerd op de UNGP (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights) <https://www.ungpreporting.org/>

¹⁸¹ IAO, 20/02/2019: <https://www.ilo.org/fr/publications/les-r%C3%A8gles-du-jeu-une-introduction-%C3%A0-l'action-normative-de-l'organisation>

¹⁸² Het IAB is het permanente secretariaat van de Internationale Arbeidsorganisatie en merkt bijvoorbeeld op dat: «Vrouwen, jongeren en migranten zich vaker dan andere bevolkingsgroepen in een atypische werksituatie bevinden. Deze oververtegenwoordiging geeft de moeilijkheid weer om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt en zich daar te handhaven.» (IAB, 2016)

¹⁸³ OESO, 8/06/2023: https://www.oecd.org/fr/publications/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990.html

¹⁸⁴ 2024/1712, RICHTLIJN (EU) 2024/1712 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 13 juni 2024 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401712&qid=1721747031626

¹⁸⁵ biedt overheden sterkere instrumenten om nieuwe vormen van uitbuiting te onderzoeken en te vervolgen, onder andere die welke online plaatsvinden, en om voor betere bijstand en ondersteuning van slachtoffers te zorgen.

bestrijding van racisme, antisemitisme en vreemdelingenhaat, om de genderdimensie op te nemen in alle beleidsmaatregelen.

Op het vlak van fundamentele rechten op de arbeids- en activiteitenmarkt, en op basis van de **gelijkheids- en non-discriminatiebeginselen**,¹⁸⁶ worden verschillende **criteria** beschermd in het wettelijk kader binnen de arbeidsverhoudingen: leeftijd, syndicale, politieke, religieuze overtuigingen, gezondheidstoestand, geslacht, handicap, geboorte, seksuele geaardheid, afkomst/nationaliteit/migratie.

Zowel op **federaal als gewestelijk niveau** zijn verschillende administraties en overlegorganen verantwoordelijk voor het opvolgen van de ontwikkeling van deze instrumenten en voorzieningen, voor het aanpakken van ongelijkheden en het opvolgen van de doeltreffendheid van sociale rechten, zoals bijvoorbeeld het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, de Interministeriële conferentie sociale integratie, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Unia, Myria enz.

Op verschillende overheidsniveaus zijn er instrumenten ter bestrijding van discriminatie en ongelijke sociale verhoudingen op de politieke agenda geplaatst en omgezet in verschillende reglementeringen.

Ook het **Brussels regelgevend kader** is geëvolueerd om meer rekening te houden met ongelijkheden. Zo heeft bijvoorbeeld de «Brusselse gelijkheidstoets» die in 2017-2018 werd ingevoerd, als doel elke wet te «screenen» op ongelijkheden. Dit om te streven naar een rechtvaardige behandeling van alle burgers. De Verenigde Vergadering keurde een ordonnantie goed om de diversiteit te bevorderen en discriminatie te bestrijden in de instellingen, centra en diensten die onder de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (GGC)¹⁸⁷ vallen. Het Gewest heeft van de strijd tegen alle vormen van discriminatie een van haar prioriteiten gemaakt.

De ordonnantie «**gelijkheidstoets**» gaf aanleiding tot een eerste indirecte evaluatie. Een studie van Actiris maakte het mogelijk discriminatie op het werk in aanmerking te nemen. In 2022 ontving de dienst inclusie van Actiris 343 meldingen van

discriminatie bij aanwerving en werden er 257 dossiers geopend. Deze zijn als volgt onderverdeeld naar type en frequentie: «de meest gemelde redenen houden verband met «raciale» criteria (31%), gevolgd door criteria in verband met geslacht (20%), leeftijd (15%) en levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging (12%)» (Commissie economische zaken en werkgelegenheid, Brussels Parlement, 2024¹⁸⁸).

De afgelopen jaren is het **wettelijk kader** geëvolueerd in de richting van een goed gedocumenteerde strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt¹⁸⁹, met name door scherpere controles door de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie, en door de meldingen van Actiris aan de GWI (Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie) en aan Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen te vergemakkelijken. Om de 5 jaar moet er een follow-up worden uitgevoerd om een stand van zaken op te maken van de discriminatie in de verschillende sectoren van de Brusselse arbeidsmarkt.

Op **Brussels niveau** worden in de loop van de legislaturen verschillende **plannen** bijgewerkt, zoals: het Brussels Plan voor armoedebestrijding (nu geïntegreerd in het meer algemene «Geïntegreerd welzijns- en gezondheidsplan»), het Brussels Gewestelijk plan voor gendermainstreaming en gelijkheid van vrouwen en mannen 2022-2025, het Brussels Plan ter ondersteuning van eenoudergezinnen, het Brussels Plan ter bestrijding van racisme. Institutionele organen zoals de Brusselse Raad voor de bestrijding van racisme en de Brusselse Raad voor de gelijkheid van vrouwen en mannen monitoren de vooruitgang of achteruitgang van de overheidsinstanties op dit gebied.

Deze **teksten** maken een **monitoring mogelijk van de evolutie van bepaalde problemen ongelijkheden**. Met betrekking tot het onderwerp van dit rapport en om te meten waar België staat ten aanzien van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen¹⁹⁰ (SDG's -17 doelstellingen die door de Verenigde Naties zijn aangenomen en tegen 2030 moeten worden gehaald), heeft het Federaal Planbureau een tabel gepubliceerd met de evolutie van het percentage «werkende armen» in België, opgesplitst per gewest.

¹⁸⁶ Terra Laboris, <http://www.terralaboris.be/spip.php?rubrique1615> geraadpleegd op 17/01/2023.

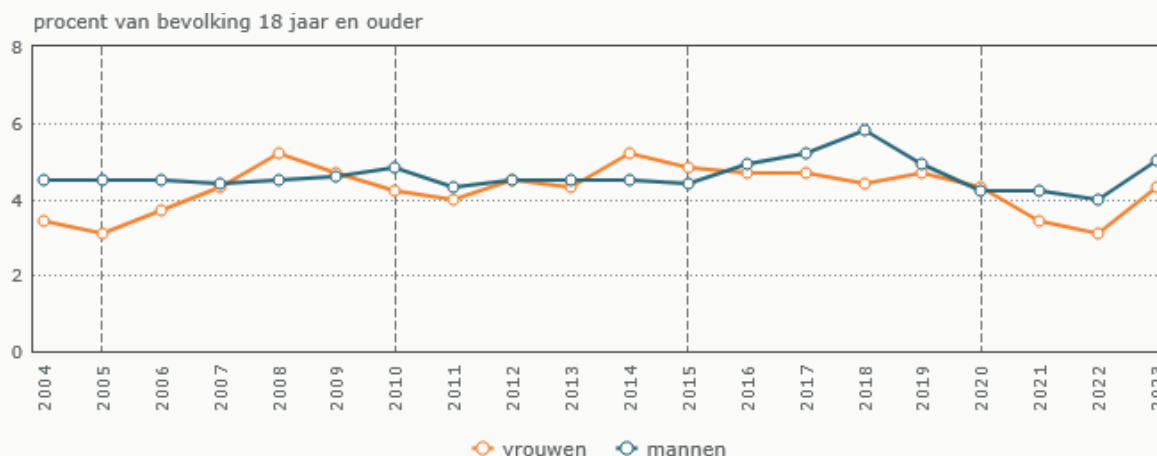
¹⁸⁷ Deze heeft betrekking op alle werknemers en werknemers van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en degenen die werken in een instelling die daaronder valt: ziekenhuizen, rusthuizen enz.

¹⁸⁸ https://www.parlement.brussels/documents-parlementaires/?doc_type=biq

¹⁸⁹ Ordonnantie van 1 juni 2023 tot wijziging van diverse bepalingen ter bestrijding van discriminatie op het werk

¹⁹⁰ <https://indicators.be/nl/t/SDG/nl> Dit zijn indicatoren om de vooruitgang van België te volgen op weg naar de 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's, Sustainable Development Goals in het Engels) die de Verenigde Naties hebben aangenomen: Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. De 8e doelstelling heeft betrekking op fatsoenlijk werk en economische groei.

Werkende armen volgens geslacht - België



Het **percentage werkende armen**¹⁹¹ is **in het Brussels Gewest hoger** dan in de andere twee gewesten (hoofdstuk 1). Het bedraagt **9,6%**, tegenover 5% in Wallonië en 3,7% in Vlaanderen (Federaal Planbureau, 2024).

4.1.2. Sociale verhoudingen naargelang geslacht en genderongelijkheid: vrouw of man zijn op de arbeids- en activiteitenmarkten

Vrouwen of mannen worden niet op dezelfde manier blootgesteld aan verschillende soorten risico's en levenservaringen bij het zoeken naar of toegang krijgen tot een goede job of activiteit. De **verhoudingen** tussen **geslachten** en genders zijn gelinkt aan **bestaansonzekerheid, armoede, werkgelegenheid** en **activiteit**. **Vrouwen of mannen**¹⁹² worden **niet op dezelfde manier behandeld bij de toegang tot een job of activiteit, om een job te behouden, inzake de werktijden en arbeidsomstandigheden of de toegang tot een inkomen**.

Werkende armen

Het percentage werkende armen ligt zowel voor mannen als voor vrouwen tussen 3% en 6%. We wijzen erop dat deze statistische conventie niet de volledige groep van betrokken individuen weergeeft.

Geslachtsgebonden praktijken zijn sociale constructies: «Mannen en vrouwen zijn veel meer dan een verzameling - of twee verzamelingen - van

biologisch verschillende individuen. Ze vormen twee sociale groepen die betrokken zijn in een specifieke sociale verhouding: de maatschappelijke verhoudingen tussen de geslachten. Deze hebben een **materiële basis**, in dit geval **werk**, en komen tot uitdrukking in de **sociale opsplitsing van het werk** tussen mannen en vrouwen, of anders gezegd: **de opsplitsing van het werk naargelang geslacht**» (Kergoat, 2001).

De maatschappelijke verhoudingen tussen de geslachten en genders vormen de basis van de gezagsverhoudingen van mannen over vrouwen, die ook tot uiting komen met betrekking tot werk, tewerkstelling en activiteiten. De toegang tot werk, het statuut waarin men zit, de aard van het werk en de arbeidsverdeling laten zien dat de blootstelling aan ongelijkheden voor mannen en vrouwen verschillend is, en bovendien sterk varieert naargelang de sector, de aard van de taken, de omstandigheden enz.

Een meerderheid van de vrouwen in de wereld heeft te maken met ongelijkheid

De sociale verhoudingen tussen mannen en vrouwen blijven **wereldwijd** zeer ongelijk. Vrouwen zijn nog steeds zwaar in het nadeel ten aanzien van tal van rechten: verschillende burgerschapsrechten, lager inkomen en loon, minder onderwijs (60% van de analfabeten in de wereld zijn vrouwen), persoonlijke tijd besteed aan onbetaalde zorg en huishoudelijk werk, vaker slachtoffer van fysiek en seksueel geweld, geen toegang tot gezinsplanning, vaker geconfronteerd met genitale verminking, minder politiek vertegenwoordigd enz...¹⁹³. De recentste

¹⁹² Net zoals niet gereduceerd willen worden tot het ene of het andere geslacht, maar deze situatie werd tijdens dit onderzoek niet aangetroffen of bestudeerd.

¹⁹³ UN Women: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/multimedia/2019/12/infographic-human-rights>

VN-commissie voor de status van vrouwen¹⁹⁴ wees ook op specifiek gendergerelateerd geweld via het gebruik van digitale technologieën.

Het zijn voornamelijk vrouwen die verantwoordelijk zijn voor het onbetaalde en onzichtbare werk inzake hulp en zorg in het onderwijs en thuis

Het **onzichtbare** werk (huishoudelijk werk, personenverzorg, organiseren en plannen van activiteiten zoals online zaken in verband met het gezin, het huishouden, school, de activiteiten van de kinderen enz.) wordt gemiddeld nog altijd grotendeels door vrouwen gedaan. Dit is zwaar, onbetaald werk, terwijl de hele samenleving er voordeel uit haalt. Dit **huishoudelijk «care»-werk of reproductief werk is tijdrovend en gratis**.

De **opsplitsing** van het werk **naargelang geslacht** wordt ook gekenmerkt door de ontkenning van de tijd van het **onzichtbare werk van vrouwen** in de privésfeer (aantal en soorten taken, bestede tijd). Vrouwen besteden veel meer tijd¹⁹⁵ aan het zorgen voor en helpen van mensen (kinderen, gezinnen), aan huishoudelijke taken (onderhoud, schoonmaken enz.) en de opvoeding van de kinderen (zorgen voor de kinderen en taken in verband met de kinderen en hun activiteiten) dan mannen (European Institute for Gender Equality, 2023). De organisatie, de planning, de praktische verantwoordelijkheid en het combineren van huishoudelijk werk en een beroepsactiviteit komt vooral op de schouders van vrouwen terecht (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2015) en veroorzaakt stress.

Deze verantwoordelijkheid gaat gepaard met een **zware druk** op de vrouwen om hun gezins- en beroepsleven te combineren. Deze realiteit is des te nijpender in sectoren **waar de werktijden onregelmatig zijn en niet te combineren** (horeca, handel, logistiek, personenverzorg, sociale sector enz.) **met de uren van de kinderen, de school en de «standaard» werkuren** (Duvoux 2017). Deze problemen stellen zich ook wanneer mensen zich willen inschrijven voor een **opleidings-** of professioneel inschakelingstraject, dat ze moeten aanvaarden in het kader van een activeringsprogramma.

In sommige huishoudens is er bijna **geen ondersteuning of geen hulp van buitenaf**¹⁹⁶ voor de opvoeding en het huishoudelijk werk. De vrouwen dragen nog steeds het zwaarste deel van deze werklast en mentale belasting¹⁹⁷. Dit maakt het dagelijks leven van vrouwelijke werknemers nog moeilijker, omdat ze voortdurend onder druk staan en constant, zo niet permanent, aan het werk zijn.

Gratis werk door vrouwen bestaat in alle landen en is een constante, ondanks grote verschillen tussen de landen en verschillen in de mate van betrokkenheid van de mannen. De **niet-erkenning** van dit gratis en onzichtbare werk¹⁹⁸, de **opdeling** tussen de publieke en de private sfeer, **maskeert de gevolgen** van deze **aanzienlijke dimensie in het leven van veel vrouwen, voor hun gezondheid en hun beroepsleven**.

Het zou goed zijn dit **dubbele arbeidsvolume** van huishoudelijk werk en care mee te nemen in verschillende statistische indicatoren om de cijfers van zieke vrouwen of vrouwen in invaliditeit¹⁹⁹ nauwkeuriger te interpreteren.

Alleenstaand ouderschap, een belangrijke risicofactor voor bestaansonzekerheid en armoede

Alleen ouder zijn is slopend en verhoogt het risico op armoede (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2025). Van alle Brusselse huishoudens bevindt zich 12% in deze situatie, waarvan **85% een vrouw als gezinshoofd heeft** (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2024).

In ons onderzoek gaf de meerderheid van de moeders, zowel werknemers als zelfstandigen, te kennen dat ze het moeilijk hadden om hun betaald en onbetaald werk te combineren. De balans vinden in de **«combinatie van privé- en beroepsleven»**, is een **ware beproeving**. Deze moeilijkheden zijn des te nijpender wanneer de vrouwen er alleen voor staan om een of meer kinderen op te voeden, te helpen en te verzorgen.

¹⁹⁴ <https://documents.un.org/doc/undoc/ltd/n23/081/72/pdf/n2308172.pdf>

¹⁹⁵ <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2024-sustaining-momentum-fragile-path>

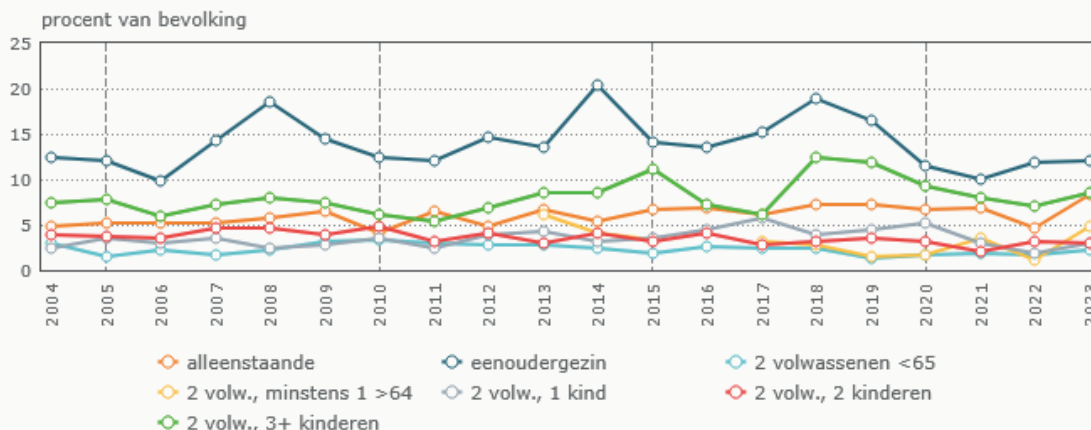
¹⁹⁶ Verschillende organisaties helpen eenoudergezinnen door eenmalig of regelmatig vrijwilligershulp aan te bieden, maar deze hulp is ruim ontoereikend gezien de omvang van de nood.

¹⁹⁷ SciencePo Paris 2024: <https://www.sciencespo.fr/women-in-business/fr/actualites/you-should-have-asked-the-mental-load-in-relationships/>, RTBF, 2025: <https://www.rtbf.be/article/penser-a-tout-pourquoi-la-charge-mentale-des-femmes-n-est-pas-pres-de-s-alleger-11589602>

¹⁹⁸ Zwaar, gratis en onzichtbaar werk waar evenwel het voortbestaan van de wereld op steunt (Tronto, 2009).

¹⁹⁹ Dit is de vierde van de 10 aanbevelingen van de Onafhankelijke Ziekenfondsen als antwoord op de dringende noodzaak om de «genderkloof» in arbeidsongeschiktheid aan te pakken. «Maatregelen uitwerken die een gelijke verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen bevorderen. Er moet meer aandacht gaan naar wat deze gelijke verdeling kan garanderen. »<https://www.mloz.be/nl/documentatie/de-genderkloof-arbeidsongeschiktheid-een-urgente-kwestie>, (Onafhankelijke ziekenfondsen, oktober 2024)

Werkende armen volgens huishoudentype - België



Bron: Federaal Planbureau, 2024: Federaal Planbureau, 2024: https://indicators.be/nl/i/G08_WPO/nl

Werkende armen komen veel vaker voor in eenoudergezinnen. Dit feit is bijna niet zichtbaar in de statistieken²⁰⁰, maar wel stabiel in de tijd. Over een periode van 20 jaar komt een preciaire arbeidssituatie veel vaker voor bij eenoudergezinnen dan bij alle andere gezinssamenstellingen. We willen er echter op wijzen dat ook huishoudens met 2 ouders en meer dan 3 kinderen, de grote gezinnen, ook vaker een preciaire arbeidssituatie ervaren.

In geval van ziekte, arbeidsongeschiktheid of een ongeval nemen de moeilijkheden nog toe.

Net als andere huishoudens²⁰¹ heeft een deel van de vrouwen aan het hoofd van een eenoudergezin geen hulp van buitenaf (geen familie, geen ondersteuning) om voor de kinderen of het huishouden te zorgen. Omdat ze niet over voldoende inkomen beschikken om kwaliteitsvolle kinderopvang te kunnen betalen, door tijdsgebrek en omdat ze voor de kinderen moeten zorgen, zijn eenoudergezinnen vaak zwaar in het nadeel op de arbeids- en activiteitenmarkten.

Professionele hulpverleners stellen dat het voor een vrouw in een eenoudergezin moeilijk, zo niet onmogelijk is om tijd te vinden en zich te organiseren om een opleiding te volgen of een preciaire job aan te nemen.

Ongelijkheid in statuut: samenwonend, deeltijds werkend, helper, werkloos enz.

Verschillende soorten sociaal-administratieve statuten zijn zeer ongunstig voor vrouwen. De ongelijkheid van statuut situeert zich zowel op het niveau van de socio-economische positie, het arbeids-/activiteitsstatuut en de gezinssituatie of -samenstelling. Deze drie elementen versterken de ongunstige positie van vrouwen.

De ongelijkheid van het sociaal-economische en sociaal-administratieve statuut komt tot uiting in tal van situaties en statuten zoals: deeltijds werken met een aanvullend inkomen, aan het werk maar in ouderschapsverlof, aan het werk en in «tijdskrediet», aan het werk met een kort contract, samenwonend en deeltijds aan het werk, samenwonend en werkloos, samenwonend en ziek, samenwonend en nood aan sociale bijstand, «helper» van een zelfstandige, in een regeling voor werkgelegenheidsbevordering, deeltijds en tijdelijk werkloos enz.

Voor de fiscaliteit bestaat er een «gezinshoofd», een positie die vaak wordt ingenomen door mannen omdat ze gemiddeld een hoger inkomen hebben en waaruit belastingvoordelen voortvloeien. Het statuut van samenwonend daarentegen is een positie die voornamelijk door vrouwen wordt ingenomen en die nadelig is wat sociale rechten betreft.

²⁰⁰ In het rapport van een recent Europees onderzoek «working, yet poor» over België werd de nadruk gelegd op voltijdse of laaggeschoolde werknemers, maar dit rapport noemt eenouderschap als risicofactor: «here are, nevertheless, some instances in which the risk of in-work poverty may still exist, particularly in the case of incapacity or unemployment benefits for minimum wage employees in one-person households.» (Working, yet poor, National report, Executive summary, Belgium, p.3.)

²⁰¹ Ligue des familles, 2022, p. 17: «42% van de ouders heeft geen hulp om voor de kinderen en het huishouden te zorgen» <https://liguedesfamilles.be/storage/23805/221122-Barom%C3%A8tre-2022-OK.pdf>

Als **samenwonende** is het inkomen uit sociale uitkeringen²⁰² relatief beperkt. Dit **statuut verhoogt** dus het risico op «**financiële afhankelijkheid**» voor vrouwen (Meulders, 2006).

In deze toch zeer vaak voorkomende situaties heeft de wetgeving de neiging om vrouwen te benadelen bij een scheiding, wat de reeds bestaande ongelijkheden nog versterkt. Deze sociaal-administratieve realiteit leidt tot een vorm van **afhankelijkheid van de samenwonende** van het gezinshoofd.

Werkloosheidsuitkeringen als aanvullend inkomen worden vaker toegekend aan vrouwen, en meer vrouwen zijn samenwonend, wat een veel lagere uitkering inhoudt. De **inkomensgarantie-uitkering (IGU)** is een aanvullende werkloosheidsuitkering die een te laag deeltijds inkomen aanvult, maar ervoor zorgt dat de voltijdse werkloosheidsrechten behouden blijven na een overstap van een voltijdse naar een deeltijdse job. «De verhouding tussen mannen en vrouwen onder deeltijdse werknemers die een IGU ontvangen (...) schommelt rond de 22% mannen tegenover 78% vrouwen» (RVA, 2023).

Vrouwen in Brussel zijn hoger geschoold

In België zijn er **nu veel meer vrouwen dan mannen met een diploma hoger onderwijs**. Volgens Statbel heeft 37,6% van de Belgische bevolking een diploma hoger onderwijs (zie hieronder), namelijk 42% van de vrouwen tegenover 32% van de mannen.

Op niveau van het Gewest wijst Statbel erop dat «het hoogste percentage afgestudeerden van het hoger onderwijs in Brussel te vinden is». Dit feit is des te uitgesprokener onder de jongere generaties: 61,6% van de inwoners van 25 tot 34 jaar had een diploma hoger onderwijs in 2023». En binnen deze populatie zijn er nog meer vrouwen dan mannen met een diploma van het hoger onderwijs, **tot twee keer zoveel, onder de 15- tot 24-jarigen**²⁰³.

In een context waar vrouwen hogere kwalificaties hebben dan mannen, is de loonongelijkheid dus des te paradoxaler.

Lagere inkomens uit arbeid²⁰⁴ en hardnekkige loonverschillen in het voordeel van de mannen

Gemiddeld verdienen vrouwen minder dan mannen. Ze werken vaker deeltijds, niet altijd naar eigen keuze, en in lager gewaardeerde sectoren. De meest kwetsbare vrouwen wisselen vaker van het ene contract/job/uitkering naar een ander.

Net als in België, blijven er in het **Brussels Gewest** voor alle leeftijdsgroepen **loonverschillen** bestaan: «**voltijds werkende mannen verdienen meer dan hun vrouwelijke collega's**. De loonkloof tussen mannen en vrouwen bedraagt 10,2% bij werknemers jonger dan 20 jaar, maar daalt tot 0,7% in de leeftijdsgroep van 30-34 jaar. Daarna neemt het loonverschil tussen mannen en vrouwen opnieuw sterk toe **tot 19,0% bij werknemers van 60 jaar en ouder**»²⁰⁵ (Statbel, 2024).

Verskil tussen de gemiddelde bruto maandlonen van vrouwen en mannen - 2022

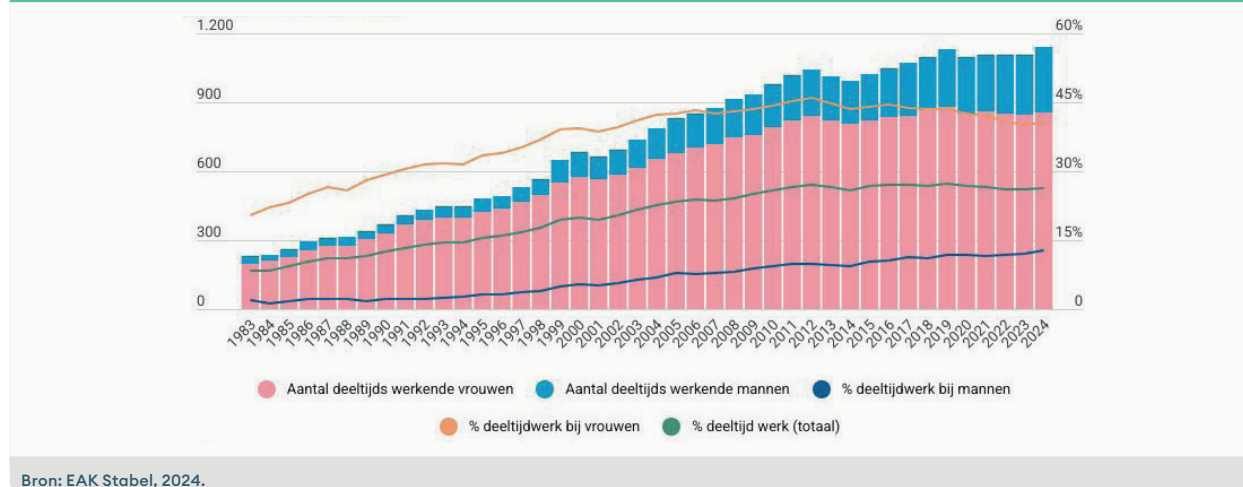


²⁰²In veruit de meeste gevallen.

²⁰³Statbel 2024: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/opleidingen-en-onderwijs/onderwijsniveau#figures>

²⁰⁴Deze ongelijkheden zijn goed gedocumenteerd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Unia, organisaties zoals Vie féminine, universitaire onderzoek en wetenschappelijke rapporten.

Aandeel deeltijds werkenden (in %, rechters) en absoluut aantal deeltijds werkenden (in duizendtallen, linkeras), volgens geslacht



De loonverschillen zijn het grootst tijdens de overgangsfases in het leven, zoals de intrede in het beroepsleven en de periode voorafgaand aan het pensioen. Het is overigens tijdens deze «kwetsbare periodes» in hun loopbaan dat werkende armen «verwijderd raken» van de kern van de arbeids- en activiteitenmarkt: ervaring opdoen, tijd om de activiteit te stabiliseren, tijd om een contract voor onbepaalde duur te verkrijgen, vervroegd pensioen of ontslag enz.

«Volgens het rapport dat in 2021 werd opgesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, bedraagt de loonkloof **wat het uurloon betreft 9,2%** in het nadeel van de vrouwen. Dit verschil komt overeen met **23,1%** als we naar de **jaarlonen** kijken» (FOD Werkgelegenheid, 2021). Dit percentage is hoger dan dat van Statbel (zie hierboven) aangezien er in deze evaluatie rekening is gehouden met de ongelijke verdeling van de arbeidsduur²⁰⁶»

De loonverschillen kunnen worden verklaard door historische verworvenheden op het vlak van erkenning, die ruim in het voordeel zijn van «mannelijke beroepen» ten opzichte van «vrouwelijke beroepen», die ook vaak **van nature als «vrouwelijk» worden gezien**. Vrouwen zijn later toegetreden tot de arbeids- en activiteitenmarkt, en werken vaak in sectoren die minder goed betalen, lager worden ingeschat en waar de sociale verworvenheden en bescherming geringer zijn: schoonmaaksector, handel, bijstand aan personen (kinderen en ouderen), de sociale, gezondheids- en zorgsector enzovoort.

Mannen ontsnappen vaker aan de laagste lonen dan vrouwen. Ze werken meer uren in contracten die vaker voltijds zijn, met meer overuren, in lucratievere sectoren die symbolisch hoger worden ingeschat en beter beschermd zijn. In de loop van hun carrière hebben mannen meer kansen op een stabiel contract en om hogerop te geraken. Historisch is er een grotere erkenning verbonden aan hun functies en kwalificaties, met meer bescherming en extra's (aangegeven en beter betaalde uren, salarisschalen, lonen, overuren, maaltijdcheques, verzekeringen enz.). Ze zijn dus beter beschermd, ook al zijn ze in de meerderheid en worden ze soms slecht betaald in bepaalde sectoren (logistiek, bouw enz.).

Vrouwen werken meer deeltijds, en vaker onvrijwillig

Over het algemeen werken in België aanzienlijk **meer vrouwen deeltijds**, hoewel het **percentage deeltijds werkende vrouwen daalt**.

Arbeidsmarktanalyses wijzen deeltijds werk vaak als een persoonlijke keuze aan. Maar volgens de resultaten van de EAK²⁰⁷ in 2020 zegt bijna een vijfde van de mannen (21%) en de vrouwen (17,2%) dat **de gewenste job alleen deeltijds wordt aangeboden**. Echt **«geen voltijdse job willen»**, geldt bij **minder dan één op de 10 vrouwen (9,4%) en nog minder bij mannen (6,5%)**.

Hoewel de redenen voor deeltijds werk nog steeds verschillen tussen mannen en vrouwen, worden de onvrijwillige redenen minder vaak onderzocht. Als

²⁰⁶ Punt 6 «Een grotere gender loonkloof bij oudere werknemers» <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/lonen-en-arbeidskosten/gemiddelde-bruto-maandlonen>

²⁰⁷ <https://werk.belgie.be/nl/themas/gelijkheid-en-non-discriminatie/gelijkheid-vrouwen-mannen-de-loonkloof>

²⁰⁷ Statbel 2024, zie volledige tabel: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#panel-13>) Helaas is deze statistische enquête over de redenen voor deeltijds werk per geslacht niet beschikbaar op gewestniveau en werd deze grondig hervormd, zodat de trends niet meer vergelijkbaar zijn. De redenen die nu nog worden onderzocht zijn puur individuele redenen. De redenen in verband met de arbeidsvoorwaarden of de werkgever zijn verdwenen.

we echter de «gedwongen» redenen optellen, werkt een aanzienlijk deel van de vrouwen **onvrijwillig deeltijds**:

- **17,2%** omdat **de job deeltijds wordt aangeboden**
- **44,2%** wegens «care»-taken (opvoeding, gezin en huishouden) die niet noodzakelijk gekozen en vrijwillig zijn, **waarvan 24% voor zorg voor kinderen of afhankelijke personen en 20,2% voor andere persoonlijke en familiale redenen**
- **4,3%** omdat ze **geen voltijds werk vinden**

Meer mannen spreken zich niet uit en vallen in de categorie «andere redenen» (14,1% tegenover 6,8%), combineren de job met een opleiding (8,9% tegenover 4,7%), combineren de job met een andere deeltijdse job (6,6% tegenover 3,2%), hebben recht op een vervroegd pensioen (4,6% tegenover 1,1% van de vrouwen) of worden getroffen door economische werkloosheid (1,9% tegenover 0,7%).

Tot slot geeft 10% van de mannen en 7,5% van de vrouwen gezondheidsproblemen en ongeschiktheid om voltijds te werken op als reden.

Als gevolg van de hervorming van deze indicator is de variabiliteit van de redenen afgenomen, maar in het jaar 2024²⁰⁸ vindt een vijfde (18%) van de mannen en vrouwen geen voltijds werk.

De verschillen tussen mannen in vrouwen in belasting op het vlak van care-werk blijven: 9,7% van de mannen en 25,3% van de vrouwen werkt deeltijds «om voor de kinderen of andere afhankelijke personen te zorgen», 5,2% van de mannen en 10,7% van de vrouwen doet dat wegens «familiale redenen» en 26% van de mannen en 24,8% van de vrouwen doet dat wegens «andere persoonlijke redenen».

Deeltijds werken is geen echte keuze. Het is voor vrouwen automatisch verbonden aan het hebben van kinderen²⁰⁹ (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2015) en wordt vaak als zodanig verplicht door de werkgever. De kostprijs van het hebben van een kind of kinderen loopt zeer hoog op voor het werk, de activiteiten en de carrière van vrouwen.

Vrouw zijn en benadeeld worden door stereotiepe beroepsposities, «arbeidsstatuten» en preciaire activiteiten

De verdeling van de beroepsposities blijft nog steeds sterk geslachtsgebonden²¹⁰, en dit ondanks het feit dat vrouwen, dankzij de zeer sterke toename van hun opleidingsniveau, tot een aantal domeinen toegetreden zijn die voorheen verboden waren (justitie, geneeskunde, politiek enz.). De types beroepen zijn nog steeds verdeeld volgens genderstereotypen. Hetzelfde geldt voor strategische hiërarchische posities en gezagsfuncties, jobs op hoog niveau die beter betaald worden en die nog steeds voornamelijk een mannelijk privilege zijn.

Vrouwen zijn bijvoorbeeld nog steeds grotendeels werkzaam in de schoonmaaksector, care, hulp en zorg voor personen, opvoeding, gezondheidszorg, beroepen die van nature als vrouwelijk wordt gezien, terwijl beroepen in de bouw, met zwaar en vermoeiend werk, zoals het besturen van voertuigen, nog steeds overwegend mannelijk zijn.

Onregelmatige jobs, van zeer korte duur (uitzendwerk, freelance werk enz.) of van bepaalde duur in bepaalde opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen (bv. dienstencheques, artikel 60 enz.) worden vaak aangeboden of verplicht opgelegd aan vrouwen. Verschillende vrouwelijke respondenten meldden spanningen tussen mannen en vrouwen over hoger ingeschatte, minder zware en meer gegeerde jobs binnen eenzelfde bedrijf.

De ongelijkheden tussen mannen en vrouwen gaan nog gepaard met een etnostratificatie, die op internationaal niveau werd gedocumenteerd

²⁰⁸ Ten gevolge van de hervorming van de EAK en een breuk in de resultaten, maar ook door de wijziging van de items in de redenen voor deeltijds werk, zijn de tabellen verschillend: Deeltijds werk | Statbel

²⁰⁹ Als er kinderen zijn, weegt het 3e kind zwaar door in de onmogelijkheid om voltijds te werken (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2015). De toegang tot verantwoordelijke functies en de deelname aan de arbeidsmarkt gaan na het tweede en derde kind fors achteruit in vergelijking met mannen.

²¹⁰ Volgens een recente publicatie van Statbel zijn de beroepen die in 2023 voor meer dan 90% door vrouwen worden uitgeoefend: verloskundigen, opvoedsters voor jonge kinderen, schoonheidsspecialisten, zorgkundigen, medisch secretaresses, kinderoppassers, huishoudelijke hulpen, audiologen en logopedisten. 80% of meer van de beroepen als psycholoog, onderwijsassistent, tandartsassistent, verpleegkundige, zorgkundige in instellingen, ondersteunend personeel op juridisch gebied, farmaceutisch-technisch assistent en apothekersassistent, gezondheidsspecialist, administratief secretaresse en gespecialiseerde secretaresse, leerkracht in het lager onderwijs en verpleegkundig kaderpersoneel worden door vrouwen uitgeoefend (Statbel 2022). Even extreem qua stereotypen zijn de beroepen in België die voor meer dan 90% door mannen worden uitgeoefend: vloerleggers en tegelzetters, loodgieters en buizenfitters, plaatwerkers en ketelmakers, monteurs en installateurs van elektrische toestellen, monteurs en installateurs op het gebied van elektronica, bedieners van grondverzetmachines en werktuigen, kraanmachinisten, metselaars, elektrotechnici, technici op het gebied van civieltechnische werken, monteur en reparateur van motorvoertuigen, bouwvakker gewapend beton, vrachtwagenchauffeur, vorkheftruckchauffeur, elektromonteur en dergelijke, stukadoor, timmerlui en schrijnwerkers, installers en bedieners van metaalbewerkingsmachines en gereedschapswerktuigen, treinmachinisten (Statbel 2023: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/beroepen-belgie#panel-11>).

(Nakano-Glenn 1985²¹¹, Duffy 2007²¹²) en die al werd onderzocht in de dienstenchequesector in het Brussels Gewest (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2015). De beroepen en sectoren waarin vrouwen werken, worden vaak beschouwd als niet-of laaggekwalificeerd of als “van nature”. Toch vereisen deze zogenaamd “niet-gekwalificeerde” jobs, die vaak worden uitbestede, tal van onzichtbare en bijkomende vaardigheden en een extreme flexibiliteit²¹³ (Schütz, 2018).

Tal van hulpverleners hebben deze etnostratificatie van de Brusselse arbeidsmarkt ervaren en kunnen ze bevestigen, namelijk dat Belgische vrouwen van buitenlandse origine geconcentreerd zijn in preciaire arbeidssectoren en te lijden hebben onder verschillende soorten ongelijkheid (loon, aard en omstandigheden van het werk, functies, werkuren, zwaar werk, vervoer enz.).

Hoewel vrouwen oververtegenwoordigd zijn in deeltijdse jobs en in bepaalde preciaire sectoren of stelsels van tewerkstelling en activiteit, zitten ze minder vaak in een statuut van zelfstandige/ondernemer²¹⁴ (Statbel, 2024). Ondanks een forse toename van het aantal vrouwelijke ondernemers van Belgische origine de afgelopen jaren²¹⁵, zijn vrouwen van buitenlandse afkomst veel minder aanwezig in dit soort statuut (FOD Economie, 2023).

Al deze ongunstige statuten en posities hebben gevolgen voor de vrouwen wanneer ze met pensioen gaan.

De ongelijkheden tussen werknemers hebben betrekking op het statuut, maar ook op de taken en het soort contract. Ze kunnen voorkomen tussen mannen en vrouwen, maar ook tussen mensen van verschillende origine, zoals bijvoorbeeld in de logistieke sector in Frankrijk (Benegnù & Gaborieau, 2020).

De hulpverleners wezen erop dat er in de informele activiteiten ook “niches” zijn waarin erg kwetsbare werknemers terechtkomen en waar de werkgevers georganiseerde uitbuitingssystemen opzetten volgens geslacht, volgens soort activiteit maar ook volgens gemeenschap. Deze selectieve doorstroming berust op concurrentie, culturele en zelfs traditionele en patriarchale waarden, maar sommige

activiteiten van zwartwerk zijn voorbehouden aan of verboden voor vrouwen en/of mannen.

Ongelijkheid in de erkenning van zwaar werk

Zowel vrouwen als mannen werken in jobs die als “laaggekwalificeerd” worden bestempeld, en die vaak risicovol en zwaar zijn. De zogenaamde mannelijke kwalificaties en beroepen worden van oudsher erkend met zeer gedetailleerde en specifieke beschrijvende categorieën. Deze erkenning van het soort werk, de risico's van de uitgeoefende functie en de zwaarte van het werk houdt ook in dat er een aantal voordelen aan gekoppeld zijn, zoals gedekte risico's, aangepaste lonen, vervroegd pensioen en eventueel andere voordelen.

Anderzijds zijn in domeinen die een hoge fysieke maar ook psychosociale belasting kunnen inhouden, de beschrijvende categorieën niet (of veel minder) gedetailleerd en specifiek. Dit zijn vaak domeinen waar voornamelijk vrouwen werken, zoals in care-beroepen (personenzorg), schoonmaak (logistieke hulp, dienstencheques, ...), horeca, onderwijs, sociale dienstverlening (welzijnswerk, opvoedkundige beroepen, animatie enz.), gezondheidszorg (zorgkundigen enz.).

De activiteiten en jobs die door vrouwen worden uitgeoefend zijn niet alleen minder goed betaald, maar ook de zwaarte van deze beroepen en de risico's die ze met zich meebrengen worden minder erkend en er is minder bijbehorende bescherming.

Vrouwen in een mannelijke werkomgeving

In een mannelijke werkomgeving zijn vrouwen frequent het slachtoffer van vele vormen van minachting, pesterijen en specifiek seksuele intimidatie, naast het racisme en de discriminatie waar ze dagelijks mee te maken hebben.

In ons onderzoek zegden werkneemsters in verschillende sectoren dat ze het slachtoffer waren van spot, opmerkingen en een vrouwonvriendelijke behandeling. In een recent Frans onderzoek getuigden vrouwelijke werknemers van de “pesterijen” en “smadelijke beproevingen” die ze dagelijks moeten ondergaan en van “praktijken die misschien onschuldig lijken, maar die dag na dag de kwelling

²¹¹ Glenn, E. Nakano, (1985). Racial Ethnic Women's Labor: The Intersection of Race, Gender and Class Oppression. Review of Radical Political Economics, 17(3), 86-108. <https://doi.org/10.1177/048661348501700306>

²¹² Duffy M. 2007 Making care count, Rutgers University press <https://www.rutgersuniversitypress.org/making-care-count/9780813549613/>

²¹³ Er zijn sectoren die als mannelijk worden beschouwd, zoals bijvoorbeeld de bouwsector of «technische» beroepen, waar mannen te maken krijgen met dezelfde soort vanzelfsprekende toewijzing aan deze uitbestede en laag ingeschatte beroepen en sectoren die mechanismen ontwikkelen voor de uitbuiting van kwetsbare mannen van buitenlandse afkomst.

²¹⁴ <https://statbel.fgov.be/nl/themas/datalab/zelfstandige-ondernemers>, geraadpleegd op 19/12/24.

²¹⁵ <https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kmos-en-zelfstandigen-cijfers/ondernemerschap-en-diversiteit/zelfstandigen-volgens-geslacht>, 14 februari 2023

erger maken” in de verhoudingen tussen de werknemers en hun ploegbazen. In het onderzoek worden de beledigingen en ander seksistisch gedrag van de meestal mannelijke hiërarchie tegenover vrouwen gedocumenteerd, evenals het “pestgedrag” dat door de arbeiders aan de kaak wordt gesteld en tekenend is voor het machtsmisbruik dat erop gericht is om in de fabriek een op gender gebaseerde orde te vestigen en te versterken” (Gallot, 2016).

4.1.3. Etnoraciale sociale verhoudingen op de arbeids- en activiteitenmarkt: Belg van buitenlandse origine zijn, een andere nationaliteit of het “migratiestatuum” hebben

Belg van buitenlandse origine zijn, geen Belg zijn of een precair administratief statuut of ongelijk verblijfsstatuum hebben, geeft niet dezelfde ervaringen bij het zoeken naar of krijgen van een kwaliteitsvolle job of activiteit. Deze jobs en activiteiten stellen mensen in verschillende mate bloot aan verschillende risico's.

De sociale verhoudingen tussen individuen, die gebaseerd zijn op de posities die mensen toegewezen krijgen op basis van huidskleur, afkomst en nationaliteit, zorgen voor spanningen en ongelijkheden. Deze “sociaal-etnische” of “etnoraciale” sociale verhoudingen wijzen dus op tekenen van racialisering²¹⁶ en racisme, die steeds beter worden gedocumenteerd. Ze getuigen van ongelijkheden die nog steeds bestaan op het gebied van toegang tot werk, huisvesting, voldoende inkomen en gezondheid.

De “sociaal-etnische” of “etnoraciale”²¹⁷ sociale verhoudingen verwijzen naar spanningen en ongelijkheden die worden gevoed door “racialiseringswijzen” of de manieren waarop “basisbegrippen, zonder in wezen raciaal te zijn, tot onuitgesproken racialisering kunnen leiden”²¹⁸ (Faire genre, 2023).

Het gaat om afwijzing, kleinering en de omschrijving van groepen op basis van zichtbare en onzichtbare criteria, racistische ideeën en gedragingen. Hoewel “rassen” in biologische en

antropologische zin wetenschappelijk niet bestaan²¹⁹, wordt deze term in de sociale wetenschappen met opzet gebruikt om de sociale verhoudingen en ongelijkheden die wereldwijd nog steeds aanwezig zijn zichtbaar te maken: **“het woord ras wordt gebruikt om sociale verhoudingen van gezag en macht zichtbaar te maken”** (Guillaumin²²⁰).

De bestaande gegevens op basis van de origine van Belgische burgers (met name de nationaliteit van beide ouders, de geboorteplaats of een verkregen nationaliteit) worden al jaren niet meer gepubliceerd vanwege de discussie die ze op gang brengen over het effect en de interpretatie van de resultaten. Deze gegevens zijn echter cruciaal om de etnostratificatie en ongelijkheden in de toegang tot de arbeids- en activiteitenmarkten in het meest kosmopolitische stadsgewest van het land zichtbaar te maken.

België is al eeuwenlang een land van migratie en vermenging van bevolkingsgroepen. Als kruispunt van Europa hebben de meeste Belgen een migratieachtergrond. Volgens Statbel is België een land met een grote diversiteit en deze diversiteit neemt nog toe (Statbel, 2024²²¹). Het grondgebied van het **Brussels Gewest concentreert de grootste diversiteit van Belgische personen van buitenlandse origine (39,1%) en met een buitenlandse nationaliteit (35,3%)**. “Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest” heeft ook het hoogste percentage mensen met een herkomstnationaliteit van buiten de EU27-zone: 61,3% tegenover 59,0% in Vlaanderen en 40,4% in Wallonië” (Statbel, 2024).

Volgens gegevens die door Unia gepubliceerd werden, vormt de Belgische bevolking van Belgische origine de grootste bevolkingsgroep in Wallonië (59,6%), de Duitstalige Gemeenschap (55,5%) en Vlaanderen (70,6%). In Brussel daarentegen maakt de bevolking van buitenlandse origine het grootste deel van de bevolking uitmaakt (74,4%).

De migratiebewegingen van bevolkingsgroepen zijn aanzienlijk in het gewest en zorgen voor een dynamische vernieuwing van de populatie (BISA, 2025). De kansen op culturele en sociale

²¹⁶ Deze feiten zijn laakbaar op grond van verschillende wetten: artikelen 10 en 11 van de grondwet, antiracismewet: <https://www.unia.be/nl/discriminatie-in-de-wet>; De antidiscriminatiewet van 10 mei 2007. <https://equal.belgium.be/nl/wetgeving; VWEU: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:nl:PDF>.

²¹⁷ “Following the example of Evelyn Nakano Glenn, I will use the term racial-ethnic “to refer collectively to groups that have been socially constructed and constituted as racially as well as culturally distinct from European Americans” (Nakano Glenn 1992, 41).” Duffy, M. (2007) Doing the Dirty Work: Gender, Race, and Reproductive Labor in Historical Perspective. *Gender & Society*, 21(3), 313-336.

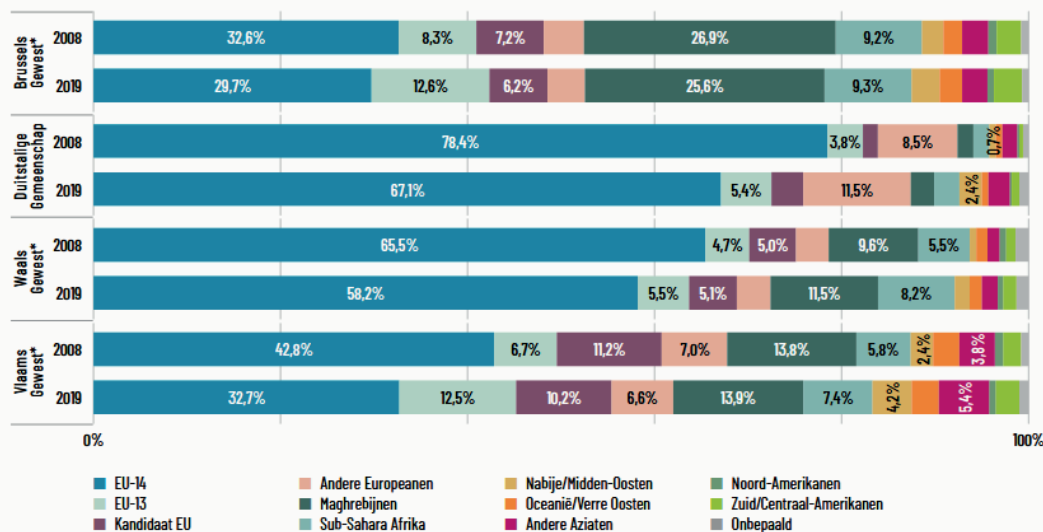
²¹⁸ Podcast «Faire genre», Binge audio, 2023.

²¹⁹ Peiretti-Courtois, D. (2021). 11. Les races n'existent pas. Corps noirs et médecins blancs: La fabrique du préjugé raciale, XIXe-XXe siècles (p. 207-233). *La Découverte*. https://www.lemonde.fr/idees/article/2025/02/10/michel-agier-anthropologue-la-race-biologique-n-existe-pas-mais-la-race-produite-par-le-racisme-elle-existe-socialement_6539488_3232.html

²²⁰ Galonniér et Naudet, 2018: Entretiens croisés «La catégorie de race est utile si elle permet de rendre visible la construction de ce positionnement spécifique afin d'en étudier les mécanismes et les effets sociaux.» in https://lavedesidees.fr/IMG/pdf/201906211_races.pdf

²²¹ Statbel Diversiteit naar herkomst: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/structuur-van-de-bevolking/herkomst>, geraadpleegd op 7/11/2024.

Verdeling van de bevolking van buitenlandse origine volgen origine en entiteit (18-64 jaar, 2008-2019)



Bron: Sociaal-economische monitoring, Arbeidsmarkt en herkomst 2022, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Unia, p. 17

vermenging, solidariteit en spanningen binnen en tussen groepen of “gemeenschappen” zijn er groter dan waar ook.

Spanningen en problemen die tot uiting komen in de etnoraciale sociale verhoudingen

Als we de sociologische analyse van de **etnoraciale sociale verhoudingen**²²² met betrekking tot de toegang tot werk en activiteit toepassen op ons onderzoeksmateriaal, kunnen we drie grote soorten ongelijkheden identificeren. Dat zijn ongelijkheden die verband houden met een “toewijzing aan de figuur van de buitenlander”. Het is dan mogelijk ongelijkheden te onderscheiden op basis van:

- de herkomst of nationaliteit van de ouders of grootouders;
- de nationaliteit;
- het migratiestatuuat.

Naast ongelijkheden tussen mannen en vrouwen, bestaat er een **sterke gedocumenteerde etnostratificatie** van de arbeids- en activiteitenmarkt in bepaalde sectoren, zoals bijvoorbeeld de dienstensector (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2015). Het komt erop aan **gegevens over de herkomst** en de profielen van de werknemers in de verschillende sectoren, jobs en activiteiten te bestuderen. Vaak zitten veel mensen van

buitenlandse herkomst of nationaliteit in zogenaamde “ondergeschikte”²²³ posities op de formele en informele markten.

Tijdens ons onderzoek stelden we vast dat **de meerderheid van de werkende armen in Brussel geconfronteerd wordt met verschillende ongelijkheden vanwege hun herkomst, hun nationaliteit en het administratieve statuut dat gekoppeld is aan hun verblijfsrecht.**

Deze werknemers zijn meer dan anderen blootgesteld aan het risico om in precare jobs en activiteiten te werken, met een slechtere bescherming, minder beschermende contractuele regelingen, van (zeer) korte duur, in activiteiten die als niet-gekwalificeerd of ondergeschikt worden beschouwd, en zelfs te worden uitgebuit.

Volgens een eerste jaarrapport van Unia over het Brussels Gewest, is discriminatie op het werk de belangrijkste reden van klachten wegens discriminatie, en dit soort discriminatie blijft bovenaan de lijst staan.

4.1.3.1. Eerste component van etnoraciale ongelijkheden: van buitenlandse origine zijn

Belgen die in België geboren zijn en ouders of grootouders hebben die in het buitenland zijn geboren, worden niet op dezelfde manier behandeld bij het zoeken naar een job of activiteit en krijgen niet gelijk toegang tot een job of activiteit en een toereikend inkomen.

²²² Sociale verhoudingen die spanningen weergeven tussen groepen over zaken zoals toegang tot werk, tot een arbeidsstatuuat, ... (zie hoofdstuk 1).

²²³ Dit zijn jobs met een lage status, die zowel bestaan bij loontrekkenden (Siblot et al., 2015) als bij zelfstandigen (Gros J., 2017).

Het gaat dan om **Belgische werknemers van buitenlandse origine**²²⁴ die aan een buitenlandse origine worden toegewezen vanwege hun huidskleur, accent, taal of religie, en die **meer moeilijkheden zullen ondervinden** om een job te vinden die overeenstemt met hun kwalificaties, om een kwaliteitsvolle job/activiteit te vinden of om deze langdurig vast te houden²²⁵. Dit zijn werknemers die met zwaardere beproevingen te maken krijgen in de arbeidsverhoudingen, in de arbeidsomstandigheden of in hun ervaringen op de werkplek (stigmatisering, pesterijen enz.).

Sinds een aantal jaar publiceert de FOD Werkgelegenheid tweejaarlijks een **socio-economische monitoring**²²⁶ die specifiek de ongelijkheden onderzoekt in verband met de toegang tot de arbeidsmarkt volgens de origine van de loontrekkende werknemers. Deze gegevens zijn waardevol om te onderzoeken hoe een vreemde origine de beroepspositie en de ontwikkelingen beïnvloedt, evenals om zichtbaar te maken hoe de **etnostratificatie van de klassieke arbeidsmarkt in loondienst zichtbaar wordt in verschillende dimensies**.

In Brussel neemt sinds 2016 het **verschil in werkzaamheidsgraad naargelang de herkomst** af voor elk opleidingsniveau, maar het blijft “zeer uitgesproken” voor het hoger onderwijs. Zo ondervinden Brusselaars van buitenlandse origine **meer moeilijkheden om hun diploma hoger onderwijs te laten gelden** (FOD Werkgelegenheid, 2022). Dit verschil is ook te zien in het ontvangen loon: 21,9% van de mensen van buitenlandse origine met een diploma hoger onderwijs zit in de lagere loonklassen, tegenover 8,2% van de mensen van Belgische origine (FOD werkgelegenheid, 2023).

Deze verschillen zijn ook duidelijk zichtbaar in de beklede posities, de kwaliteit van het werk en de leeftijd: “De **kwaliteit van het werk** (lonen, mobiliteit tussen statuten, sectoren en soorten contracten) is verbeterd, maar mensen met een migratieachtergrond blijven oververtegenwoordigd in **minder kwalitatieve** en minder duurzame jobs, waarbij ze vaker werkloos zijn of vaker als uitzendkracht of arbeider werken. En het is nog moeilijker om werk te vinden als ze bovendien ten hoogste een getuigschrift van het lager secundair onderwijs hebben, ouder zijn dan 55, vrouwen/moeders zijn of pas recent in België zijn aangekomen” (FOD Werkgelegenheid, 2023).

Zoals een studie van Views (2023) aangeeft, worden **buitenlanders en mensen van buitenlandse origine vaker aangenomen en opnieuw aangenomen in de meest preciaire arbeids- en activiteitssectoren**, en dit voor aangegeven en zichtbare activiteiten, met name in “de bouw-, transport- en opslagsector, de horeca, administratieve en ondersteunende diensten (met uitzondering van de uitzendsector) en de sectoren met tijdelijk werk”.

In elk van deze sectoren is **meer dan 80% van de nieuwe aangeworven personen in Brussel van buitenlandse origine**. In de administratieve en ondersteunende diensten (exclusief de uitzendsector) is ongeveer 38% van de nieuwe aanwervingen in Brussel van Noord-Afrikaanse origine. We zien ook een duidelijke terugkeer van deze groep in de sector van tijdelijk werk (29%). In de horeca bestaat een tamelijk groot deel van de nieuwe aanwervingen uit werknemers uit de EU15 (27%). Tot slot valt eens te meer het hoge aandeel Brusselaars met een “andere” origine op in de horeca (22%) en in de administratieve en ondersteunende diensten (uitgezonderd de uitzendsector) (17%)” (Views, 2023, p.30).

Als we hier het **hybride en onzichtbare** deel van de jobs en activiteiten (zie hoofdstuk (2)) bij optellen die worden uitgeoefend door alle mensen van buitenlandse herkomst, gaat het om aanzienlijke delen van de formele en informele economie.

Andere onderzoeken documenteren deze realiteit. Uit een enquête die het HIVA verrichtte in het Brussels gewest blijkt dat: “Laaggeschoolde Brusselaars van Noord-Afrikaanse, Sub-Saharaanse of “andere” origine de kleinste kans hebben om een langdurige job te vinden. Hoogopgeleide Brusselaars van Belgische origine hebben de meeste kans om een dergelijke job te vinden (Huysmans et al., 2022).

Het aandeel voltijdse jobs is hoger voor Belgen van Belgische origine en EU15-onderdanen dan voor mensen van Sub-Saharaanse origine. Deze laatstgenoemden zijn het minst bevoorrecht, en werken vooral in speciale of deeltijdse stelsels, zoals uitzendwerk. Volgens de FOD Werkgelegenheid werden tijdelijke contracten in 2019 vaker ingevuld door Belgen van Sub-Saharaanse origine (12,5% mannen en 6,9% vrouwen) of van Noord-Afrikaanse origine (6% mannen en 3,7% vrouwen) en uit het Nabije en Midden-Oosten (3,2% mannen zowel als vrouwen) dan door Belgen van Belgische origine (1,8% mannen en 1,4% vrouwen) (FOD Werkgelegenheid, 2023).

²²⁴ Hoewel administratieve rechten afhankelijk zijn van de nationaliteit en het statuut, zijn ze niet afhankelijk van de herkomst van het individu en de nationaliteit van de ouders. <https://fra.europa.eu/nl/law-reference/belgian-constitution-14>

²²⁵ Zie alle Monitorings van de arbeidsmarkt.

²²⁶ <https://werk.belgie.be/nl/publicaties/socio-economische-monitoring-2022-arbeidsmarkt-en-origine>

Mensen van vreemde origine ondervinden meer moeilijkheden dan Belgen om zich te integreren op de arbeidsmarkt en zich er langdurig te handhaven. Bovendien is hun positie minder goed dan die van Belgen van Belgische origine als ze werk hebben (Gilbert en Bevers, 2016).

Ondanks een Belgische nationaliteit en een integratie die wordt gekenmerkt door gelijke beroepsposities, blijven de processen van distantisering en aanhoudende ongelijkheden aanzienlijk. Deze worden ook effectief gerapporteerd en ze gaan van ambivalente tot expliciet racistische vormen. Familienaam, huidskleur, accent en cultuur zijn stuk voor stuk stigma's die de toegang tot betere banen belemmeren.

Voor deze veelzijdige hybride werknemer zijn vermijding en discriminatie op basis van herkomst en "gelaatstreken" reële problemen bij het zoeken naar werk:

Ik ben echt niet iemand die snel een slachtofferrol aanneemt, maar ja, ik ben van Noord-Afrikaanse origine. (...) Wanneer ik online solliciteerde, ik heb de test al gedaan (lacht), (...) zocht ik vaak naar een job via Facebook. Ik veranderde mijn naam in "Benjamin Carson" en ik kan je verzekeren dat ik het verschil meteen merkte. Als ik een bericht stuurde, kreeg ik antwoord en mocht ik langskomen. En als ik dan langsging en mezelf voorstelde: "Ja, hallo, ik ben Mohammed", dan was het al iets anders. En dat heeft niets met slachtofferrol te maken, het is gewoon een feit. Lange tijd dacht ik "Man, dat kan toch niet, dat kan toch niet". Maar er komt een punt waarop je ziet dat je de vaardigheden hebt, je hebt alles, maar ze nemen je niet aan en ze nemen iemand anders die geen ervaring heeft omdat zijn kop beter past, dat is de waarheid. Zo is het gewoon, zie je. [wa11]

De sociale verhoudingen zijn ongelijk, met name door de discriminatie die hardnekkig blijft en tot uiting komt in extra moeilijkheden om een job te vinden, de ongelijke statuten en posities die ze innemen en de zwaardere taken die ze toebedeeld krijgen (Blackett A., 2020²²⁷).

Het zijn dus niet alleen de kansen om een job te vinden en te houden die worden belemmerd door de toebedeelde buitenlandse origine, maar ook de risico's en de bescherming, de dagelijkse arbeidsverhoudingen en de inhoud van het werk, de taken en de interacties.

4.1.3.2. Tweede component van etnoraciale ongelijkheden: de niet-Belgische nationaliteit

Mensen met een andere nationaliteit worden niet op dezelfde manier behandeld, zowel op het vlak van wonen, werken, werk zoeken en voldoende inkomen verwerven door een job of een activiteit.

Als metropool telt het Brussels Gewest een aanzienlijk aantal niet-Belgische buitenlandse werknemers met de nationaliteit van andere Europese of niet-EU-landen.

Deze buitenlandse Brusselaars zijn oververtegenwoordigd in de groep die onder de armoedegrens leeft (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2023).

Een deel van deze werknemers behoort tot de groep van de werkende armen en werkt in lager betaalde sectoren: transport en logistiek, voeding, horeca, bouw, dienstensectoren, verwerkende industrie en handel.

Mensen met een niet-EU-nationaliteit zijn vaak kwetsbaarder en worden meer gediscrimineerd op de arbeidsmarkt (socio-economische monitoring, 2022).

Socio-economische risico's voor buitenlandse werknemers

Werknemers met een buitenlandse nationaliteit worden voornamelijk blootgesteld aan sociale risico's, precair werk, misbruik, instabiliteit en slechte arbeidsomstandigheden.

Of ze hier legaal aankomen of niet, of ze komen om te werken of niet, meestal verandert hun situatie snel. Veel vreemdelingen komen "legaal" aan (visum, reguliere verblijfsvergunning, werkvergunning enz.), maar worden "mensen zonder papieren" als ze langer blijven dan de geldigheidsduur van het document of omdat een verlenging niet mogelijk is. Zodra ze illegaal verblijven, is het voor deze mensen onmogelijk om een job te vinden op de officiële arbeidsmarkt, waardoor ze worden blootgesteld aan de hier genoemde misbruiksituaties.

Deze werknemers worden vaak minder of heel weinig betaald en lopen meer risico om in een instabiel statuut of instabiele contracten, of zelfs in de marge van de legaliteit terecht te komen (valse contracten, misbruik van statuten enz.). Er zijn veel wegen

²²⁷ Video Rapoport Center for Human Rights and Justice, Adelle Blackett - Racial Capitalism's Challenge to Labor Law in the Age of Pandemic

waarlangs deze werknemers hier aankomen en zij hebben in de loop van hun traject een grotere kans op uitbuiting, oplichting en chantage.

Het Europese onderzoek “Working, Yet Poor” toonde aan dat **“deeltijds werk en tijdelijk werk veel vaker voorkomen bij werknemers die in het buitenland zijn geboren** en dat een groter deel van de migranten een basis beroep heeft (Pena casas, 2004; Ratti et al., 2023).

De socio-economische risico's zijn groter en de arbeidsverhoudingen afhankelijker. Uit ons veldonderzoek blijkt dat ze vooral te maken hebben met informele en niet-aangegeven (of gedeeltelijk aangegeven) activiteiten.

Een groot aantal werknemers met een niet-EU-nationaliteit

Heel anders dan de behandeling die werknemers in de Europese en internationale instellingen of in internationale privébedrijven te beurt valt, leeft een aanzienlijk deel van de werknemers met een niet-EU-nationaliteit in (zeer) preciaire omstandigheden (zie hoofdstuk (2)).

We moeten onderscheid maken tussen **buitenlandse gedetacheerde werknemers**²²⁸, die verbonden blijven met het Europese land van oorsprong en niet verbonden zijn met het Belgische systeem, en **buitenlandse werknemers** (soms hypergekwalficeerd) die in dienst worden genomen door Belgische werkgevers²²⁹.

Volgens deze sociale inspecteur zijn de **ongelijkheden zichtbaar, overduidelijk en talrijk** voor werknemers van buitenlandse origine, die vaak worden blootgesteld aan de zwaarste taken.

Mensen met een immigratieachtergrond (...) worden nog steeds voornamelijk tewerkgesteld in de schoonmaaksector en zo (...). Wat ik in de zaken waar ik me mee bezighoud altijd zie, is dat het vreemdelingen zijn die de meest ondankbare taken krijgen. [hulpv27]

Het aantal **gedetacheerde werknemers** in België is de afgelopen jaren sterk gestegen. Van de OESO-landen is Duitsland het land dat het vaakst een beroep doet op deze werknemers, gevolgd door Frankrijk en Oostenrijk. België staat op de 4e plaats

met 215.000 gedetacheerde werknemers uit een ander land, waarvan 25% afkomstig is uit derde landen (OESO, 2024).

Als we naar de verhouding tussen het aantal gedetacheerde werknemers en de bevolking kijken, staat België op de tweede plaats van de landen die gebruikmaken van gedetacheerde werknemers.

Economische mobiliteit is moeilijk voor gedetacheerde werknemers met een niet-EU-nationaliteit wanneer ze in België willen blijven. Ze zijn vaak heel kwetsbaar en lopen meer risico om te maken te krijgen met tal van administratieve problemen (gebrek aan bewijsstukken, administratieve documenten, procedures enz.), wat hun latere kansen op werk en activiteiten verkleint.

De socio-economische monitoring van de FOD Werkgelegenheid bevestigt **de aanzienlijke toename van het aantal gedetacheerde werknemers van niet-Europese origine in België** (van 8% in 2010 tot 21% in 2020). “Deze werknemers worden over het algemeen gedetacheerd door een werkgever die in één van de EU-15-lidstaten is gevestigd, met Nederland op kop (26%), gevolgd door Portugal (7%), Frankrijk (5%) en Duitsland (4%). De detachering van werknemers verandert de omvang en vooral het profiel van de arbeidsmigratie naar landen zoals België fundamenteel”. Het toenemende gebruik van gedetacheerde werknemers heeft een impact op de arbeids- en activiteitenmarkt.

De **gegevens van Myria** tonen ook aan dat **Nederland** in absolute cijfers het belangrijkste land van herkomst is van gedetacheerde werknemers in België. We moeten echter opmerken dat de landen die de meeste onderdanen van derde landen detacheren, Polen (voornamelijk Oekraïners en Wit-Russen), Portugal (voornamelijk Brazilianen) en, in mindere mate, Slovenië en Litouwen zijn²³⁰ (Myria, 2024).

Er is een **toenemend aantal zelfstandigen**²³¹ onder de **gedetacheerde buitenlandse werknemers**. Een deel van hen is afhankelijk van hun werkgever (met name door het verschaffen van huisvesting) en heeft geen andere keuze dan (onder dwang of zonder het te weten) het statuut van zelfstandige aan te nemen.

²²⁸ Een buiten België gevestigde werkgever kan zijn werknemers naar hier detacheren, d.w.z. deze gedetacheerde werknemers tijdelijk in België tewerkstellen. Deze werknemers worden door hun werkgever tijdelijk naar een ander land uitgestuurd. De detachering moet tijdelijk zijn en de werknemer blijft onder het socialezekerheidsstelsel van zijn land van herkomst vallen.

²²⁹ Sinds kort maakt de single permit regeling (gecombineerde vergunning) het gemakkelijker om een buitenlandse werknemer in dienst te nemen met een gecombineerde vergunning.

²³⁰ https://www.myria.be/files/2024_MYRIA_Migration_%C3%A9conomique_libre_circulation_et_%C3%A9tudiants.pdf
<https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/posted-workers-from-and-to-belgium-facts-and.pdf>

²³¹ Over gedetacheerde werknemer: <https://www.lgdj.fr/le-travail-detache-face-au-droit-europeen-9782807909120.html>

Buitenlandse werknemers kunnen met een “gecombineerde vergunning” van bepaalde en onbepaalde duur werken²³². Het soort vergunning hangt af van de duur van de detachering: een **Limosa-verklaring** voor minder dan 90 dagen, of **via het platform Working in Belgium**²³³ voor detacheringen van meer dan 90 dagen. Deze procedure is ingewikkeld en tijdrovend en ontmoedigt zowel migranten als werkgevers. Bovendien mag met de gecombineerde vergunning niemand in dienst worden genomen die illegaal in België verblijft.

In 2023 werden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 3.614 eerste werkvergunningen afgeleverd. Dit aantal is vergelijkbaar met dat van het jaar ervoor (Myria, 2024). 3.080 onderdanen van derde landen kregen voor het eerst een gecombineerde vergunning van bepaalde duur, het aantal hooggekwalificeerde werknemers overtreft het aantal werknemers in knelpuntberoepen. In 2023 waren er 373 eerste aanvragen voor beroepskaarten voor zelfstandigen, en 277 verlengingen (Myria, 2024).

Buitenlandse werknemers in een situatie van “hyperafhankelijkheid” van de werkgever, van klanten of van opdrachtgevers

Mensen met een buitenlandse nationaliteit **zijn overmatig blootgesteld aan uitbuitingssystemen**²³⁴ die deze werknemers formeel of informeel in dienst hebben in tal van sectoren.

In de bouw of in de horeca, in de achterkeuken, treffen we veel mensen zonder papieren aan en die zeer slecht betaald worden en geen enkele bescherming hebben. Op een keer kreeg ik in mijn bureau iemand over de vloer die een arbeidsongeval had gehad en te horen kreeg: “Luister, je was daar niet, je was thuis en nu ga je in je eentje naar het ziekenhuis”. Hij was dus niet verzekerd en nu zit hij voor de rest van zijn leven met een gezondheidsprobleem. [hulpv13]

We zien dat **de kwetsbare buitenlandse werknemer sterk afhankelijk is** van de werkgever, zowel wat betreft de administratieve (gedigitaliseerde, ...) aangiften van de werkgever (gewerkte tijd, loon,

ongevalsaangifte, aangifte van stopzetting, ...) als de verlenging van de arbeidsvergunning of het gebruik maken van zijn rechten (premies, loontoeslagen, ...).

Dat zijn volgens mij de drie elementen die een werknemer kwetsbaar maken: het loon, de arbeidsvoorwaarden/werkuren en de naleving van de administratieve formaliteiten door de werkgever die tijdig moeten worden vervuld om de werknemer in staat te stellen zijn werkvergunning te verlengen. [hulpv14]

Recent onderzoek toont hoe de **situatie van “tijdelijke migranten”** geëvolueerd is, waarbij de auteur stelt dat “het migratiebeleid deels aan de werkgevers wordt gedelegeerd. Arbeidsvergunningen krijgen voorrang op verblijfsvergunningen en de werknemers zijn niet meer verbonden aan de staat (en nog minder aan de verzorgingsstaat) maar aan het bedrijf dat hen in dienst neemt. Of ze in België kunnen blijven, hangt veel meer af van de beslissingen van de werkgevers dan van het overheidsbeleid” (Devetter, 2025). Er worden kritische analyses voor een hervorming en vereenvoudiging van de procedures geformuleerd door organisaties die gespecialiseerd zijn in hulp aan ²³⁵ (Ciré, 2021).

Een **werkende arme met een buitenlandse nationaliteit is driedubbel** afhankelijk van de “goede wil” en het goede beheer van de werkgever of de opdrachtgever. Bovenop de afhankelijkheid in de **ondergeschiktheidsrelatie** (om toegang te krijgen tot de activiteit, om zich erin te handhaven enz.), komt nog de **naleving van de geldende wetgeving** (correcte registratie, aangifte van de uren, naleving van de loonschalen, werktijden, pauzes, veiligheid op het werk enz.) **maar ook het steeds grotere risico om het land te moeten verlaten of zijn job/activiteit te verliezen** in geval van administratieve problemen (bij de werkgever, de gemeente waar men woont enz.).

In het geval van een “gecombineerde vergunning”, de procedure die geldt voor alle werkvergunningen in België, worden de verblijfsvergunning en de werkvergunning tegelijk afgeleverd. Het is echter de werkgever die de aanvraag indient. De **werkgever staat in het middelpunt**, hij bezit **alle informatie over de procedure** en kan tegen de werknemer liegen over het verkrijgen van een verblijfsvergunning.

²³² «Gecombineerde vergunning van bepaalde duur: een arbeidsvergunning bedoeld voor werknemers die naar België komen om er langer dan 90 dagen te werken. In principe wordt een gecombineerde vergunning verleend voor de duur van de arbeidsovereenkomst, voor maximaal een jaar. Na deze periode moet dus een verlenging worden aangevraagd. In de vier gewesten zijn er in bepaalde gevallen afwijkingen mogelijk en wordt de maximumperiode verlengd tot 3 jaar voor hoogopgeleide werknemers. Gecombineerde vergunning van onbepaalde duur: een werknemer kan voor een onbepaalde duur worden toegelaten tot de arbeidsmarkt nadat hij/zij een bepaalde periode heeft gewerkt (twee, drie of vier jaar, afhankelijk van het bevoegde gewest) op basis van een werkvergunning of een gecombineerde vergunning. Hierdoor kan de werknemer om het even welke functie uitoefenen bij om het even welke werkgever.» (Myria, 2024).

²³³ De Belgische overheid heeft het platform Working in Belgium opgezet: <https://www.workinginbelgium.be/> dat zich op buitenlandse werkgevers of zelfstandigen richt

²³⁴ Ciré, 2023 Campagne, «Alors quoi, on continue l'exploitation ?» : <https://www.cire.be/alors-quoi-on-continue-l'exploitation/>

²³⁵ Ciré, 2021: <https://www.cire.be/publication/permis-unique/>

De werkgever is ook het **“middel”, de enige link en steun** die een wettig verblijf garandeert (zonder job verliest de werknemer snel zijn verblijfsvergunning). Dit kader bevordert de aanvaarding van uitbuitende arbeidsvoorwaarden.

De **afhankelijkheid** vanwege de ondergeschiktheidsrelatie (contractverlenging, ...) wordt **versterkt** door een bijkomende **“administratieve macht” en “declaratoire macht”** die de toekenning van een (verblijfs-, werk-, ...) vergunning al dan niet zal vergemakkelijken.

Buitenlandse werknemers kampen met een gebrek aan kennis van het administratieve taalgebruik en het wettelijk kader, die essentieel zijn om hun rechten te begrijpen

In de loop van hun traject worden mensen met een buitenlandse nationaliteit geconfronteerd met **tal van moeilijkheden** bij de aanvraag of het behoud van hun rechten, bij het zoeken naar een job of activiteit en tijdens de job of activiteit.

Er zijn veel gevallen van frauduleuze detachering, misbruik van statuten, oplichting en bedrog van buitenlandse werknemers. Deze **systemen van misleiding en uitbuiting** worden in de hand gewerkt door een gebrek aan kennis van de taal, van de geldende rechten, maar bovendien hebben deze werknemers soms geen andere keuze en weinig bewegingsruimte omdat er geen andere weg mogelijk is.

Ik kan zeggen dat er bepaalde profielen zijn die nog meer in bestaansonzekerheid leven. In de eerste plaats denk ik dan aan buitenlanders, daarna aan vrouwen en personen zonder diploma of waarvan het diploma niet erkend wordt. De kennis van de taal is een belangrijk middel om zichzelf te beschermen of zich te informeren bij het aanvragen van hulp. Mensen die de taal niet goed beheersen zijn ideale doelwitten voor misbruik in de arbeidswereld [hulpv07].

Een beleid dat steunt op selectie van werkende armen en opvang door de gemeenschappen

Er bestaan **compensatiemechanismen** voor extreem kwetsbare bevolkingsgroepen van eenzelfde nationaliteit die werken in bepaalde sectoren, die met elkaar interageren en banden onderhouden voor hulp, solidariteit, samenwerking maar ook op het vlak van uitbuiting en concurrentie met andere werknemers die bevoordeeld worden op de werkplek. “Wat de studie van de sector van de wapening

ons leert, is dat waar bestaansonzekerheid zeer algemeen is, er informele compensatiemechanismen ontstaan, zoals het selectief aanhouden van tijdelijke krachten, overlapping van de arbeidsverhoudingen met persoonlijke en vooral familiebanden, voortrekken van bepaalde etnische origines en afwijzen van andere. Deze fenomenen zijn zeker niet systematisch, **maar zijn voldoende aangetoond om er een duidelijk kenmerk in te zien van de aanpak en het gebruik van arbeidskrachten in de bouwsector.** (...) De vraag is dus niet of werken in loondienst in de bouw volledig **gekenmerkt wordt door bestaansonzekerheid, onpersoonlijke rekrutering, concurrentie tussen de werknemers, tewerkstelling die uitsluitend gebaseerd is op de commerciële relatie; of dat het paternalisme, selectieve en beschermde rekrutering, samsenpanning en vriendjespolitiek, persoonlijke loyaliteiten en schulden, etnische aggregatie en discriminatie zijn die overheersen.** Het is meer een kwestie van **te begrijpen hoe de praktische en permanente spanning tussen deze twee polen het mogelijk maakt om jaar in jaar uit de productie van gebouwen te garanderen** (Jounin, 2006).

Er zijn verschillende factoren die een rol spelen in het aantrekken van kwetsbare werknemers. Deze factoren, die door Jounin werden geïdentificeerd, moeten ook op andere plaatsen en in andere sectoren in overweging worden genomen, en ook in de context van de productie van diensten, binnen de ketens van onderaanneming en in de informele sector.

Een persoon met een buitenlandse nationaliteit kan in sommige gevallen **steunen op een netwerk, een diaspora, tal van plaatsen en mensen waarop hij kan terugvallen.** Dit kan mee bepalen hoe gemakkelijk het is om een plek te vinden op de formele of informele markt. Maar deze gunstige elementen kunnen zich ook tegen de persoon **keren en een “val” worden voor werknemers die dan worden uitgebuit, opgesloten raken op een plaats of in een gemeenschap, in een voortdurende controle die uit de hand kan lopen en tot mishandeling of zelfs bedreigingen kan leiden.**

Werknemers van een andere nationaliteit worden niet alleen kwetsbaarder door de discriminatie en “hyperafhankelijkheid” van de werkgever, maar ook door het feit dat ze tot de groep van werkende armen behoren dat hen als het ware opsluit, en ervoor zorgt dat het ondersteunende netwerk krimpt (naast het netwerk dat hen uitbuit).

4.1.3.3. De derde component van etnoraciale ongelijkheden: het “migratiestatuum”, het hebben van een tijdelijk sociaal-administratief statuut of geen statuut meer hebben

De spanningen van de etnoraciale sociale verhouding komen tot uiting in de toegewezen herkomst en de “andere nationaliteit”, maar zijn ook gekoppeld aan het sociale statuut en het werk-/activiteitsstatuut. Dit statuut is bepalend voor administratieve procedures, voor de toegang tot werk, voor materiële situaties en risico's.

Tussen vreemdelingenrecht, recht op werk en fundamentele mensenrechten zijn er veel spanningen en problemen voor werknemers zonder statuut of voor hen die wachten op een verblijfs- of werkvergunning. Het vinden of behouden van een job, een activiteit, en dus een inkomen, is vaak dringend en stelt hen bloot aan heel wat risico's.

Mensen met een vreemde nationaliteit die in België wonen, hebben niet allemaal dezelfde toegang tot werk, tot een activiteit en voldoende inkomen na het indienen van een aanvraag (asiel, gezinshereniging, regularisatie, internationale bescherming of andere) of na het indienen van een verlenging van het recht op arbeid of tijdelijk verblijfsrecht. De manier waarop het “migratiestatuum” administratief wordt gedefinieerd, bepaalt de toekenningvoorwaarden, de verblijfsduur en de voorwaarden voor verlenging.

Migratiecontext in België en het Brussels Gewest

Uit een recent rapport van de OESO blijkt dat Europese landen recordcijfers noteren voor migratie die permanent is.

Ondanks schommelingen, vertonen de migratiestromen van het buitenland naar België een opwaartse algemene tendens²³⁶ (Myria, 2025).

Het aantal aanvragen voor asiel of internationale bescherming in 2024 bedroeg 39.615²³⁷ en betrof voornamelijk gezinnen (48%), alleenstaande mannen (30%), alleenstaande vrouwen (12%) en NBMV's

(niet-begeleide minderjarige vreemdelingen - 10%). Voor asiel is in België het totale aantal opvangplaatsen gestegen van 21.000 in 2018 naar 35.197 in 2025. Dit aantal is ruim onvoldoende.

Deze toename van nieuwe aanvragen in combinatie met de achterstand in de behandeling van de dossiers, verhoogt de druk op Fedasil²³⁸ (Fedasil, 2024).

Deze druk is ook voelbaar **in het Brussels gewest waar een aanzienlijk deel van de mensen terecht komt, aangezien Brussel de plaats is voor de administratieve registratie van alle aanvragen voor bijstand en verblijf**²³⁹. Een persoon die in een asielaanvraag zit, mag vier maanden na het indienen van zijn aanvraag voor internationale bescherming beginnen te werken²⁴⁰.

Myria (Federaal Centrum voor Migratie) verklaart dat wat de toekenning van internationale bescherming voor het jaar 2024 betreft: “Het grootste aantal statuten werd toegekend aan Palestijnen, Syriërs, Eritreeërs en Afghanen. Ook het aantal bezwaren bij de Raad voor Vreemdelingenbetwistingen neemt ook toe, met 763 bijkomende dossiers in 2024 waarvoor internationale bescherming werd vastgesteld. Mensen blijven ook vluchten voor de oorlog in Oekraïne. Voor hen werd een tijdelijk beschermingsstatuum op Europees niveau opgezet²⁴¹” (Myria, 2025).

Een minderheid van asielzoekers erkend als vluchteling

Voor mensen die in België aankomen bestaan er **tal van statuten en procedures**, maar deze zijn erg **complex** (aanvraag voor internationale bescherming, verlenging van een visum, regularisatie, hervestiging, gezinshereniging ...).

Mensen die in deze procedures zitten, ondervinden enorme moeilijkheden om te weten in welke situatie zij zich bevinden, wat ze moeten doen en binnen welke termijnen.

Elke fout kan hen “duur te staan komen”, vanwege de vele beslissingen²⁴² die moeten worden genomen en de verharding van het migratiebeleid van de afgelopen jaren.

²³⁶ Bevolking en bewegingen, 1/1/2025: <https://www.myria.be/nl/cijfers/bevolking-en-bewegingen>

²³⁷ Dit aantal is lager dan in 2015 (44.760) en hoger dan in 2022 (36.871). Bron Fedasil, Balans 2024 Opvang - Hervestiging - Vrijwillige terugkeer.

²³⁸ Fedasil Kerncijfers 2024: Opvangnetwerk: kerncijfers 2024 | Fedasil

²³⁹ Zie over dit thema het onderzoek Persona non grata van BX1 door Safouane Abdessalem, januari 2025, <https://bx1.be/tag/persona-non-grata/?theme=classic>

²⁴⁰ Als de beslissing van het CGVS (Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen) nog niet is genomen.

²⁴¹ Een hoog aantal aanvragen voor internationale bescherming en grote nood aan bescherming mail.statik.be/t/r-e-thgdijd-ullytptl-r/#toc_item_0

²⁴² Weigering van de erkenning als vluchteling, weigering van vergunningen, ...

Tijdens ons onderzoek ging het vooral over gedetailleerde werknemers, asielzoekers en mensen die op een verlenging van hun verblijfsvergunning wachten, de zogenaamde “mensen zonder papieren”. Veel van de mensen “zonder papieren” die aan het werk zijn, zitten “zonder oplossing”, zijn “aan het wachten”, worden uitgebuit op het werk of zijn ondergedoken²⁴³. Deze vrouwen en mannen zijn allemaal werkende armen op de informele en formele markt in het Brussels Gewest. Ze vormen een schakel in de arbeids- en activiteitenmarkt.

Een groot deel van de asielaanvragers wacht of wordt afgewezen na hun aanvraag en wordt aan het einde van deze procedure niet erkend als vluchteling²⁴⁴.

Mensen die een negatieve beslissing krijgen over een verblijfs- of werkvergunning moeten het land verlaten

Als de persoon wordt erkend als vluchteling, krijgt hij/zij eerst een verblijfsrecht voor een beperkte periode (5 jaar), dat vervolgens voor onbepaalde tijd kan worden verlengd. Als hij/zij daarna in armoede terechtkomt, kan hij/zij het recht op maatschappelijke integratie of aanvullende maatschappelijke bijstand aanvragen (vanaf de datum dat zijn/haar vluchtelingenstatuut erkend is)²⁴⁵.

De **procedures worden steeds ingewikkelder en de rechten van vreemdelingen worden steeds minder gerespecteerd**. Dit komt doordat **het wettelijke kader niet wordt nageleefd** om het recht op opvang waar te maken, door **vertragingen** in de behandeling van de aanvragen (beperking van het aantal dossiers en het aantal mensen dat wordt ontvangen aan de loketten enz.), door vertragingen in de antwoorden, ingewikkelde procedures op alle niveaus (overheid, gemeenten enz.), de kwalificatie van de problemen, tijdskwesties (beslissingen die beperkt zijn in de tijd enz.), verlengingen, enz. Sommige professionele hulpverleners spreken over vormen van administratieve en sociale mishandeling en een «niet-opvangbeleid²⁴⁶».

Op **federaal niveau** wordt het wettelijk kader voor de opvang van asielzoekers niet altijd nageleefd en de Belgische staat werd al meermaals veroordeeld voor zijn aanpak van de opvang van asielzoekers²⁴⁷. Het Federale Instituut voor de Rechten van de mens (FIRM) heeft onlangs een onderzoek ingesteld vanwege de niet-uitvoering van gerechtelijke uitspraken.

Geen verblijfsvergunning en informele activiteiten

Tijdens het onderzoek wordt het **migratiestatuu**t als een echt knelpunt en een verzwakkende factor gezien door de hulpverleners, omdat het **de mogelijkheden voor een beroepstraject aanzienlijk verandert en bijgevolg ook de levensloop**.

Het (niet) hebben van een (tijdelijke of permanente) verblijfsvergunning of een werkvergunning verandert radicaal de toekomstmogelijkheden wat betreft het statuut, de kansen op een formele job of activiteit, de kansen in het leven en de zelfontplooiing.

De kwalificatie van de situatie en het sociaal-administratieve statuut zorgt voor spanningen. Wanneer de **administratieve situatie**, het **verblijfsrecht** en de **beperkte duur van de activiteit** voor buitenlandse werknemers fragiel of onbestaande is, betekent dat de werkende armen in kwestie heel vaak hun toevlucht zoeken in informele activiteiten.

Wanneer men een verblijfsvergunning aangevraagd heeft, erop wacht, of verloren is, kan men zich in situaties van wetteloosheid bevinden. Deze werknemers krijgen te maken met grote ongelijkheden en lopen een groot risico verstrikt te raken in systemen van uitbuiting of zelfs mensenhandel (Myria, 2022).

De **verblijfsduur** is een **belangrijke factor die bijdraagt aan de onzichtbaarheid en blootstelling aan risico's** op de arbeids- en activiteitenmarkt.

²⁴³ In geval van verval of weigering van verlenging van de verblijfs- of werkvergunning.

²⁴⁴ Dit percentage afgewezen asielaanvragen in de versnelde procedure zou recent zijn opgelopen tot 96% (L'Echo, 2024), maar voor preciezere cijfers en voor het jaar 2024: Statistics - Asylum Information Database | European Council on Refugees and Exiles

²⁴⁵ Namelijk het recht op maatschappelijke integratie, het recht op materiële hulp, het recht op maatschappelijke bijstand, dringende medische hulp. Voor meer informatie over de voorwaarden om in aanmerking te komen: <https://primabook.mi-is.be/nl/asiel/recht-op-steun-na-de-asielprocedure>

²⁴⁶ Ciré, Politique de non-accueil: état des lieux 2024: <https://www.cire.be/publication/politique-de-non-accueil-etat-des-lieux-2024/>

²⁴⁷ In totaal zijn er meer dan 1.100 veroordelingen uitgesproken tegen de federale staat wegens het niet garanderen van opvang van asielzoekers. Fedasil werd meer dan 4.500 keer veroordeeld voor soortgelijke feiten. In zijn laatste arrest legt het Hof bovendien uit dat «het niet uitvoeren van eerdere veroordelingen de fundamentele van de rechtsstaat ondermijnt Euractiv, <https://www.euractiv.fr/section/immigration/news/letat-belge-condamne-pour-sa-gestion-de-la-crise-de-lasile/> juli 2023. Bovendien «vragen acht mensenrechteninstellingen aandacht van de internationale autoriteiten voor de huidige situatie van asielzoekers in België, waarbij hun rechten voortdurend worden geschonden door de federale overheid. « <https://www.myria.be/nl/ontwikkelingen/mensenrechteninstellingen-nodigen-europa-en-de-verenigde-naties-uit-om-mensenrechtenschendingen-te-onderzoeken> 5/07/2023, Het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens stelt een onderzoek in naar de niet-uitvoering van rechterlijke beslissingen 02/10/2023: <https://institutfederaaldroitshumains.be/nl/onderzoek-naar-de-niet-uitvoering-van-rechterlijke-beslissingen> 19/11/2024.

Het feit de ze geen recht hebben om in het land te blijven of te werken (aanvraag, weigering of wachten op verlenging) wordt een **risicofactor om vast te raken in uitbuiting en om van de radar te verdwijnen**. Deze situatie van «wetteloosheid» wordt in de hand gewerkt door de procedures en de moeilijkheden bij het contacteren van de gemeenten en de bevoegde autoriteiten voor de vernieuwing of verlenging van de verblijfsvergunning. In sommige gevallen kan dit zelfs de organisatie van het werk in het bedrijf beïnvloeden. Er kunnen tekorten ontstaan door de niet-verlenging.

Het probleem van de **korte duur van werk- en verblijfsvergunningen** werd al meermaals aangekaart. Voor de meeste werkende armen van buitenlandse nationaliteit is de beperkte duur van hun werk- en verblijfsvergunning een extra hindernis om hun toekomst veilig te stellen in termen van inkomen, toegang tot werk en werkervaring. Deze korte duur verhoogt het risico op 'illegaliteit'.

Mensen die **administratief in afwachting zijn van de toekenning of verlenging van rechten of een statuut of die in beroepsprocedures zitten**, kampen met enorme moeilijkheden door het gebrek aan een statuut en het wachten op een beslissing. Dit is een periode waarin ze extreem kwetsbaar zijn.

Rechten en bescherming worden toegankelijk gemaakt of net uitgesloten door een sterk onderling verband tussen etnoraciale sociale verhoudingen, recht op een verblijfsvergunning en recht op een werkvergunning. Omgekeerd dwingt het ontbreken van een verblijfsrecht mensen om zich tot informele activiteiten te wenden.

Migratiestatuuat en uitbuitingssystemen

Mensen zonder verblijfsvergunning of mensen die wachten op een verlenging van hun verblijfsvergunning, worden «**extreem**» **blootgesteld aan uitbuitingssystemen**.

Myria wees op de toename van systemen die netwerken van (met name seksuele) uitbuiting organiseren, en benadrukt dat «het opsporen van slachtoffers, het identificeren van verdachten en het vervolgen van daders lastig is voor de politie, door de onzichtbaarheid van het fenomeen, de mobiliteit (...) en het feit dat deze mensen zichzelf zelden als slachtoffer zien (Myria, 2024)».

Op basis van ons onderzoek zijn er veel voorbeelden van sectoren waar uitbuiting voorkomt in het Brussels Gewest, namelijk in de bouw, horeca, manicure, schoonmaak, prostitutie, afvalverwerking, bezorging, personenzorg, IT, handel en illegale activiteiten.

Mannen en vrouwen van Belgische of buitenlandse nationaliteit buiten andere mannen en vrouwen van buitenlandse origine uit. Ze spreken soms dezelfde taal en beschikken over de mogelijkheden om in de gemeenschap te integreren.

Een veelvoorkomend en typisch geval is het **onderverhuren van gebruikersaccounts van bezorgers of chauffeurs (zie hoofdstuk 2)**. Het **onderverhuren van een gebruikersaccount van een platform is een manier van onderaanneming** om geld te verdienen aan het werk van de persoon die het account huurt en die een percentage afstaat aan de uitbuiters. Deze onderverhuur van accounts gebeurt soms **tussen verschillende leden van een huishouden zonder dat de persoon het weet**. De «eigenaar» van het account sluit dit af zodra de persoon de wettelijk toegestane limiet bereikt (P2P-statuuat).

Er kan een onderscheid worden gemaakt tussen het **organiseren van uitbuitingssystemen door bedrijven** die hun kosten maximaal willen beperken, en **uitbuitingscircuits binnen de gemeenschap in de informele of formele economie**.

Dit laatste wordt met name verklaard door het **kopiëren van de uitbuiting die zelf werd ervaren**. Een hulpverlener beschreef deze uitbuitingssystemen «binnen de gemeenschap» (naargelang nationaliteit, taal, streek enz.) en het feit dat het in deze context heel moeilijk is om een klacht hard te maken. Dit niet alleen uit angst voor represailles, maar ook voor de gevolgen wanneer het zichtbaar zou worden dat de persoon geen verblijfsvergunning heeft of nog in afwachting is van een beslissing. Mensen zijn bang het land te moeten verlaten.

Uit waarnemingen op het terrein blijkt dat de uitbuiting van kwetsbare werknemers meestal plaatsvindt binnen hun eigen gemeenschap (zelfde taal, zelfde cultuur, zelfde godsdienst...). Dit verklaart waarom deze situaties blijven bestaan en niet vaak aan het licht worden gebracht. [hulpv33]

Een van de geïnterviewde inspecteurs stelt een zekere spreiding vast van nationaliteiten of gemeenschappen over verschillende sectoren en niches. Hij spreekt van een duidelijke sectorale verdeling:

We zien bij ons dat bepaalde nationaliteiten meer vertegenwoordigd zijn in bepaalde sectoren:

- Filipijnen, Brazilianen voor dienstencheques
- Filipijnen voor huishoudelijke functies
- Albanezen voor het wegvervoer
- Kameroeners, Congolezen, Tunesiërs, Libanezen in de verpleegkundige sector [hulpv15]

Een andere inspecteur stelt hetzelfde vast en wijst op een zekere selectie en clustering per nationaliteit en per activiteitssector.

Hoewel we hierover geen precieze statistieken hebben, zien we dat bepaalde nationaliteiten de neiging hebben om zich meer te concentreren op bepaalde sectoren (zie het begrip “etnische niche”). Bijvoorbeeld: Indiërs in IT, Brazilianen in de bouw, Chinezen in de import-export, enzovoort. Sommige van deze sectoren kunnen kwetsbaarder zijn dan andere, en het hebben van een bepaalde nationaliteit kan iemand meer voorbestemmen om in die sectoren terecht te komen. [hulpv21]

Het beeld van de “buitenlandse arbeider die zich vestigt” moet echter worden bijgesteld aangezien er ook een **mondiale mobiliteit is met een snelle circulatie** van “transmigranten van arme landen naar arme bevolkingsgroepen die in rijke landen wonen” (zie hoofdstuk 2).

In een context van globalisering is er een **grote mobiliteit van uitgebuite mensen** (handelssector enz.) die worden omschreven als “transmigranten” en die “de grote bedrijven van de wereld een enorme markt van armen bieden die volledig zonder belasting en quota producten laten passeren in Europa” (Tarrius, Missaoui en Qacha, 2013). Missaoui identificeert ook een “**zelftraining voor transmigratie** onder jongeren in onze stedelijke enclaves die geleidelijk toeneemt naarmate er zich een ondergrondse, dominante economie ontwikkelt die de lokale wetten en regels overboord gooit” (Missaoui, 2016).

Deze nieuwe normen doen de grenzen tussen de formele en informele economie vervagen en “halen de etnische, religieuze en culturele verschillen naar beneden, op een moment dat de Europese natiestaten niet weten hoe ze de “toename van de gemeenschappen en hun culturele geslotenheid” moeten aanpakken (Missaoui, 2016).

Buitenlanders met of zonder verblijfsvergunning of werkvergunning, zijn oververtegenwoordigd in de onzichtbare gedaante van het precariaat (zie hoofdstuk 2). Hetzelfde geldt voor de uitbuitingsnetwerken, de systemen en organisaties achter mensenhandel. In sommige gevallen bestaan er systemen vanuit het land van herkomst of zelfs een “uitbuitingsmachinerie” die proberen mensen hier te krijgen om ze uit te buiten. Het is moeilijk om de geldende wetgeving te doen naleven.

Mensen zonder verblijfsvergunning hebben vaak geen andere keuze dan om het even welke activiteit te aanvaarden om te kunnen leven en overleven. We zagen in het vorige deel dat deze extreem kwetsbare mensen oververtegenwoordigd zijn in de informele sector en vaak geen keuze hebben. Aan de uiteinden van deze situaties staan uitbuiting en mensenhandel (Myria, 2022).

Deze mensen zijn overmatig blootgesteld aan de risico's van uitbuiting op het werk²⁴⁸, niet-betaling van hun werk en zwartwerk, maar ook aan het risico op arrestatie, opsluiting en gedwongen terugkeer.

In de bouwsector werden gevallen vastgesteld van werknemers zonder verblijfsvergunning die niet werden betaald (IAO, 2024, p.36²⁴⁹). Organisaties zoals Myria en Fairwork vertegenwoordigen werknemers die op elk moment het risico lopen te worden uitgewezen na hun arrestatie op de bouwplaats. Dankzij inspectiediensten, waardoor dergelijke praktijken niet onzichtbaar kunnen blijven en kunnen worden berecht²⁵⁰.

Mensen zonder verblijfsvergunning met of zonder informeel inkomen

Volgens een studie van Bruss'help, verklaarde in 2024 de overgrote meerderheid van de Brusselaars zonder verblijfsvergunning geen inkomen te hebben of slechts enkel een informeel inkomen.

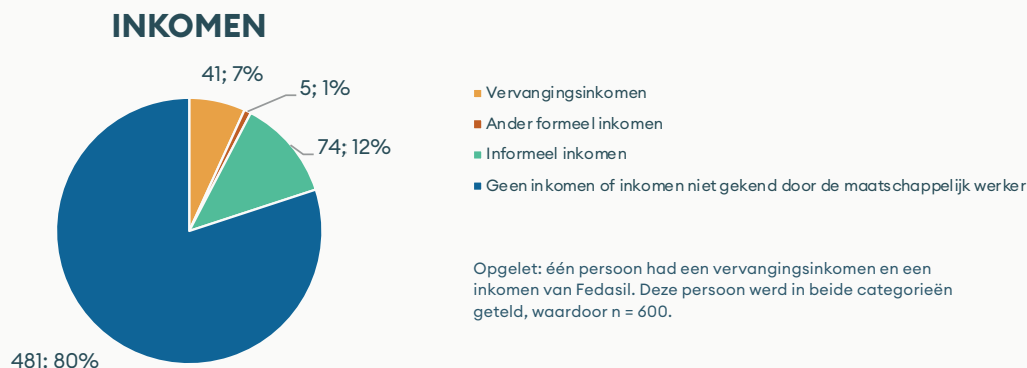
Van de 600 mensen die door Bruss'help werden ondervraagd: «hadden er 74 (12,33%) een informeel inkomen, 41 (6,85%) een vervangingsinkomen en 5 (0,83%) een ander soort formeel inkomen» (Bruss'help, 2024).

²⁴⁸ Cf. Hoofdstuk II Onzichtbare gedaante, dit gaat over extreem lage lonen en extreem zware omstandigheden.

²⁴⁹ IAO, 2024: Standard publication_Justice Across Borders_EN_web__0.pdf

²⁵⁰ IAO, 2024, p. 39: Standard publication_Justice Across Borders_EN_web__0.pdf

verdeling van de soorten inkomens van mensen zonder verblijfsvergunning in het gewest



Bron: brussihelp, 2024

4.1.4. Sociale verhoudingen tussen leeftijdsgroepen en generaties op de arbeids- en activiteitenmarkt: verschillende leeftijden en generaties

Voor het aanpakken van ongelijkheden op basis van leeftijd, bestaan er heel wat beleidslijnen en specifieke overheidsmaatregelen en -voorzieningen. Deze zijn gericht op het helpen van werknemers en/of bedrijven, om op die manier de aanwerving van jonge of oudere mensen te bevorderen. Deze ongelijkheden zijn ook beperkt in de tijd, ze evolueren. Verlagingen van de bedrijfslasten en -bijdragen, stages en opleidingen in bedrijven, vrijstellingen van de verplichting om werk te zoeken in verband met het recht op de werkloosheidsuitkering (opleiding, werk), outplacement- of tijdskredietregelingen zijn slechts enkele voorbeelden van gerichte voorzieningen.

Daarnaast is al meer dan 30 jaar het werkgelegenheidsbeleid, maar nu ook het sociale en gezondheidsbeleid, erop gericht mensen (weer) aan het werk te krijgen. Het zogenaamde «activeringsparadigma» voor werklozen verspreidt zich over alle beleidsterreinen en wint aan kracht. Hoewel het discours gericht is op «begeleiden», «helpen» en «opleiden», kan de activering van kwetsbare werknemers, werklozen, mensen in een hybride situatie (werk en werkloosheid of aanvullende uitkeringen), mensen in armoede en eerstelijns hulpverleners in moeilijkheden brengen.

Nu het activeringsparadigma²⁵¹ zich steeds sterker ontwikkelt, worden de meeste mensen die werken of niet werken aangemoedigd om een opleiding te volgen. Het idee dat omscholing op elke leeftijd mogelijk en wenselijk is, schemert door in de Europese

opleidingsdoelstellingen die zijn vastgelegd in de Europese pijler van sociale rechten²⁵². De evaluatie, het opleggen van een opleiding of een baan en de veranderingen in hun statuut, hebben gevolgen en kunnen voor de werknemers een vorm van geweld creëren.

Voor mensen die op zoek zijn naar een job of die afwisselen tussen activiteiten en voor personen met tijdelijk werk, projecten en kleine contracten, worden de moeilijkheden om aan werk te komen snel duidelijk en is de discontinuïteit des te lastiger en riskanter. Ongeacht de sector, brengt het feit dat men jong is of stilaan ouder wordt, reële moeilijkheden met zich mee om toegang te krijgen tot een activiteit en een job en deze vast te houden. «Jong zijn» of «oud zijn» zijn twee overgangssituaties die het zoeken naar werk en activiteiten aanzienlijk bemoeilijken, of die een vorm van stabiliteit vertragen of doorbreken.

Leeftijd is vanaf het begin (in de jeugd) een belemmering, en wordt mettertijd een factor van kwetsbaarheid om de job of activiteit op lange termijn te blijven uitvoeren (loonkosten, fysieke achteruitgang, lichamelijke en geestelijke vermoeidheid naargelang de zwaarte). Ook al zijn de omstandigheden verder niet gelijk, leeftijd en precare arbeidsomstandigheden en activiteiten hangen sterk met elkaar samen. Deze maatschappelijk werker weigert dit te accepteren.

Veel mensen zeggen tegen me “Ik ben te oud”. Het is allemaal heel subjectief, maar ik weiger dat als een discriminerend criterium te zien. (...) In de praktijk wordt dit herkend. Blijkbaar is het onder de 30 en boven de 50 moeilijker en daarom is er steun, dus daar kom ik tegen in opstand. [hulpv13]

²⁵¹ Dit paradigma bestaat al meer dan 20 jaar in België, maar werd onlangs nog versterkt door de akkoorden van de federale regering-De Wever 2025 - 2029

²⁵² Actieplan: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/fr/>

4.1.4.1. Eerste component: jong zijn

Jonge mensen worden niet op dezelfde manier behandeld wanneer ze werk of een activiteit zoeken of die wensen te behouden of te vernieuwen. Wie jong is, heeft een hoger risico om niet te worden aangenomen, geen verlenging te krijgen, of enkel tijdelijke en onzekere contracten te krijgen, enz.

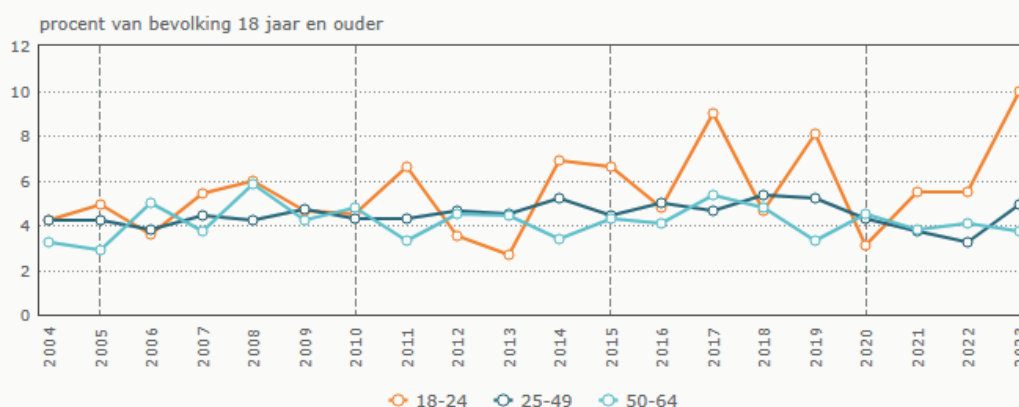
De 18- tot 25-jarigen lopen een groter risico om werkende armen te zijn (Federaal Planbureau, 2025). Bovendien zijn instromers van de arbeidsmarkt in België steeds jonger: “de instroom van jongeren van 15 tot 21 jaar zet in 2021-2022 zijn stijging voort tot circa 34%. De instroom van 15-21-jarigen is nog nooit zo hoog geweest” (Goesaert, 2022²⁵³). De jongeren en het potentieel van de werknemers in het Brussels Gewest is enorm, aangezien bijna de helft van de immigranten (46%) die zich in 2022 in Brussel vestigden, tussen 20 en 35 jaar oud waren (BISA 2024²⁵⁴). De toename van verschillende soorten ongelijkheid, zoals origine, geslacht, klasse en arbeidsstatuut, zal deze jongeren ook hinderen om toegang te krijgen tot de arbeids- en activiteitenmarkt.

Het is gekend dat jongeren moeilijkheden ervaren om zich duurzaam en stabiel te handhaven in het beroepsleven. Deze moeilijkheden strekken zich uit over steeds langere perioden²⁵⁵ (Baudelot & Estabiet, 1996). Het belang om snel een job te vinden en het gebrek aan beschikbare banen versterkt de monopoliepositie van de werkgever, en dit vooral ten aanzien van jongeren. Het zijn vooral jongeren die zijn blootgesteld aan het risico van werkloosheid, korte contracten en preciaire stelsels van tewerkstelling en activiteit.

De situatie van **jongeren met opeenvolgende korte contracten** komt meer overeen met arbeidsvoorwaarden die bedrijven hebben beslist dan met een integratieperiode: “Naast het feit dat sociale ongelijkheden reeds op school worden gereproduceerd, slaagt de organisatie van het werk er ook niet in stabiliteit te creëren voor een aanzienlijk aantal Brusselse jongeren die met meerdere situaties van dominantie te maken hebben. Zonder hun vermogen tot handelen en hun strategieën te minimaliseren, worden ze het slachtoffer van een aantal discriminaties die voor jongeren uit kwetsbare gezinnen verweven worden met de moeilijkheden van hun omgeving, waardoor ze in trajecten terechtkomen die hen verwijderen van de school, van de instellingen voor socio-professionele inschakeling (SPI) en van de arbeidsmarkt” (André G. & Crosby A., 2023).

Al tientallen jaren zet de overheid tal van fiscale en financiële stimulansen in om jongeren aan het werk te krijgen. De arbeidsregeling voor studenten is aanzienlijk versoepeld en het maximumaantal uren is verhoogd. Jong zijn is vaak synoniem met toegang tot tewerkstellingsmaatregelen. Zowel op het vlak van het ondersteunings- en begeleidingsbeleid om werk te zoeken als op het vlak van het sociaal beleid om mensen te helpen, tonen de algemene beleidsverklaringen en het gewestelijk overheidsbeleid al enkele jaren aan hoezeer jongeren (18-25 of 18-30 jaar) een prioriteit zijn voor het Gewest.

Werkende armen volgens leeftijd - België



Bron : Federaal Planbureau (2024) https://indicators.be/nl/i/G08_WPO/nl

²⁵³ in Goesaert, Ludo Struyven, Karen Huysmans, Thomas Boogaerts & Peter Vets De arbeidsmarktdynamiek naar ongekende hoogte

²⁵⁴ https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/Focus-66_FRV5.pdf

²⁵⁵ Baudelot & Estabiet Avoir 30 ans : en 1968 et en 1998

Er zijn veel opleidingsmogelijkheden met vrijstelling van de verplichting om werk te zoeken, zodat mensen een werkloosheidsuitkering kunnen blijven ontvangen. Er zijn ook premies voorzien, zoals de premie activa²⁵⁶ of de premie aanwerving²⁵⁷.

Misbruik en onzekerheid: de situatie van kwetsbare studenten

Het aanbod van studentenjobs is in 10 jaar tijd verdubbeld in het Brussels Gewest, van 44.389 in 2013 tot 90.172 in 2023²⁵⁸ (RSZ, 2025 en zie hoofdstuk 2). Uit ons onderzoek blijkt dat ze vaak worden tewerkgesteld in zeer precaire stelsels.

Jong zijn is *a priori* een vorm van kwetsbaarheid. Daardoor zijn jonge mensen minder veel-eisend en kunnen ze vervolgens in een situatie van langdurige onzekerheid terechtkomen.

Bovendien weten jongeren vaak niets over hun contracten en hun rechten (op het gebied van sociale en arbeidsrechten), met name wat betreft de naleving van de geldende loonschalen, de beëindiging van het contract, aangifte van het aantal gewerkte uren enz.

De kwetsbaarheid van jobstudenten is moeilijk in cijfers uit te drukken, omdat de betrokkenen zelden een klacht indienen. De professionele hulpverleners die we spraken, wezen er ook op dat het in dit stadium moeilijk is gegevens vast te krijgen over studenten met een statuut van zelfstandige. Meer in het algemeen spraken de hulpverleners over het meer zichtbare fenomeen dat werklozen worden tewerkgesteld als zelfstandige. Deze overstap wordt als problematisch aangezien er risico is op verlies van bescherming, sociale rechten, faillissement en schulden.

Gratis werk als normale gang van zaken om ervaring op te doen

Als we inzoomen op jonge mensen met een diploma van het onderwijs van het korte of het lange type betreft, toont ons onderzoek heel wat gevallen waarin jongeren zijn blootgesteld aan “*hope labor*”, “*sacrificial labor*” of “*aspirational labor*”. We spreken dan van gratis werk, enkel een kostenvergoeding of een extreem laag loon, wat zowel door de werknemers als de bedrijven wordt gezien als een springplank naar een job, als een investering in de loopbaan. Dit (bijna) gratis werk tijdens de jeugd wordt

gezien als een normale gang van zaken op de arbeidsmarkt. De jongeren aanvaarden, net als bij de studentencontracten, slechtere arbeidsvoorwaarden en lonen om ervaring op te doen. Men vindt het dus volkomen aanvaardbaar om vrijwilligerswerk of nauwelijks betaalde stages te doen om zijn kansen op een job te vergroten.

4.1.4.2. Tweede component: ouder zijn en ouder worden

Ouder worden, heeft altijd concrete gevolgen op een bepaald moment in de carrière, ongeacht de sector van tewerkstelling of activiteit. Positieve effecten op het vlak van ervaring, kennis en continuïteit van de activiteit, maar ook negatieve effecten op het vlak van vermoeidheid, druk (concurrentie met jongeren, gereduceerd worden tot een ‘loonkost’), risico’s op ziekte en burn-out. Een deel van de werknemers krijgt te maken met fysiek en psychisch zware omstandigheden, met name door de intensivering van het werk (Palier, 2023).

Oudere mensen worden niet op dezelfde manier behandeld wanneer ze werk of een activiteit zoeken of die wensen te behouden. Oudere mensen lopen meer risico om geen job of activiteit (meer) te vinden, geen verlenging te krijgen of het contract zien verbroken te worden. Ze lopen ook meer risico op zware lichamelijke of geestelijke gezondheidsproblemen.

Bruxelles formation ziet ook een impact van geslacht en leeftijd. Mannen werken vaker voltijds dan vrouwen. En de kans om voltijds te werken neemt af met de leeftijd: hoe ouder iemand is, hoe kleiner de kans dat hij/zij voltijds werkt (Bruxelles formation, 2021).

Het werkgelegenheidsbeleid van de overheid is al een aantal jaren grotendeels op de 50- of 55-plussers gericht, met name door de uitbreiding van het ondersteuningsbeleid voor de werknemers, maar ook door verlagingen van de werkgeversbijdragen voor de bedrijven. Echter, de doelgroep voor deze maatregelen worden in het Brussels Gewest in 2024 verkleind. Bovendien zijn de verminderingen niet meer van toepassing boven bepaalde loondrempels.

In Frankrijk werd onlangs aangetoond dat “de leeftijdsverdeling in korte jobs aanzienlijk is veranderd”. Jongeren hebben steeds minder contracten van bepaalde duur, terwijl er voor werknemers van

²⁵⁶ <https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/premie-activa-brussels/>

²⁵⁷ <https://economie-werk.brussels/premie-aanwerving>

²⁵⁸ Bron: aanvraag bij de RSZ.

50 jaar en ouder een “aanzienlijke toename van het personeelsverloop” wordt vastgesteld en senioren weer aan het werk gaan (Vivès en Remillon, 2024). De auteurs herkennen drie trajecten: continuïteit in sectoren die veel gebruikmaken van korte contracten, het combineren van een stabiel statuut met korte contracten (situaties beschreven in hoofdstuk 2) en onzekerheid op het einde van het beroepsleven na contractbreuken.

In ons onderzoek gaan preciaire jobs en activiteiten gepaard met vaak zware taken. Dit betekent dat het met de leeftijd moeilijker wordt om ze uit te voeren en dit soort werk dus minder toegankelijk is voor oudere werknemers. In zeer zware sectoren zoals de horeca, schoonmaak, bouw, logistiek, bezorging, zorg voor ouderen of kinderen, voedingswinkels (bakkerij, slagerij enz.) wordt leeftijd de facto een probleem vanwege de moeilijke en zware taken en de werktijden die mensen hun slaap ontnemen. Voor onze respondenten, die barman, verkoper, logistiek medewerker, ambulancier zijn, die in de schoonmaaksector of ziekenhuizen werken, voor deze zwartwerkende tuinman of zelfstandige sekswerker, wordt leeftijd altijd een probleem om “vol te houden” en hun activiteit officieel of in het zwart voort te zetten.

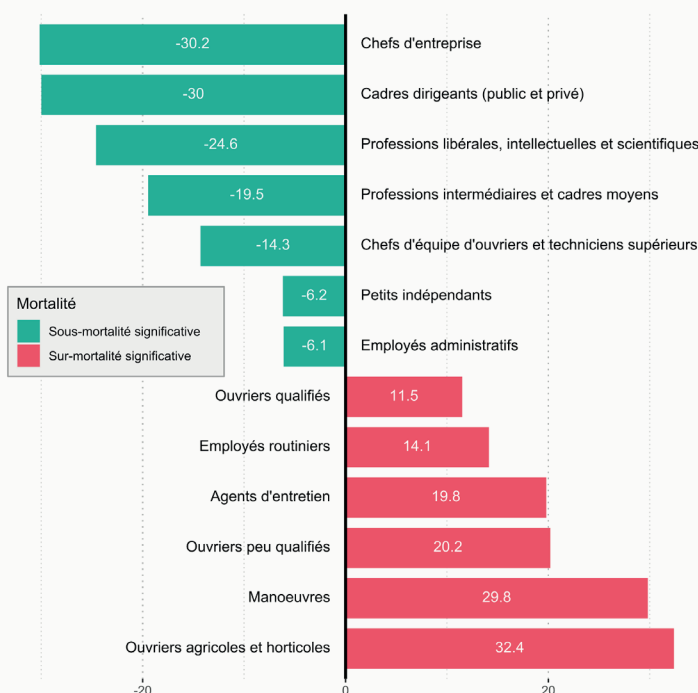
Wanneer ze met pensioen gaan, dragen werknemers en mensen met een buitenlandse nationaliteit zwaar de gevolgen van een onzekerder werk- en arbeidstraject.

4.1.5. Sociale verhoudingen en ongelijkheden in lichamelijke en geestelijke gezondheid op de arbeids- en activiteitenmarkt: blootstelling aan het risico op ziekte of handicap

In slechte gezondheid verkeren of langdurig een preciaire job hebben, heeft niet voor iedereen een dezelfde gevolgen wat betreft de toegang tot werk of een activiteit, het behoud ervan. Ook de toegang tot de gezondheidszorg en de risico's voor de gezondheidstoestand kan verschillen.

Sociale ongelijkheid zorgt voor sociale verschillen in gezondheid. Naarmate de sociaaleconomische situatie van personen slechter is, is ook de gezondheidstoestand doorgaans slechter. Dit noemen we de “sociale gradiënt”.

Kwetsbare werknemers die lager geschoold zijn en uit de minder bevoorrechte klassen komen, worden vaak geconfronteerd met zware en moeilijke werkomstandigheden. Dit heeft op lange termijn een blijvend effect op hun gezondheidstoestand (Black Working Day, 2019). Dit zien we gereflecteerd in hun levensverwachting, wat hiervoor een indicator is. Er zijn grote verschillen in levensverwachting naargelang het beroep: “Zo hebben bijvoorbeeld



docenten in het hoger onderwijs de minste kans op overlijden, met 46% *minder* sterfgevallen dan het gemiddelde in de beschouwde periode. Vuilnisman daarentegen is het beroep met het hoogste sterftecijfer, met bijna 66% *meer* sterfgevallen dan het gemiddelde" (Girès, 2023).

Mensen die in bestaansonzekerheid leven hebben een kortere levensverwachting (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2024). Kwetsbare en arme werknemers worden blootgesteld aan zware taken, een intensieve werkorganisatie, meer risico's op het werk (ziekte, arbeidsongevallen en beroepsziekten) en worden minder goed beschermd door de klassieke beschermingsmechanismen (statuut, preciaire stelsels van tewerkstelling en activiteit). Ze hebben vaker en langer te maken met zware en soms zelfs (zeer) gevaarlijke werkomstandigheden. Heel vaak beschermen de contractvoorwaarden hen niet tegen de risico's op het werk.

Zware werkomstandigheden schaden de lichamelijke en geestelijke gezondheid van de werknemers. Een deel van hen wordt ziek of sterft vroegtijdig omdat ze langdurig te maken hebben gehad met slechtere arbeidsomstandigheden (zwaarder werk, meer blootstelling aan gezondheidsrisico's enz.).

Meer invaliden in armere gemeenten

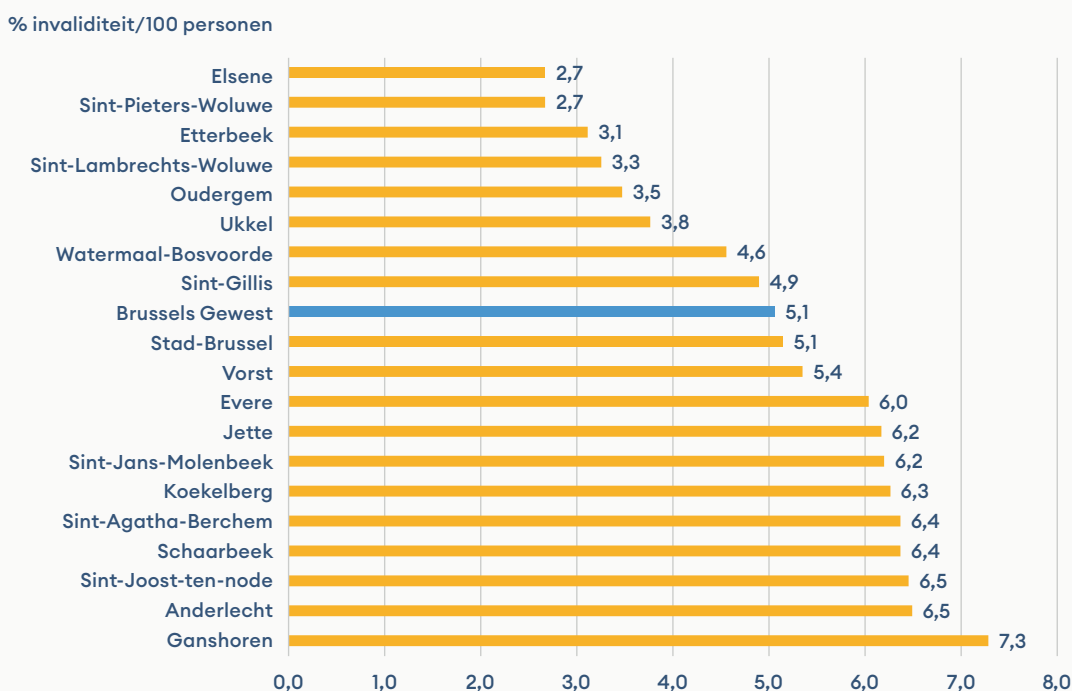
Net als in de rest van België neemt het aantal mensen met een invaliditeitsuitkering toe in het Brussels Gewest. Gemeenten met een arme en kwetsbare bevolking en een bevolking van de lagere middenklassen worden sterker getroffen. De inwoners van deze zwaarst getroffen gemeenten hebben lagere inkomens dan die van gemeenten waar de invaliditeitsgraad lager is (Observatorium voor gezondheid en welzijn, 2024).

Verschillende hulpverleners die we tijdens ons onderzoek spraken, getuigden dat het in hun ervaring steeds vaker voorkomt dat langdurig arbeidsongeschikte werknemers worden ontslagen tijdens hun arbeidsongeschiktheidsperiode of wanneer ze terug aan het werk gaan.

Arbeidsomstandigheden en -trajecten die van invloed zijn op de gezondheid, en omgekeerd

Mette ziet enerzijds trajecten die worden gekenmerkt door het feit dat de mensen minder keuzemogelijkheden hebben en meer geneigd zijn jobs met slechtere voorwaarden zomaar aan te nemen²⁵⁹. Anderzijds geeft ze aan dat moeilijke werkomstandigheden kunnen leiden tot loopbaantrajecten die

Percentage ontvangers van een uitkering naar aanleiding van invaliditeit per gemeente, 2021



Bron: Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsuitkering (RIZIV); berekeningen Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad

²⁵⁹ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-068.pdf>

onderbroken worden wegens gezondheidsproblemen.

“Het doorlopen loopbaantraject is niet alleen verbonden met de bezoldiging van de huidige job, maar ook met de mate van blootstelling die werknemers ondergaan. (...) Het lijkt erop dat loopbanen die worden gekenmerkt door ups en downs ertoe leiden dat werknemers in jobs van mindere kwaliteit terechtkomen, d.w.z. meer worden blootgesteld aan fysieke belasting maar ook aan bepaalde psychosociale risico's, hoewel dit verschilt per geslacht. De negatieve effecten van werkloosheid en moeilijke arbeidsomstandigheden versterken dus elkaar” (Mette C, DARES, 2018).

De arbeidsvoorwaarden zijn nauw verbonden met het voorgaande beroepstraject. Er is met name aangetoond dat vaak van job veranderen en een minder stabiele loopbaan mensen in kwetsbare posities houdt die een grotere impact hebben op hun lichamelijke en geestelijke gezondheid.

Deze uitzendkracht vertelde hoe een oudere collega in de horeca berispt werd terwijl hij ernstig ziek is.

Met z'n tweeën de zaal doen op de luchthaven. Je kunt je niet voorstellen wat een hel dat is. Als je dat een uur doet, ben je kapot! Ik heb een zwarte collega die 60 is. Hij heeft kanker en hij werkt daar! Niet te doen! Soms wordt hij uitgescholden omdat hij naar boven gaat om zijn medicijnen in te nemen. Serieus? Dat is toch niet normaal! We hebben twee of drie vakbonden, maar voor duizend mensen is dat niet genoeg. [wa54]

Een zwakke gezondheid maakt het nog moeilijker

Gezondheid wordt door kwetsbare werknemers vaak genoemd en is een factor van differentiatie en ongelijkheid bij de toegang tot en het behoud van een job of activiteit. Een zwakke gezondheid maakt het moeilijker om toegang te krijgen tot stabiel werk, kan moeilijkheden geven om een job te behouden (Melon et al., 2024) en kan tot discriminatie leiden op het werk.

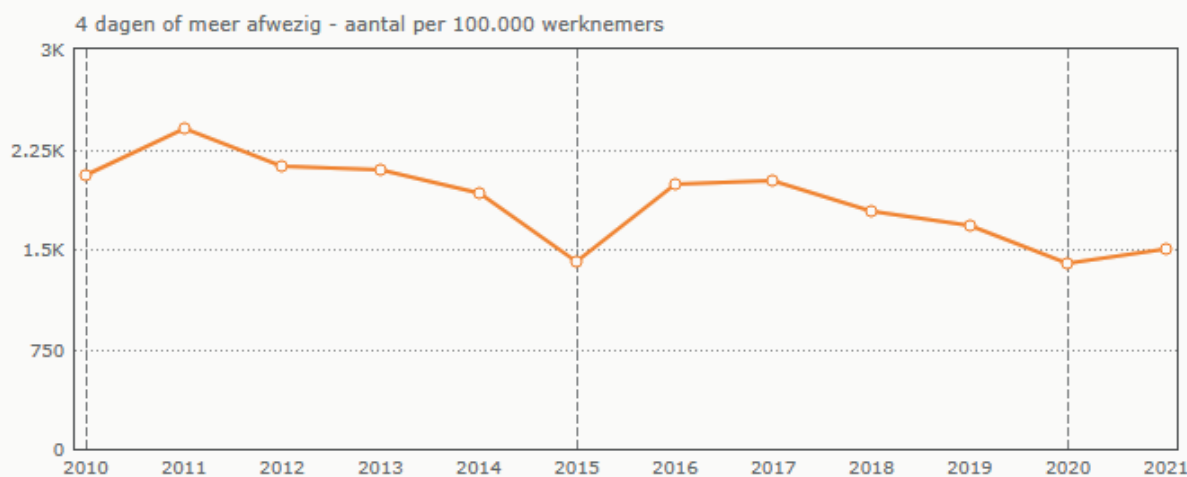
In sommige gevallen voorziet de werkgever een verzekeringsdekking voor een bepaalde tijd, gekoppeld aan het contract, wat praktische problemen oplevert voor de toegang tot en continuïteit van zorg en behandeling voor werknemers die ziek worden.

Arbeidsongevallen en onzichtbare doden

Wanneer werknemers blootgesteld zijn aan risico's op het werk, vinden er arbeidsongevallen plaats en vallen er doden. Niet alle ongevallen en beroepsziekten worden gemeld of geregistreerd. Het is vaak zeer moeilijk om ze te laten erkennen, omdat de werknemer het bewijs van “oorzaak en gevolg” moet leveren. Volgens het Federaal Planbureau is er een lichte stijging van niet-dodelijke arbeidsongevallen en nemen de dodelijke arbeidsongevallen af (niet geïllustreerd).

Het is heel moeilijk om dit nochtans veelvoorkomende fenomeen zichtbaar te maken, ook voor werknemers in de informele en ondergrondse economie. Arbeidsongevallen worden altijd

Niet-dodelijke arbeidsongevallen - België



geregistreerd als trieste geïsoleerde incidenten, maar treffen vooral kwetsbare werknemers die in hoge mate zijn blootgesteld aan risico's, onder andere op grote bouwvelden in het hart van het Brusselse Gewest²⁶⁰. Verschillende onderzoeken hebben aangetoond dat de omvang van het fenomeen in Frankrijk onderschat wordt (Lépine, 2023)²⁶¹ en recenter schatte een onderzoek van Médor in dat “in België elk jaar 100 werknemers het leven laten door een arbeidsongeval. Duizenden anderen blijven voor altijd gehandicapt” (Médor, 2023).

4.1.6. Sociale verhoudingen op het vlak van apparatuur, internetconnectie en juridische kennis in het licht van de veralgemeende digitale administratieve norm “digital by default” (standaard digitaal)

De hierboven beschreven ongelijkheden hebben ook hun weerslag in de wereld van de digitale economie, door het (niet-)gebruik van digitale procedures en de dematerialisering van openbare en private diensten. Wanneer men geen of slechts gedeeltelijk toegang heeft tot digitale technologie en niet meekan met de complexiteit van de digitale procedures (aanvragen van sociale uitkeringen, afspraken vastleggen, ...) brengt dit voor veel mensen heel wat moeilijkheden en risico's met zich mee.

Tegenwoordig zijn vele contractuele handelingen en procedures voor het verkrijgen en behouden van sociale rechten gedigitaliseerd. Hierdoor is het voor de werknemers niet altijd gemakkelijk om een job en activiteit te hebben, van arbeids- of activiteitsstatuut te veranderen, een contract te verbreken of te beëindigen of het accepteren van tientallen opdrachten.

De Covid 19-pandemie heeft de digitalisering van de procedures voor het aanvragen en behouden van sociale uitkeringen versneld (Deprez et al. 2020, Noël, 2021). Deze beweging zet zich vandaag voort op het gebied van werkgelegenheid (digitale verplichtingen voor alle bedrijven en ondernemers, artiesten enz.), ziekte en invaliditeit (herinschakelingsstraject) en werkloosheid (digitalisering van tijdelijke werkloosheid enz.).

Digitale ongelijkheid verwijst naar hoe de sociale positie van mensen van invloed is op hun toegang tot de digitale wereld, op hun vaardigheden en het gebruik ervan. Hun “digitale verbondenheid” heeft gevolgen wat uiteindelijk zijn weerslag heeft op hun “kansen in het leven²⁶²” (Hargittai, 2021). (Burchi 2022).

Naast de dematerialisering van de diensten, procedures en manieren om de arbeids- en activiteitenmarkten te betreden en te verlaten, zien we ook een dematerialisering van de procedures om toegang te krijgen tot sociale rechten, wat het parcours bemoeilijkt van werkende armen die vaak te maken krijgen met instabiliteit. Er is een nauw verband tussen deze dematerialisering van procedures en rechten en het risico op de non-take up van sociale rechten (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2017).

Ongelijkheid in kennis, apparatuur en internetverbinding

Het bestaan en de veralgemening van de zogenaamde “digital by default”-procedures zorgt ervoor dat de meest kwetsbaren benadeeld zijn. Er is namelijk kennis nodig om de handelingen te verrichten om toegang te krijgen tot informatie, om contact op te nemen met een dienst of administratie en om de procedure af te ronden. Bijvoorbeeld een antwoord invoeren, online een formulier invullen, een e-mail versturen, zijn mailbox controleren, inloggen met een apparaat, QR-code of applicatie, een identiteitscontrole uitvoeren, een programma bijwerken, printen, scannen, een bijlage toevoegen, een pdf invullen, documenten opslaan enz.

Bovendien hebben niet alle burgers de nodige apparatuur: telefoon, smartphone, computer, internetabonnement, printer, scanner, ID-kaartlezer enz. Ook kan niet iedereen met software, programma's en applicaties werken die nodig zijn voor het indienen van de aanvraag (aanmaken van een account, dossier, follow-up, ontvangen van het antwoord, eventueel beroep enz.). Tenslotte, veronderstelt de verplichting om verbinding te maken met de servers van de administratieve autoriteiten, met de diensten die de benodigde documenten leveren enz. een stabielere en duurdere internetverbinding.

²⁶⁰ 2022 in het Brussels Gewest aan Rogier: (<https://bx1.be/categories/news/chute-mortelle-dun-ouvrier-comment-assurer-la-securite-des-chantiers-en-hauteur/?theme=classic>), op het voormalige hoofdkantoor van AXA in Watermaal-Bosvoorde (<https://bx1.be/categories/news/il-y-en-a-qui-sen-foutent-de-la-loi-apres-la-mort-de-deux-ouvriers-lauditorat-du-travail-tire-la-sonnette-dalarme/?theme=classic>), Sint-Gillis <https://bx1.be/categories/news/saint-gilles-un-mort-et-trois-blesses-dans-leffondrement-dune-maison-chaussee-de-waterloo/?theme=classic>, of van Brusselaars buiten het Gewest: <https://bx1.be/categories/news/deces-dun-ouvrier-bruxellois-a-la-suite-de-la-chute-dune-grue-a-tour-sur-une-nacelle-a-roulers/?theme=classic>

²⁶¹ Lépine, M (2023) L'hécatombe invisible, <https://matthieulepine.wordpress.com/category/accidents-du-travail/>

²⁶² Onze vertaling van “Digital inequality refers to how people's societal position affects their digital access, skills, and types of uses, as well as the outcomes of digital engagement, ultimately feeding back into their life chances (Hargittai, 2021)” (Burchi 2022).

In deze omgeving van gedigitaliseerde regelgeving houden alleen de meest doorgewinterde personen met digitale kennis en vaardigheden het hoofd boven water, zij die gewend zijn en zich weten aan te passen aan onvoorziene en soms complexe taken (QR-code, identiteitsverificatie, verificatiecode, updates, reboots enz.)

Digitale ongelijkheden volgens statuut

De digitalisering van de diensten is voordelig voor mensen die er standaard en de facto voor in aanmerking komen. Om een account aan te maken of toegang te krijgen tot een dienst, moet men om te beginnen al over de gevraagde administratieve gegevens beschikken (account, wachtwoord, identificatienummer enz.), denk aan bijvoorbeeld online formulieren (een afspraak maken, een uitkering aanvragen enz.).

Mensen die niet in aanmerking komen, worden doorverwezen naar andere gespecialiseerde diensten en administraties (bijvoorbeeld mensen met of zonder verblijfsvergunning²⁶³, daklozen, personen die voor het eerst een aanvraag indienen enz.) en soms worden deze mensen die op zoek zijn naar informatie te weinig begeleid. En dan zijn er ook nog mensen die wel in aanmerking komen, maar niet over alle nodige informatie beschikken om de gegevens in te voeren, of die op een probleem stoten (verbinding, compatibiliteit, document enz.) en ontmoedigd afhaken.

In elk stadium bestaat het risico op ontmoediging, fouten en afwijzing

In elk stadium van de aanvraag of het behoud van een sociale uitkering of de aanvraag van een document bestaat het risico op een fout, bug (verzadigd systeem) of onduidelijkheid. Hierdoor neemt het risico toe dat een aanvrager die in aanmerking komt het opgeeft of niet in beroep gaat.

Het feit dat een dossier (niet) persoonlijk wordt behandeld of (niet) wordt opgevolgd door de autoriteiten (kennisgevingen tijdens de behandeling, automatisch aanmaken of afsluiten van dossiers enz.) zorgt voor nieuwe moeilijkheden bij kwetsbare mensen. Het risico om af te haken, de aanvraag uit te stellen, ergernis enz. neemt toe.

In sommige gevallen dreigen mensen hun rechten te verliezen door de langere toekennings- of antwoordtermijnen.

De digitale complexiteit wordt nog verergerd door de juridische complexiteit van de te volgen procedures. Zo zijn de criteria met betrekking tot de indieningstermijnen voor de aanvragen na een gewijzigd statuut vaak onrealistisch, gezien de situaties die de mensen doormaken en het aantal stappen dat moet worden ondernomen. Bovendien kunnen beslissingen van verschillende samenwerkende administraties en organen van de sociale bescherming soms lang op zich laten wachten en dreigen mensen zo wekenlang zonder inkomen te komen zitten (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2017).

Bij een grote meerderheid van de statuten van werkende armen is er sprake van **meervoudige statuten die niet op hetzelfde moment veranderen**: het gaat om overgangen van de ene gecombineerde of hybride statuten naar andere gecombineerde of hybride statuten.

Deze procedurele en digitale complexiteit zorgt voor obstakels voor de verzekeraarbaarheid en het behouden van het recht op fundamentele sociale rechten (zoals het recht op werkloosheidsuitkering, het recht op ziekte- en invaliditeitsverzekering en het recht op sociale bijstand). Deze rechten zijn fundamenteel, maar ze gaan vaak **verloren door tijdsaspecten, onverenigbaarheden en digitale en administratieve bewijs- en opvolgingsprocedures**.

Eén persoon kwam helaas te laat om een uitkering aan te vragen omdat er een deadline geldt en zij verkeerd was ingelicht... Zodra er een beslissing is genomen, heeft men 3 maanden de tijd om in beroep te gaan bij de arbeidsrechtbank... zodra je in beroep bent gegaan, heb je nog 2 maanden tijd om de uitkering aan te vragen, omdat je uiteindelijk moet bewijzen dat er een beroep loopt. Zo zit het dus, maar als mensen niet op de hoogte zijn, kunnen ze dat natuurlijk niet weten... en zo had ik dus iemand die te laat kwam en dus (...) was hij genooddaakt om hulp te vragen bij het OCMW, maar uiteindelijk kreeg hij een leefloon, maar dat was iets helemaal anders dan wat hij had moeten krijgen. Dus gingen we van €1.300 naar €700... Dat is een gigantisch verschil! En we hebben mensen gezien die "alles kwijt zijn geraakt" en die 5 kinderen hebben! (...) Dat is toch hallucinant! Het is op zulke momenten dat we zien hoe diep kwetsbaarheid kan gaan. Eerst en vooral door problemen vanwege de juridische kwetsbaarheid... omdat mensen niet goed geïnformeerd zijn - "jammer, het is te laat!" - en ze de termijn hebben overschreden, komen ze in catastrofale situaties terecht. En zo zijn er nogal wat. [hulpv02]

²⁶³ Voor toegang tot een onderkomen, of tot werk: <https://my.actiris.brussels/citizen/registration-selection?language=fr>

Digitalisering “by default” als factor voor de non-take up van rechten: de werkloosheidsuitkering

Een deel van de werkende armen moet regelmatig kunnen terugvallen op een aanvullende sociale uitkering vanwege contracten/opdrachten/projecten van zeer korte duur. Non-take up van rechten komt vaak voor, vooral bij de werkloosheidsuitkering en heeft deels te maken met de complexiteit van de wetgeving en de toenemende digitalisering van diensten en procedures. Het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn wees in 2017 al op deze “piek in non-take up”, die met name is toe te schrijven aan extreme voorwaarden, een buitensporige complexiteit en de dematerialisering van de overheidsdiensten (Observatorium voor gezondheid en welzijn, 2017).

Het rapport van de federale ombudsman wijst op **grote moeilijkheden om het recht op de werkloosheidsuitkering te doen gelden**²⁶⁴. De problemen die de werklozen aan de federale ombudsman melden, stemmen overeen met onze onderzoeksresultaten: moeilijkheden om contact op te nemen met de uitbetalingsinstellingen, wachttijden om een afspraak vast te krijgen, een onlinedossier dat niet is bijgewerkt; “de uitbetalingsinstelling blijft vragen naar een document dat de werkloze al heeft verstrekt of meldt pas het ontbreken van andere documenten nadat de werkloze een gevraagd document heeft overgemaakt; de uitbetalingsinstelling dient het dossier van de werkloze te laten bij de RVA”. Deze moeilijkheden liggen soms aan de basis van een afwijzing. De ombudsman spreekt over “het verlies van enkele weken of zelfs enkele maanden uitkering of zelfs van afgeleide rechten (zoals in het geval van pensioenen)” (Federale Ombudsman, 2025).

Sinds 1 januari 2025 voorziet de regelgeving dat de procedures bij tijdelijke werkloosheid verplicht digitaal verlopen²⁶⁵ (RVA, 2024). Dit komt echter vooral voor in sectoren die kwetsbare werknemers tewerkstellen²⁶⁶ en die minder vertrouwd en uitgerust zijn voor de opvolging van dossiers. Dit betreft sectoren zoals de beveiliging, schoonmaak en andere ondersteunende activiteiten, horeca, detailhandel, bouw, gezondheidszorg en welzijnswerk, transport, administratieve en ondersteunende diensten, enz. Bijgevolg dreigt het risico op non-take up (wegens geen toegang, gebrek aan kennis enz.) en uitsluiting van het recht in de toekomst zeer groot te worden. De impact van een dergelijke digitalisering heeft zeer grote gevolgen voor werknemers die al kwetsbaar zijn.

Een job vinden en houden: een hindernisparcours in een digitale omgeving

Bij het zoeken naar werk stoten kwetsbare werknemers ook op digitale problemen. Het grootste deel van het zoekwerk gebeurt online. Om een job of activiteit te behouden, moet er regelmatig op het internet worden gegaan. Voor studenten, uitzendkrachten, platformwerkers, freelancers en zelfstandigen betekent dit bijvoorbeeld dat ze online moeten zijn en voortdurend moeten uitkijken naar opdrachten die worden aangeboden door de aanbiedende bedrijven maar ook naar andere kansen.

Wanneer ze aan het werk zijn, hebben deze werknemers niet echt het recht op deconnectie; ofwel omdat ze voortdurend alert moeten zijn (WhatsApp-groep, smartphone-meldingen enz.) om het beste tijdslot te krijgen voor hun eigen situatie (als student tijdens de examens, tijdens de blok, als alleenstaande moeder, als zelfstandige die constant klaar staat voor zijn klanten enz.); of omdat het deel uitmaakt van de activiteit (vaste opdrachtgever, werk per taak enz.); of omdat de contractualisering van de arbeidsrelatie gedigitaliseerd is en opdrachten op de smartphone moeten worden aangenomen of verlengd (informatie over de verschillende opdrachten wordt in realtime, op het laatste moment ontvangen, enz.). Ze moeten ten allen tijde verbonden zijn en snel reageren om meer aanbiedingen te krijgen, meer opdrachten binnen te halen en positief te worden beoordeeld door de werkgever.

Tot slot werkt de digitalisering van de arbeids- en activiteitenmarkt vaak zwartwerk in de hand, waar veel kwetsbare werknemers mee geconfronteerd worden. Deze markten zijn nu internationaal en veel kwetsbare werknemers gaan in op opdrachten die uit alle hoeken van de wereld komen. Hoewel sommige van deze taken gespecialiseerd en goed betaald zijn, wordt de agressieve concurrentie op basis van lagere kosten versneld door een onmiddellijke verplaatsing van activiteiten naar andere locaties. Van de kwetsbare werknemers die we spraken had slechts een handvol goedbetaalde opdrachten gevonden (zij met de hoogste opleiding en specialisatie), maar de meesten hadden alleen maar laagbetaalde jobs gevonden waarmee ze net rondkwamen.

We kunnen over deze ongelijkheden niet nadenken zonder vraagtekens te plaatsen bij **de toename van de digitalisering in de overheidsdiensten die samenhangt met de effectiviteit van sociale rechten en arbeidsrechten**. Deze digitale

²⁶⁴ Federale Ombudsman 2025: <https://www.federaalombudsman.be/nl/verslag-van-de-federale-ombudsman-over-de-werkloosheidsuitkeringen>

²⁶⁵ RVA, 2024 (<https://www.rva.be/nieuws/2024/06/21/controlekaart-tijdelijke-werkloosheid-vanaf-1-januari-2025-enkel-nog-digitaal>)

²⁶⁶ Bron RVA (<https://www.rva.be/pers/tijdelijke-werkloosheid-in-cijfers>) of HIVA 2020 (https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/202007_dynam_paper_FR.pdf)

ongelijkheden kunnen ook **samen worden bekeken met het recht op deconnectie en het niet willen of kunnen gebruik maken van het internet** (Degrave, 2024).

4.2. Het parcours van preciaire en arme werknemers in Brussel

De situatie van werknemers in armoede en in bestaansonzekerheid is nauw verbonden met de ongelijke sociale verhoudingen die hen weghouden van gunstige posities en die zich opstapelen tijdens de levensloop en het beroepstraject. Kwetsbaarheid en armoede zijn geen starre situaties waar men “in” zit of “buiten” valt, maar ze zijn dynamisch. Het betreft een samengaan van ongelijke sociale verhoudingen (Noël & Luyten, 2015) die elkaar kruisen en die variëren.

De analyse van de parcours duidt op situaties die mettertijd ontstaan: “Situaties van armoede zijn de afgelopen decennia drastisch veranderd. Armoede kan niet worden herleid tot een toestand waarin men “vervalt” of waar men “uit geraakt” (Azuret, 2020). Het is een continuüm van kwetsbaarheid, of eerder een toestand waarin mensen zich min of meer langdurig en variabel bevinden. Hoewel er onmiskenbaar een harde kern is van mensen die langdurig in armoede leven, gaat het bij de “halo” van armoede over mensen die net boven de armoedegrens zweven en van wie de situatie varieert en wordt gekenmerkt door instabiliteit”.

De analyse van de parcours is noodzakelijk om de dynamiek van precariserings te begrijpen en na te denken over het sociaal beleid: **“Tijd is een perspectief voor het analyseren van het sociale vraagstuk**. De uitdaging is om af te stappen van een gesegmenteerde kijk volgens leeftijd (opleiding, productieve activiteiten, pensioen) om een dynamisch en globaal beeld te krijgen van de levensloop van mensen. Dit analyseperspectief, met verschillende namen (life course perspective; life cycle perspective), is nauw verbonden met een reflectie over geschikte vormen van overheidsinterventie” (Duvoux, 2018, p. 104). **Door de parcours van werkende armen te analyseren, kunnen we individuele gebeurtenissen combineren met structurele factoren**.

De sociale verhoudingen lijken ongelijk van bij het begin van het leven, doorheen de vele socialisatie-instanties (gezin, school, andere educatieve

structuren enz.). In elk traject zijn er onderweg kansen en beproevingen. Andere factoren, zoals de materiële bestaansvoorwaarden, de arbeids- en activiteitenmarkt, de voorwaardelijkheid van rechten en sociale (onder)bescherming, enten zich vast op de individuele levenslopen.

Ongeacht of ze kwalitatief of kwantitatief zijn (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, POD Maatschappelijke Integratie, KULeuven, Views), maken de levensloopenalyses het mogelijk **biografische bijzonderheden** (kenmerken, materiële levenscontexten, terugkerende gebeurtenissen en ongelijkheden) samen te voegen met **concrete situaties** en de meer meso- en macrosociale factoren die meespelen (zie hoofdstuk (5)).

De sociale levensloopenanalyse helpt ons veranderingen in levenssituaties te begrijpen. Traditioneel “stelt het levensloopperspectief zich tot doel het verloop van mensenlevens te bestuderen in hun tijdsverloop en in hun socio-historische inkadering” (Elder, 1998; Lalive d’Epinay, Bickel, Cavalli & Spini, 2005; Sapin, Spini & Widmer, 2007). “Individuele levenslopen bestaan uit een aantal min of meer met elkaar verbonden trajecten **die verwijzen naar de verschillende gebieden - of sferen - waarin het bestaan zich ontvouwt**. Trajecten die de vorm aannemen van **min of meer geordende opeenvolgingen van posities van verschillende duur, vaak gekoppeld aan specifieke middelen, normen en rollen**” (Cavalli et al., 2013).

Aangezien de context en het individu met elkaar verbonden zijn, komt het er ook op aan de momenten in de levensloop te identificeren waarop de ongelijkheden en hun kruispunten relevant zijn (Crenshaw, 1994; Duffy 2006) en te vermijden dat sociale verhoudingen gereduceerd worden tot individuele kenmerken.

4.2.1. Stroomopwaarts van de levenslopen: socialisatiecontexten, school- en opleidingstrajecten

Ongelijkheden bestaan vanaf de geboorte tot de dood. Deze ongelijkheden zijn zeker niet statisch, maar komen op verschillende momenten in de levensloop op verschillende manieren tot uiting. De ongelijkheden zijn dynamisch en kunnen afnemen of toenemen. Tijdens de opeenvolgende socialisaties²⁶⁷ (Darmon, 2016; Berger & Luckmann, 1988), blijkt de socialisatie op school een van de pijlers te zijn die de trajecten sterk bepaalt.

²⁶⁷ <https://shs.cairn.info/la-socialisation--9782200601423?lang=fr>

Een minder gunstige socialisatiecontext en minder gunstige materiële bestaansvoorwaarden, die een impact hebben op het vervolg

Door de socio-demografische context in Brussel hebben de bewoners meer af te rekenen met generationale ongelijkheden (opleidingsniveau, herkomst en nationaliteit van de ouders) en een kwetsbare gezinssituatie. In verschillende opzichten zijn de ongelijkheden in het Brussels Gewest groter en zijn de Brusselaars kwetsbaarder en bevinden ze zich vaker in ongelijkheidssituaties.

Op basis van de SILC-gegevens stelt Statbel dat in België 3% van de bevolking tussen 25 en 59 jaar op de leeftijd van 14 jaar leefde in een huishouden met grote financiële moeilijkheden. Onder degenen die op 14-jarige leeftijd in een huishouden met grote financiële moeilijkheden leefden, leefde 30,4% onder de monetaire armoedegrens in 2019. De kindertijd wordt gekenmerkt door gemis en deprivaties, en er is een groter risico op armoede op latere leeftijd.

De invloed van het **opleidingsniveau van de ouders** (en in het bijzonder de moeder) is zichtbaar in de levensloop. “Van degenen van wie de vader een laag opleidingsniveau had, maakte 31,2% hogere studies af, tegenover 56,8% wanneer de vader een middelbaar opleidingsniveau had en 79,4% van de groep van wie de vaders een diploma hoger onderwijs hadden. De relatie met het opleidingsniveau van de moeder is identiek en zelfs nog iets meer uitgesproken: wanneer de moeder hoogopgeleid is, is 81% van de respondenten dat ook” (Statbel, 2021).

Net als het opleidingsniveau en de positie op de arbeids- en activiteitenmarkt (zie socio-economische monitoring hierboven), beïnvloedt de **nationaliteit van de ouders** het risico op armoede. Dit is groter voor kinderen waarvan één of beide ouders een niet-EU28-nationaliteit heeft.

Individuen en groepen die **al in een ongunstige situatie zitten, zullen te maken krijgen met meer beproevingen en moeilijkheden** om een kwalitatieve job of activiteit **te krijgen en/of te behouden**.

Het ontbreken van een diploma en het opleidingsniveau zijn absoluut niet de enige verklarende factoren, maar zijn wel tamelijk bepalend in het arbeids- en activiteitsparcours van werknemers. Zelfs voor ervaren en competente laaggeschoolden die al aan het werk zijn, vormt de kleinste gebeurtenis (ontslag, vermindering van het aantal werkuren, faillissement, ziekte enz.) een risico voor het behoud van of toegang tot een kwaliteitsvolle job.

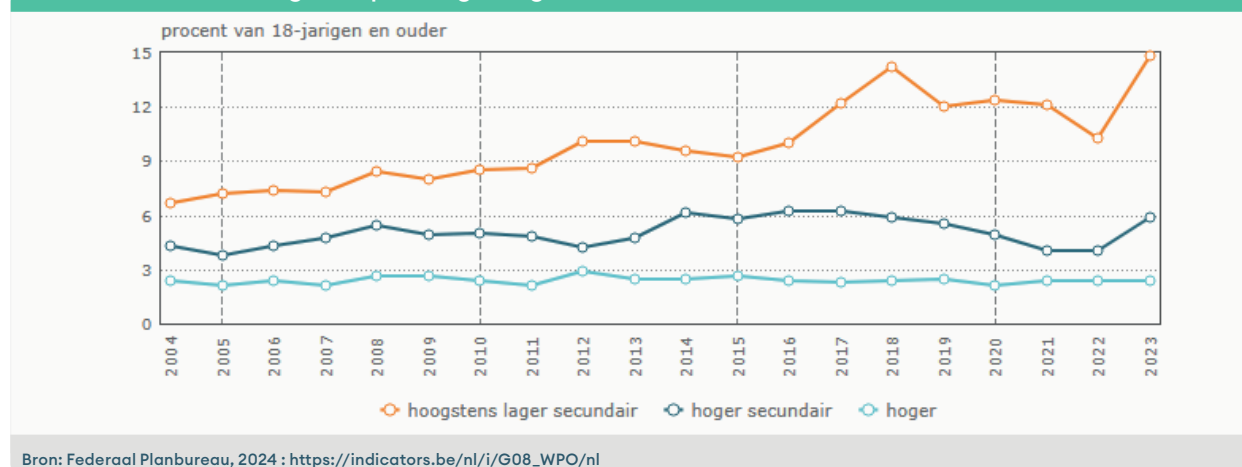
De erkenning van een buitenlands diploma en de regularisatie van de beroepssituatie kan tot problemen leiden als mensen geen diploma van het middelbaar onderwijs hebben.

Hoe lager het opleidingsniveau, hoe groter het risico om een werkende arme te worden. Dit geldt ook omgekeerd, waarbij een diploma van het hoger onderwijs beschermt tegen het risico om een werkende arme te worden. Maar het is zeker niet enkel het opleidingsniveau dat speelt bij precair werk. Er spelen tal van parameters mee, waaronder het toeneemende probleem van zowel formele als informele vormen van werk en activiteiten die niet worden meegenomen in de klassieke indicatoren. Hybride vormen nemen toe, en het is dus moeilijk om dit fenomeen te meten, ook omdat het arbeidsvolume steeds variabel en instabieler wordt.

Staatsburgerschap van de ouders toen de respondent rond 14 jaar oud was		Monetair armoederisico (AROP)
		2019
Vader	BE	7,1%
	Ander EU28-land	12,4%
	Niet-EU28	40,6%
Moeder	BE	7,5%
	Ander EU28-land	12,7%
	Niet-EU28	39,2%

Bron: Statbel EU SILC, 2021 (<https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/intergenerationele-overdracht-van-armoede-hoe-levensomstandigheden-de-kindertijd-de-toekomst>)

Werkende armen volgens opleiding- België



Onder onze respondenten, waren er meerdere werknemers in armoede en bestaanonzekerheid die afkomstig waren uit reeds achtergestelde klassen en die voor hun 1^{ste} zijn beginnen werken als student of uitzendkracht. Voor hen was het dus moeilijker om tegelijk ook nog middelbaar of hoger onderwijs te volgen.

Brusselse jongeren die voor de leeftijd van 18 jaar werken (studenten, uitzendkrachten, belastingvrije contracten enz.) lopen dus het risico hun studies stop te zetten en later in de problemen te komen. Dit moet worden gezien in het licht van het toenemend denken in termen van activiteit en activering, wat de bekende problemen van onderwijsachterstand en schooluitval mogelijk nog zal versterken.

Van de ondervraagde arme en kwetsbare werknemers (N = 60) was een aanzienlijk deel er niet in geslaagd de middelbare school af te maken of een diploma uit het buitenland te laten erkennen. Het ontbreken van een diploma middelbaar of hoger onderwijs en het ontbreken van een gelijkgesteld of erkend buitenlands diploma, hindert de werknemers vervolgens in hun beroepstraject, dat ze soms al zijn gestart om werkervaring op te doen.

Een deel van onze respondenten beseft te zijn opgegroeid in een kwetsbare omgeving, en uitte frustratie over de inspanningen die ze moeten leveren om de volgende job, opdracht of tijdelijke baan te vinden, maar ook over de immense inspanningen die ze hebben moeten leveren om aan extreme armoede en een oorlog in een ander land te ontsnappen, via een chaotisch en traumatisch migratietraject, om dan hier in armoede te moeten werken (zie hoofdstuk 2).

Deze werknemer was zich bewust van de reeds bestaande ongelijkheden en zat tijdens het gesprek in grote moeilijkheden vanwege de pandemie. Hij legt uit dat zijn schoolcarrière ernstig werd verstoord tijdens zijn tienerjaren, en vindt het jammer dat er niets werd gedaan om hem te ondersteunen.

Vroeger was ik altijd de beste van de klas, in al mijn lagere en middelbare schooljaren was ik altijd de beste van de klas. Maar toen ging het een beetje mis met mijn familie en voor ik het wist was ik op school uitgevallen, door zaken die soms wel wat naar criminaliteit neigden en zo. Pas enkele jaren later besepte ik wat er gebeurd was en dacht ik bij mezelf: "wat als ik hulp had gehad?" (...) Uiteindelijk word je er een beetje gelaten door. En uiteindelijk eindig je jaren later met iemand die geen diploma heeft en werkloos is. Want we spreken hier ook niet over burgerlijk ingenieur, gewoon maar over een klein diploma, al was het maar het getuigschrift van hoger secundair onderwijs om bij de post te kunnen werken of zo. (...) Ik bedoel maar, het is niet iemand die op een leuke plek is geboren met ouders die een goede baan hebben en waar alles goed mee gaat, dat zijn vaak de eerste personen die slagen in het leven. Zo gaat het vaak. Ik zeg niet dat het altijd zo is, maar vaak is het zo. Hij is de gelukkigste, de meest opgebloeide persoon enzovoort. [wa57]

Het opleidingsniveau en de socialisatiecontext zijn belangrijke factoren in de parcours die bepalend zijn voor gunstige of minder gunstige startomstandigheden.

4.2.2. Beproevingen van de sociale risico's en gebeurtenissen in het leven: naar instabiliteit en fragmentatie

Een analyse van de parcours laat zien dat verschillende soorten gebeurtenissen meespelen als we kijken naar de bestaanonzekerheid en de materiële situatie zoals die concreet worden ervaren. Deze gebeurtenissen spelen rechtstreeks mee in de dynamiek van precariserende gevolgen en consequenties heeft, zoals veranderingen in statuut, administratieve problemen, verlies van inkomen, onmogelijkheid om zichzelf te verzorgen, veranderingen in de fysieke of psychische toestand en/of conflicten zoals geweld, geen eten kunnen kopen voor een kind, een gedwongen verhuizing of uithuiszetting.

Het vermogen van mensen om met deze gebeurtenissen om te gaan en ze te incasseren, is niet gelijk verdeeld. "Via het concept "incasseren" kunnen we ons buigen over de effecten van de gebeurtenis, waardoor een spoor bewaard blijft van het ondergaan en reacties worden uitgelokt die zich aanpassen aan de weerklank ervan" (Stavo-Debauge, 2012). Dit zijn gebeurtenissen die impact hebben, gebeurtenissen die "moeilijk te incasseren" zijn.

Belangrijke gebeurtenissen die mensen kwetsbaar maken in hun arbeids- en activiteitsparcours

Contracten van zeer korte duur zijn een cruciaal probleem. De extreme versnippering van werk in loondienst, maar ook van werk als zelfstandige leidt tot een situatie waarin men niet kan voorzien in zijn dagelijkse basisbehoeften en dus tot een onzeker en uitermate instabiel dagelijks leven. Sommige kwetsbare werknemers slagen erin om hieruit te ontsnappen met behulp van een hogere kwalificatie of specialisatie of een parallelle ondersteuning, maar de meerderheid van onze respondenten ondergaat de situatie en kiest geenszins voor deze zeer korte contracten.

Deze **contracten, prestaties en projecten van (zeer) korte duur** leiden tot veranderingen in de sociaaleconomische statuten en posities, van werk naar werkloosheid of sociale bijstand. Ze leiden tegelijk ook tot situaties waarin geen gebruik wordt gemaakt van sociale rechten (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2017). **Deeltijdse contracten** komen zo vaak voor bij onze respondenten dat ze voor een deel van de kwetsbare werknemers routine zijn en tot een chronisch inkomenstekort

leiden. Deze gebeurtenissen volgen elkaar op en versterken de onzekerheid.

De **sociale risico's en arbeidsrisico's** worden aanzienlijk versterkt door de toestand van kwetsbare werknemers, met op de eerste plaats het niet verlenen (contract, project, tijdelijke job, uitkering, ...), maar ook het verlies van de job, tijdelijke werkloosheid, vermindering van de arbeidstijd, arbeidsongeval en ziekte. Deze risico's worden versterkt door precare arbeidsomstandigheden en komen veel vaker voor bij werkende armen (Enquête Médor over arbeidsongevallen, 2023²⁶⁸).

Levensgebeurtenissen zijn scharnierenmomenten in de levensloop en veranderen de situatie binnen de parcours: een overlijden (de periode die erop volgt en de gevolgen ervan), onvoorziene gebeurtenissen (ongeval, ernstige ziekte), een moeilijk verleden (ervaringen met mishandeling, oorlog in het land van herkomst), familiale gebeurtenissen (geboorte, huwelijk, scheiding, echtscheiding), een migratietraject (reis, transit in kampen in het buitenland of in België enz.), als alleenstaande leven (wat een gevoel van eenzaamheid kan veroorzaken als ze langdurig is) (Noël L. en Luyten, 2016, Observatorium voor Gezondheid en Welzijn 2015 en 2017 en Noël, 2021).

Gebeurtenissen zoals een scheiding/echtscheiding, overlijden, huwelijk/wettelijk samenwonen enz. hebben een impact op de mogelijkheid of onmogelijkheid om te werken. Naast deze gebeurtenissen zijn er ook nog levensovergangen zoals de intrede in het beroepsleven en het pensioen, die veranderingen in het leven en inkomensverschillen teweegbrengen die in een precare situatie het zoeken naar activiteiten, werk en extra inkomen verklaren.

Veranderingen van statuut, beproevingen en sociale risico's kunnen ook worden veroorzaakt door **maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid en activeringsmaatregelen**. Soms kunnen **aanmaningen als gewelddadig worden ervaren**, zowel op een concrete als een symbolische manier. Het **parcours van mensen in bestaanonzekerheid** wordt **steeds meer bepaald door de voorwaarden om rechten te behouden, door overheidsinstanties en instellingen van de sociale zekerheid**. Verschillende soorten aanmaningen dragen hieraan bij, met name verplichtingen zoals oproepen, of acties die een tegenprestatie vereisen (sociale uitkeringen of toegang tot bepaalde diensten en voorzieningen). In sommige gevallen kan een verandering van statuut worden voorgesteld of opgelegd met betrekking tot een opleiding

²⁶⁸ Médor, 2023 Een deel van de arbeidsongevallen en doden op het werk is onzichtbaar in de statistieken: <https://medor.coop/nos-series/accident-du-travail-un-fatalite/episodes/l-horreur-statistique-construction-manutention-titres-services/>

of werk. Deze veranderingen kunnen echter leiden tot het verlies van een of meer sociale rechten en bijdragen tot een toename van de non-take up van de rechten (Noël, 2021) door deze werknemers, bijvoorbeeld een werkloosheidsuitkering, overbruggingsrecht, vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen, OCMW-bijstand, behoud van rechten, invaliditeitsuitkering of uitkering voor mensen met een handicap.

Beproevingen die moeten worden doorstaan met de activeringsdiensten en -maatregelen

Er zijn ook beproevingen die moeten worden doorstaan in de administratieve relatie tussen individuen en diensten. **Mensen in een hybride situatie** -personen die werken en een uitkering ontvangen- mensen in discontinue jobs (werkloos en uitzendkrachten, kunstenaars, ...) ervaren dagelijks **moeilijk te “incasseren”** situaties door aanmaningen en door opmerkingen tijdens een oproeping die als een vernedering kunnen worden ervaren.

Er zit een morele dimensie in de opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen door de manier van praten en de houding van de begeleiders. De contracten en de verplichte stappen in een gestandaardiseerd traject zijn niet zonder gevolgen voor het individu. Er ontstaat een machtsverhouding waarin de werknemer, werkzoekende of steuntrekker een deel van zijn/haar vrije wil en autonomie verliest. Deze verhouding kan aan de basis liggen van conflicten, misverstanden, geweld en moeilijkheden. **De oproepingen zijn momenten die steeds meer als beoordelend worden ervaren**, van waaruit een gevoel van vernedering, onenigheid of boosheid kan ontstaan. Bovendien kan een houding die als moraliserend wordt ervaren of een aanmaning om een ongewenste job of opleiding aan te nemen, een beproeving worden.

Bijvoorbeeld: “Je moet breder gaan zoeken naar een job” - dat vind ik volkomen logisch, maar er zijn ook andere mensen die echt schandalige dingen durven zeggen tegen de mensen: “Je kunt een job tot 60-80 km van huis aannemen”, maar dat is toch hallucinant. Deze mensen hebben geen rijbewijs (...). (...) Soms zijn er mensen die akkoord gaan met een traject van twee uur om op het werk te komen, omdat ze zeggen dat ze geen keus hebben. Maar ik zou wel eens willen zien of die mensen (n.d.a. de personen die aan de basis liggen van de aanmaning) zelf bereid zouden zijn om twee of vier uur per dag met het openbaar vervoer onderweg te zijn om naar het werk te gaan. Maar ik heb het hier natuurlijk over een extreme situatie. Of iets

als: “Je bent hier al 10 jaar, hoeveel jaar ga je nog Franse les volgen?” Dat dus. Het kan waar zijn, ik ken mensen die hier aankwamen zonder Frans te spreken en die zich nu extreem goed kunnen uitdrukken, die misschien meer doorzetting hadden dan anderen, die misschien een andere achtergrond en nog minder keus hebben dan anderen, die misschien meer moeite hebben gedaan dan anderen, ik weet het niet. Het is waar dat ik soms mensen zie die al 15 jaar hier zijn en nog steeds geen drie woorden goed achter elkaar kunnen zetten. Maar het is een kwestie van geen rekening houden met het individuele parcours. (...) Dit is echt institutioneel geweld. [hulpv14]

Deze **incasseringen** (Stavo-Debauge, 2012) blijven niet zonder gevolgen in het arbeids- en activiteitsparcours. Ze moeten het keer op keer verdragen om geconfronteerd te worden met een beoordeling, met teleurstellingen, vernederingen en verlies van vertrouwen in diensten en administraties (geen eigen keuze, aanvragen voor toekenning of behoud van rechten, weigering van sollicitaties enz.).

Wanneer men al deze vernederingen en het incasseren ervan optelt, kan men beter het afhaken, de vermoeidheid, de uitputting, de non-take up van rechten en de boosheid begrijpen, net als de eventuele toevlucht tot zwartwerk om te overleven, om waardigheid te behouden en een minimaal inkomen te verwerven.

4.2.3. Verschillende parcours

Hoewel veranderingen in sociaal-administratieve statuut, tewerkstelling of activiteiten op zich niet de realiteit op de lange termijn verklaren, zijn ze wel een bepalende factor in het vervolg van het parcours. Verschillende werkende armen spraken over hun parcours in termen van de functies die ze uitoefenden. We zien een opeenvolging van statuten, jobs en activiteiten die vaak snel na elkaar volgen.

We kunnen deze trajecten onmogelijk veralgemenen, maar het komt vaak voor dat werkende armen verschillende jobs en activiteiten aan elkaar rijgen of op zoek gaan naar aanvullende activiteiten als ze een vaste job hebben.

De levensloop van mensen is verweven met hun arbeidstraject en activiteiten. Door de regelmaat, veranderingen en beschermingen te onderzoeken, kunnen we het belang van verschillende factoren in de studie van routes zien.

4.2.3.1. Stabiele of gestabiliseerde trajecten: enkele voorbeelden

Een deel **van de trajecten is relatief stabiel** omwille van een deeltijds of voltijds vast contract. Een dergelijk contract biedt een goede bescherming tegen het risico om later in armoede terecht te komen, ook al verhindert het niet dat de werknemer dagelijks in bestaansonzekerheid en deprivatie leeft en nadenkt over andere aanvullende activiteiten om beter te kunnen leven.

Op basis van onze gesprekken, waarnemingen en antwoorden op onze vragenlijsten kunnen een aantal trajecten worden geschetst. De drie hieronder geschetste trajecten tonen een context die bij het begin ongunstig was. De verschillende ongelijkheden zijn zichtbaar vanaf het begin van het traject en stapelen zich in de loop van de tijd op of ebben weg.

Voorbeeld 1: een traject dat zich uiteindelijk stabiliseert dankzij een contract van onbepaalde duur dat een stabiel inkomen oplevert.

Mohammed is Belg, 29 jaar, gehuwd en woont samen met zijn vrouw. In tegenstelling tot zijn familie die uit Marokko komt, heeft hij een diploma van het hoger onderwijs als opvoeder (bachelor) en als hulpboekhouder. Hij werkt voltijds (38 uur/week) als opvoeder in een Brusselse gemeente. Na eerst in een administratieve job te hebben gewerkt, werkt hij sinds eind 2016 met kinderen en tieners, als begeleider en voor schoolondersteuning. Daarvoor had hij allerlei baantjes in scholen, sportwedkantoren, winkels enzovoort. Bij de gemeente begon hij als GESCO, daarna kreeg hij een contract van bepaalde duur en uiteindelijk kreeg hij de kans op een vast contract na anderhalf jaar met een GESCO-contract.

Hij meent niet dat hij “correct” betaald wordt voor wat hij doet, maar vindt dat hij blij mag zijn dat hij een job heeft, tegenover mensen die geen werk hebben. *“Want ik denk dat, welja, ik ben opgegroeid in een omgeving waar studeren serieus werd genomen, dat je moet studeren om het later goed te kunnen hebben. Vandaag stel ik vast dat een bachelor niet echt een super diploma is, maar het is er wel een. Ik heb het moeilijk om van dat loon te leven. Als ik mezelf vergelijk met andere mensen die ik ken, vind ik dat ik niet genoeg betaald krijg. Als je een bachelor hebt, is dat een B1; als je teamhoofd bent, is dat een B4. Ik zit in een B1 en zou aanspraak kunnen maken op een B4 omdat ik een heel team*

leid, ik heb de leiding over een cel. Maar ja, op de gemeente is het wat lastig om die graad te krijgen.” Mohammed lijdt bovendien aan een ernstige ziekte en kan zijn gezondheidskosten niet betalen. [wa61]

Voorbeeld 2: instabiel traject dat stabiel is geworden. In dit geval was het door aanvullende studies mogelijk de discriminatie op de arbeidsmarkt te omzeilen, maar dwongen ze de werknemer zich op een moeilijke sector te richten, met slechte arbeidsvoorwaarden en minder zingeving.

Ibra, man, Belg, afkomstig uit Congo, 55 jaar. Hij woont samen met zijn echtgenote in een appartement. Hij kwam vele jaren geleden naar België, woonde in Vlaanderen en werkte jarenlang in studentenjobs en aan opdrachten. Hij werkte onder andere als polyvalent medewerker in een sportwinkel buiten Brussel en als directie-assistent in een dienstenchequebedrijf in het Brussels gewest.

Inwonend bij kennissen in zijn gemeenschap, kon hij een aantal opleidingen volgen om weg te komen uit deze situatie. Ondanks zijn diploma's uit Congo (3) en een master in de mensenrechten, was Ibra ontgoocheld omdat hij nooit werd aangenomen in een functie die overeenkwam met zijn Congolese en Belgische diploma's. Vervolgens startte hij met een opleiding tot zorgkundige en nu werkt hij voltijds 38u/week met een vast contract in een rust- en verzorgingstehuis na 3 jaar zonder vast contract. Zijn variabel salaris, ongeveer 1800 euro netto per maand, is niet genoeg om zijn maandelijkse kosten te betalen en van te leven. Hij werkt extra in andere rusthuizen van dezelfde groep. Hij wordt een paar dagen of een paar uur van tevoren verwittigd.

Het is moeilijk om werk en privé uit elkaar te houden. “Het is moeilijk. Na het werk voel ik me moe en uitgeput, maar persoonlijk voel ik me verplicht om nog elders te gaan werken als de kans zich voordoet. Zonder die motivatie ga ik meteen naar huis, ik was me, eet en ga naar bed. Ik ben moe na alle fysieke en mentale energie die ik steek in de zorg voor ouderen met dementie, het is heel repetitief werk met weinig ruimte voor eigen initiatief”. Hij heeft maar één pauze van 30 minuten, of 1 uur als hij een dienst van 11 uur werkt. “Maar het is moeilijk om die pauze te nemen omdat we met mensen werken en onderbeband zijn. Het is menselijk gezien moeilijk om je werkplek te verlaten voor een pauze, omdat er niet genoeg personeel is om de

mensen te helpen en er vaak collega's afwezig zijn”.

Hij denkt dat zijn huidige job gevolgen zal hebben voor zijn toekomst. Hij is bang: “Na zijn pensioen niet genoeg spaargeld te hebben, tijdens zijn pensioen afhankelijk te zijn van financiële overheidsinstellingen zoals het OCMW, zichzelf niet goed te verzorgen, niet normaal te kunnen reizen of zich te kunnen ontspannen”. Ibra lijdt onder de racistische opmerkingen en ideeën van de demente mensen voor wie hij zorgt.

Voorbeeld 3: stabiel traject als zelfstandige, tussen stabiliteit en instabiliteit, met een permanente verplichting om zich aan te passen.

Georges is 72. Hij is Belg, geboren in Elsene, en woont in 1000 Brussel. Hij heeft geen hogere studies gedaan maar heeft zijn getuigschrift van hoger secundair onderwijs. Als zelfstandige in hart en nieren, begon hij op zeer jonge leeftijd en werkte hij achtereenvolgens in de autoverhuur en runde verschillende bedrijven. Tegenwoordig is hij antiquair.

Wat er ook gebeurt, hij past zich aan. Na enkele pijnlijke gebeurtenissen en veranderingen in de activiteiten, ontwikkelde hij bijvoorbeeld na de komst van Covid en de lockdowns een online verkoopsite en startte hij met aanvullende activiteiten. Hij is elke dag op post en werkt 10 uur per dag, 7 dagen per week. Hij is altijd bezig, spreekt meerdere talen en verkoopt “in de taal van de klant”. Hij verdient 1.500 euro als loon en samen met zijn vrouw variëren ze hun salaris naargelang de inkomsten. De pensioenen zijn zo laag dat hij er niet van kan leven en kan stoppen met werken. Hij is de pensioengerechtigde leeftijd ver voorbij en werkt nog elke dag, samen met zijn vrouw.

4.2.3.2. Instabiele trajecten: enkele voorbeelden

Een aantal respondenten stemden in met een tweede gesprek om hun traject toe te lichten. Bij degenen die bereid waren te antwoorden, zien we vaak **veranderingen** in de werksituatie, activiteit of sociaaleconomische positie.

Instabiele job en activiteit binnen een “precaire ruimte”

In een eerder Brussels armoederapport over vrouwen, werd het concept “precaire ruimte” voorgesteld om de overgang van de ene precare positie naar een andere te beschrijven, met het gevoel dat de financiële situatie weinig verandert. Deze precare ruimte betrof vrouwen die regelmatig van een onzekere job naar werkloosheid of sociale bijstand gingen. Het gevoel van onze respondenten destijds wees op de grote paradox tussen de grote inspanningen die ze leverden om zich te vormen, om te werken en alles te aanvaarden, maar die hen helaas nooit in staat stelden een normaal leven te leiden.

De meerderheid van de werkende armen heeft te maken met zeer instabiele arbeids- en activiteitsparcours, met onderbrekingen tussen perioden van activiteit en inactiviteit. De stress en de zoektocht naar werk, opdrachten en activiteiten houden niet op en hangen af van de verlenging van de contracten, de vraag (platform en zelfstandigen) en zelfs de goede wil (informele sector) van de werkgevers/opdrachtgevers. Door het frequent veranderen van job en activiteit en het constant gebrek aan financiële middelen, wordt het dagelijks leven complex, vooral met betrekking tot de huisvesting.

Typische voorbeelden van opeenvolgende jobs en/of activiteiten en instabiliteit van het statuut van werkende armen.

De opeenvolging van uitgeoefende functies bij onze respondenten getuigt van een **soms chronische instabiliteit** in de **arbeids- en activiteitsparcours**.

Om de **opeenvolging** van jobs en activiteiten zichtbaar te maken en de instabiliteit te illustreren waaronder werknemers te lijden hebben, beschrijven we hieronder de parcours van enkele werkende armen die we spraken, waarbij we de verschillende jobs of activiteiten documenteren.

Student

- Getuigschrift van hoger secundair onderwijs en hogeschoolstudent.
- Vormingswerker.
- Privéleraar, in een vrijwilligersstatuut in een mentorschapsprogramma aan de universiteit.
- Niet-aangegeven privélessen.
- Vormingswerker bij een vzw die sportactiviteiten organiseert.

Tijdelijke werknemer

- Getuigschrift van hoger secundair onderwijs.
- Vormingswerker jeugdhuis.
- Vormingswerker in een vzw.
- Organisator van evenementen voor verschillen-
de gemeenten.
- Callcentermedewerker in België.
- Callcentermedewerker in Portugal.
- Callcentermedewerker in Malta.
- Vrijwilliger bij hulpdiensten.
- Uitzendkracht in een groot schoonmaakbedrijf.
- Werknemer met een vervangingscontract.

Voltijds werknemer

- Getuigschrift van hoger secundair onderwijs.
- Eventmedewerker voor traiteurs en feesten.
- Betaalde stage 5d/week (als zelfstandige op ba-
sis van verkoopquota) en 1 jaar opleiding tot
vastgoedmedewerker.
- Artikel 60 en vervolgens werk in SVK.
- Opleidingen Actiris.
- Bijstand van OCMW en beroepsbegeleiding via
Cap Emploi.
- Voltijdse job in SVK.

Werknemer met korte contracten

- Polyvalent medewerker (supermarkt).
- Magazijnier-verkoper (supermarkt).
- Verkoper (franchise biovoeding).
- Werkloosheid niet verlengd.

Zelfstandige

- OCMW tijdens de studies (referentiepersoon
jongeren).
- Pizzabezorger (volledig “in het zwart”).
- Magazijnmedewerker (zwartwerk).
- Medewerker in een supermarkt.
- Zelfstandige in bijberoep sportcoach aan huis.

Zwartwerkster zonder statuut

- Job in een callcenter - telecombedrijf.
- Job in een callcenter - energiebedrijf.
- Verschillende interims (Brussels bedrijf, andere
energie- of telecombedrijven) en zwartwerk.
- Werkzaam in de kledingverkoop.
- Zwartwerk in broodjeszaken.
- Babysitten.
- Tijdelijk werk in een sorteercentrum.
- Opvangcentrum van het OCMW.
- Opvangcentrum voor ouderen.
- Vormingswerk.
- Assistent-winkelmanager magazijnverkoop (in
Vlaanderen).
- Studiehervatting gedurende een jaar, maar
noodgedwongen gestopt wegens geldgebrek.
- Zwartwerk in een restaurant.

De onzekerheid wordt versterkt door de ervaring van instabiliteit

Naast de discontinuïteit van de beroepsactivitei-
ten moeten we ook oog hebben voor de **hybride
situaties in termen van het statuut** (zie hoofd-
stuk (2)).

In het kader van het thematisch rapport over de
non-take up van sociale rechten (Observatorium
voor Gezondheid en Welzijn, 2017) werd vastgesteld
dat van de Brusselse leefloners en werklozen die
hun recht op uitkering (tijdelijk of definitief) verlo-
ren ten gevolge van een administratieve sanctie
door de RVA, niet minder dan 60% van de mensen
minstens twee keer van statuut veranderde over
een periode van twee jaar. Het was duidelijk dat de
trajecten van deze twee extreem kwetsbare groe-
pen Brusselaars instabiel waren. Zorgwekkend was
voor beide groepen dat na twee jaar 20% van de
mensen **niet bekend was bij de sociale zeker-
heid**; waardoor we kunnen veronderstellen dat het
hier om situaties ging van non-take up, informele
activiteiten en precariserings.

Het BISA wees onlangs op de minder stabiele werk-
gelegenheid voor **Brusselse werknemers in het
algemeen (2024)**. “Elk jaar beginnen meer mensen
in Brussel met een nieuwe job in loondienst of ver-
laten ze hun werk dan in Vlaanderen en Wallonië.
De grotere in- en uitstroom van Brusselse loontrek-
kenden doet zich voornamelijk voor van of naar
een ander statuut dan werk in loondienst (zelfstan-
dige arbeid, werk in het buitenland, werkloosheid of
inactiviteit)” (BISA, 2024).

De overgang van werkloosheid naar werk is in het
Brussels Gewest soms van erg korte duur in precari-
re sectoren: “Het aandeel overgangen van de ene
job naar de andere is in bepaalde sectoren bedui-
dend lager, met name in de uitzendsector en de ho-
reca. Veel Brusselaars die in de horeca of de uit-
zendsector werden aangenomen, hadden lange
periodes van inactiviteit gekend voor ze werden
aangenomen. Minder dan 35% van de nieuwelingen
in deze sectoren is in de voorgaande twee jaar altijd
aan het werk geweest, en in de uitzendsector daalt
dit cijfer naar 13%” (Huysmans, 2022).

Hieronder twee portretten van werkende armen die deze problematiek van instabiele trajecten illustreren.

Traject van Robin

Robin is een Belg van Belgische ouders, hij is 42 en geboren in Ukkel. Met een graduaat van een handelsschool wilde hij verder studeren en een brug slaan naar een Masters, maar hij stopte. Dus ging hij direct aan de slag bij een bank, waar hij ruim een jaar werkte in een startbaan. Na dit contract schreef hij zich in bij Actiris International en vertrok hij voor 6 maanden naar Zwitserland voor een handels- en marketingopleiding aan een hogeschool. Na twee maanden werkloosheid kwam hij in contact met het Plan Activa. Hij moest een jaar wachten en dankzij dit Activa-statuuut vond hij een contract van 6 maanden bij een uitgeverij.

Hij vond een vast contract bij een groot Brussels bedrijf waar hij 15 jaar bleef. Hij werd ontslagen en dat “verliep goed”. Hij wist al enkele maanden dat hij op “een dood spoor” zat door de komst van software die de administratieve taken die hij deed automatiseerde (inkomende documenten beheren, klasseren, invoeren, terugsturen enz.). Het bedrijf nam de beslissing een groot deel van de taken te automatiseren en uit te besteden, en de betrokken werknemers werden op de hoogte gebracht van deze nakende verandering. En dus werd hij, zoals “afgesproken”, na 15 jaar werkloos.

Hij meent dat hij niet genoeg gespaard heeft toen hij een vast contract had. Hij gaf te veel uit en sinds hij zijn job kwijt is, heeft hij nu problemen. Zo weet hij bijvoorbeeld al dat hij minstens twee jaar niet meer op vakantie zal gaan. Hij huurt een appartement in Elsene dat hem 650 euro per maand kost, plus 120 euro voor de nutsvoorzieningen en 25 euro voor internet.

De laatste jaren volgde hij een opleiding tot patissier. Dankzij deze opleiding heeft hij verschillende jobs gevonden (outplacementregeling). Hij doet heel regelmatig tijdelijke jobs. Op het moment van het gesprek werkte hij als uitzendkracht voor een uitzendbureau. Vlak voor het gesprek had hij een week bij een traiteur in Nijvel gewerkt als vervanger van een chef-patissier. Na verschillende opdrachten, waaronder een van 6 maanden in een hotel, wil hij in het kader van de

outplacementregeling zijn opleiding afronden in Frankrijk, om zich te specialiseren in zijn nieuwe vak als patissier. Maar vanwege de COVID-19-crisis veranderde hij uiteindelijk van gedachten. Vervolgens vond hij een job in de banksector, waar hij € 1.900 netto per maand verdient. Hij is in goede gezondheid. [wa35]

Traject van Jack

Jack is 31, geboren in Frankrijk uit Franse ouders, en woont samen in een appartement in het noorden van Brussel. Zijn huur bedraagt 695 euro plus 130 euro voor diverse kosten. Hij geeft 50 euro per maand uit aan zijn verplaatsingen. Met een bachelor communicatie en een master in geluidstechniek, liep hij stage bij een openbaar informatiebedrijf, waar hij trainer was voor geluidssoftware.

Hij werkt regelmatig. Tijdens de periodes zonder werk, ondervond hij meermaals problemen met het aanvragen van een werkloosheidsuitkering. Hij moet zijn recht op een werkloosheidsuitkering soms heractiveren en heeft geen statuut. Hij heeft achtereenvolgens de volgende jobs en activiteiten uitgeoefend: speelpleinwerker, gewerkt voor verschillende vzw's, en (niet-)aangegeven werk in de horeca. Daarna werkte hij als tijdelijk en freelance geluidstechnicus, met een zekere instabiliteit in de verschillende opdrachten die hij uitvoerde. Ze vragen hem als ze hem nodig hebben, meestal pas de dag voordien, en soms zelfs 's ochtends: *“Ik heb het gevoel dat ik een wegwerpproduct ben”*.

Op het moment van het gesprek heeft hij geen lopend contract: de directie van het bedrijf waarvoor hij werkt heeft besloten het aantal tijdelijke werknemers drastisch te verminderen tot een absoluut minimum en alleen nog zelfstandigen in te huren. Hij denkt erover om binnenkort als zelfstandige te gaan werken om zijn activiteiten te kunnen voortzetten. [wa70]

4.2.4. Downstream van de trajecten: gevolgen van het precariaat en gecompliceerde zelfprojectie

Een deel van de respondenten kampt met een ingewikkelde financiële situatie en het is **moeilijk om mogelijkheden voor verbetering te zien**. Verschillende werknemers zeggen te hopen op een baan met stabielere en gunstigere arbeidsvoorwaarden, omdat ze weg willen uit te beperkt deeltijds werk of hun activiteit willen uitbreiden.

Ook **stress** wordt vaak genoemd, en dat in verschillende graden. Er is veel onzekerheid, werknemers weten niet of ze de komende weken nog zullen werken, of ze gewoon nog wel werk zullen hebben, of ze nog contracten of opdrachten zullen krijgen, of ze opnieuw worden aangenomen, of ze een aanvullende activiteit kunnen vinden om hun inkomen te verhogen en of ze de huur wel zullen kunnen betalen. Ook de onmogelijkheid om alleen een eigen stekje te hebben wordt genoemd, omdat het loon te laag is.

Een meerderheid van de werknemers wil meestal liever niet aan de toekomst denken, zelfs niet op korte termijn. Het enige wat telt is de huur en de kosten betalen, boodschappen te kunnen doen en het volgende contract vinden, een korte job, een opdracht, een activiteit of project, of een aanvullende uitkering zien te krijgen om rond te komen.

De toekomst is over het algemeen een bron van angst. Daar zien we een zeer groot contrast tussen enerzijds kwetsbare werknemers die weten dat ze eventueel op goede vrienden of familie kunnen rekenen in geval van uiterste nood of financiële problemen (of zij die bijvoorbeeld het geluk hebben dat ze geen huur hoeven te betalen, spaargeld hebben enz.); en anderzijds zij die niemand hebben, die geen hulp hebben, waarvan soms familieleden in het buitenland afhangen en die het zich niet kunnen veroorloven om risico's te nemen of te weinig inkomen te hebben.