



# Structurerende dimensies van bestaansonzekerheid en de impact van de Covid-19-pandemie op werkenden in armoede of bestaansonzekerheid



In dit deel behandelen we de meer structurerende en globale dimensies van precair werk en het precariaat (zie hoofdstuk ① en Castel, 2009). Deze bevindingen zijn gebaseerd op de literatuur en het analyseren van de situaties en tewerkstellings- en activiteitsvormen die we in het kader van ons onderzoek zijn tegengekomen bij werkenden in armoede of bestaansonzekerheid in Brussel.

Op basis van ons analysekader (zie hoofdstuk 1), de analyse van de statuten aan de hand van het schema van de IAO<sup>269</sup> en de drie gezichten van het precariaat (zie hoofdstuk ②), alsook op basis van het onderzoek van de materiële levenscontext van werkende armen en de analyse van hun ervaring met verschillende soorten ongelijkheid (zie hoofdstuk ④), maken we in het eerste deel van dit hoofdstuk een synthese van een aantal dimensies die structurerend lijken te zijn: de soorten contracten en contractuele regelingen, de organisatie en verdeling van het werk (arbeids- en activiteitsvoorwaarden, arbeidsverdeling en -verhoudingen enz.), het tijdschema, de werkplekken, de dematerialisering van de arbeidsrelatie en van de administratieve relatie met de overheid - voor de werkenden en de werkgevers -, en de (in)effectiviteit van sociale rechten en het arbeidsrecht.

Het tweede deel van dit hoofdstuk belicht enkele gevolgen van de Covid-19-pandemie<sup>270</sup> voor de situatie van werkenden in armoede of bestaansonzekerheid. De tewerkstellings- en activiteitsvormen veranderen als gevolg van internationale schokken zoals de Covid-19-pandemie, maar ook oorlogen, nieuwe geopolitieke conflicten over energie en toegang tot natuurlijke hulpbronnen, hoge inflatie of een protectionistisch economisch beleid.

De schokken die de Covid-19-pandemie veroorzaakte, werden gevolgd door een stijging van de energieprijzen en inflatie, die de bestaande ongelijkheden en bepaalde verarmingstrends nog versterkten. (Bouchet en Duvoux 2023, Peretti-Watel, 2025) De pandemie vormt een “kantelpunt” op het vlak van economie, financiën, volksgezondheid, sociaal beleid, menselijke interacties, de arbeidsrelaties en de sociaaleconomische risico's.

## 5.1. Structurerende dimensies van het precariaat

### 5.1.1. Soorten contracten en contractuele regelingen: van het klassieke naar het atypische contract en van het atypische naar het typische

**De inhoud en voorwaarden van contracten en contractuele regelingen** zijn cruciaal om precair werk en de situaties die werkende armen meemaken te begrijpen.

**Contracten** worden omkaderd door wettelijke normen en vormen de basis van de relatie tussen een werkgever en een werknemer. Ze leggen de voorwaarden vast van de bezoldigde ondergeschikte relatie tussen de werknemer en de werkgever (arbeidsduur, tewerkstellingsbreuk, taken, voorwaarden).

**Contractuele regelingen**<sup>271</sup> zijn van kortere duur en omvatten zowel tijdelijke contracten als occasioneel werk (“on-demand” of “stukwerk”). Ze worden afgesloten door zelfstandigen of werknemers. Het loon wordt bepaald door de voorwaarden van de dagelijkse of tijdelijke arbeidsovereenkomst.

Contracten en contractuele regelingen vormen **de basis van de relatie tussen een werkgever en een werknemer** en leggen in principe de voorwaarden vast van de arbeidsduur, de tewerkstellingsbreuk (aantal uren per week), maar ook bepaalde arbeidsvoorwaarden en voorwaarden voor de uitvoering van de taken.

**Verskillende soorten** contracten en contractuele regelingen kunnen worden ondertekend en aanvaard volgens **verschillende procedures**: schriftelijk, mondeling, gedigitaliseerd (applicatie van de werkgever en accounts, sociale netwerken, gedigitaliseerde documenten enz.) Vaak zijn de contracten en regelingen gefragmenteerd doorheen de tijd: per project, per opdracht, per taak, afhankelijk van de beschikbare budgetten enz. Er zijn ook informele contractuele regelingen. Werknemers kunnen worden aangenomen in één of meerdere contracten of contractuele regelingen tegelijk, met vaste of wisselende modaliteiten.

<sup>269</sup> Zie <https://ilostat.ilo.org/fr/about/standards/icls/icls-documents/> en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_647366.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_647366.pdf)

<sup>270</sup> Op 11 maart 2020 benoemde de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) de Covid-19-epidemie als een «pandemie». Op 17 maart kondigde Sophie Wilmès, die aan het hoofd stond van een noodregering, een lockdown aan voor de bevolking, die de volgende dag, 18 maart, 's middags zou ingaan en zou duren tot 5 april.

<sup>271</sup> IAO: What is temporary employment? | International Labour Organization

#### Brusselse werknemers in bijzondere mate blootgesteld aan jobonzekerheid

De trajecten van Brusselaars die werken, vertonen een grotere instabiliteit (BISA, 2025) en frequentere transities (RVA, 2024): «Brusselaars worden **minder vaak aangenomen met een contract van onbepaalde duur**. Na het einde van een job zijn ze **vaker werkloos of inactief**. Dat toont de **onzekerheid** aan die kan voortvloeien uit een hoge dynamiek op de arbeidsmarkt.» (Moreau en Cuyvers, 2024).

Brusselse werknemers ondervinden **meer onderbrekingen** in hun traject en krijgen vaker kortere contracten, vanwege de opgelegde organisatorische regelingen in typisch stedelijke sectoren zoals schoonmaak, bezorging, diensten in hotels, restaurants, cafés, winkels, secretariaatsdiensten, vervoer, personenzorg en gespecialiseerde diensten zoals in IT/consultancy/kunstensector.

**Veranderingen van statuut en transities komen vaker voor:** «De sectoren met een hoog aantal instromers zijn doorgaans ook de sectoren met een hoog aantal uitstromers. Veel werknemers beginnen een job in deze sectoren, maar velen vertrekken ook weer. In zekere zin geeft deze situatie de werkonzekerheid weer.» (Moreau en Cuyvers, 2024).

Op dezelfde manier **worden ook de Brusselse zelfstandigen met instabiliteit geconfronteerd**, die gekoppeld is aan sectorale mechanismen in een stedelijke context, maar nog **versterkt wordt door economische schokken en «tegenslagen»** (energiekosten, verhoging van huurprijzen, inflatie enz.).

Onze bevindingen wijzen ook op een minder stabiele en meer precaire dynamiek in het Brussels Gewest. De bevroagde werkenden, werken vaak in  **korte contracten en cumuleren**  almaar meer **contracten of activiteiten tegelijkertijd of na elkaar**. Deze **instabiele dynamiek** werkt **hybride formele, samengestelde en informele statuten** in de hand (zie hoofdstuk (2)).

«Werkloos zijn» kan dus samengaan met werken, en «aan het werk zijn» betekent soms (of zelfs vaak) een aanvullende sociale uitkering of het behoud van het recht op een werkloosheidsuitkering moeten aanvragen.

#### Contracten van bepaalde en (zeer) korte duur ten nadele van contracten van onbepaalde duur

Waar in de gestandaardiseerde statistieken algemeen wordt aangenomen dat een **meerderheid van de werknemers loontrekkenden zijn** en dat een meerderheid hiervan een **contract van onbepaalde duur** heeft, zijn andere - **instabieler** - **vormen van tewerkstelling en activiteit** niet altijd zichtbaar via de klassieke statistische indicatoren.

Deze **minder stabiele vormen van tewerkstelling en activiteit** komen **bijzonder vaak voor** in de loopbanen van **Brusselse werkenden**. Het betreft onder meer jobs zoals uitzendwerk, studentenjobs, gesubsidieerde banen, betaalde stages of opleidingen, flexi-jobs maar ook extra's. Deze minder stabiele vormen bestaan ook in **andere specifieke stelsels**, zoals het P2P-stelsel, activiteiten als freelancer, kunstenaar, vrijwilliger, het stelsel van het verenigingswerk enz.

Deze **specifieke posities en statuten** zouden meer in aanmerking moeten worden genomen wanneer we spreken over precaire activiteiten en tewerkstelling. Onder onze respondenten en de gevallen die door de professionele hulpverleners werden gemeld, had slechts een minderheid een voltijds contract van onbepaalde duur. Werkende armen in Brussel zijn vaker tewerkgesteld in gefragmenteerde jobs en activiteiten, zoals «klassieke» contracten van bepaalde duur (weken, maanden enz.), vervangingscontracten (1 tot 6 maanden enz.), (zeer) korte contracten per (halve) dag of week, regelingen per «taak», «project» of «evenement» enz.

Over het algemeen komen jobs en activiteiten in het kader van contracten of contractuele regelingen van (zeer) korte duur steeds vaker voor. Sinds 2014 is het aantal **tijdelijke contracten van zeer korte duur in België toegenomen en gaat het om één op vier nieuwe contracten** (NBB, 2019); wetende dat een deel van de tijdelijke contracten, die bijvoorbeeld digitaal of via een platform worden afgesloten, niet altijd detecteerbaar zijn. Deze trends zijn een belangrijke factor om **de toeneemende hybriditeit van de statuten** (hoofdstuk (2)) te begrijpen, vooral onder de werkende armen.

### Van klassieke naar «atypische» vormen, typisch voor de ervaring van de groep werkende armen

Deze veranderingen leiden tot een **toename van zogenaamde «atypische» vormen**, die in de sociologische betekenis van het woord «**typisch**» **worden**, omdat ze vaak worden waargenomen en representatief zijn voor de werk- en activiteitservaring van werkende armen.

Bepaalde binaire **classificaties**, bijvoorbeeld tussen actief of niet-actief, worden **uiteindelijk** onbruikbaar in een arbeidsmarkt die **steeds flexibeler wordt**, en waar **instabiliteit en hybriditeit niet langer atypisch zijn maar normaal worden**: «In een steeds flexibelere arbeidsmarkt richt het beleid zich almaar meer op het faciliteren van zeer flexibele arbeidsvormen. Bij het verzamelen en het gebruik van de statistieken van de arbeidsmarkt moeten we weten **wat we als arbeid in kaart willen brengen** en hoe. Een **indicator actief/niet-actief volstaat niet meer**.» (Vets, 2024).

Hoewel «reguliere» of «klassieke» tewerkstelling belangrijk blijft, zouden we, door **het volledige spectrum van tewerkstelling en activiteit te bekijken**, de **precaire** statuten en situaties beter zichtbaar kunnen maken, alsook de **hybride** situaties die ontbreken in de klassieke statistische indicatoren.

### Veelvuldige deeltijdse contracten

Wat het aantal **werkuren** voor loontrekkenden betreft, zijn er drie categorieën deeltijds werk:

- een vast rooster van een beperkt aantal vaste uren (minimaal 13 uur<sup>272</sup>);
- een vast of variabel rooster met een vast aantal uren;
- een vast of variabel rooster met een variabel aantal uren;

De financiële stabiliteit wordt bevorderd door een **minimaal en voldoende aantal uren**. De werkende armen die wij spraken, waren evenwel vaak **tewerkgesteld in deeltijdse** contractuele modaliteiten die ze **niet zelf gekozen hadden maar als zodanig werden aangeboden of aangepast** (aanhangsels bij het contract of meerdere contracten met wisselende volumes).

In een context met **te weinig uren** worden deeltijds werkenden in bestaansonzekerheid **gedwongen om sociale uitkeringen** aan te vragen (aanvullend inkomen van de werkloosheidsverzekering, sociale bijstand enz.) of deeltijdse **contracten te aanvaarden** die **hybriditeit in de hand werken** (hoofdstuk (2)).

Als een werkende **deeltijds** werkt en in moeilijkheden komt (ziekte, ongeval, jobverlies, schulden enz.), worden alle eventuele uitkeringen (werkloosheidsuitkering, ziekte- of invaliditeitsuitkering enz.) **gebaseerd op een deeltijds contract**. Deze mensen moeten dan vaak proberen rond te komen met een ontoereikend inkomen en op zoek gaan naar **andere activiteiten** of **hulp** aanvragen (OCMW enz.). Dit zorgt voor **problemen** en **structurele uitdagingen inzake het recht op sociale bescherming**.

Hoewel contracten in loondienst minimaal 13 uur per week moeten bieden, voldoet een aantal contracten niet aan dit minimum vanwege een lagere tewerkstellingsbreuk. Bovendien wordt een deel van het werk in het kader van deze contracten vaak informeel uitgevoerd. Verschillende hulpverleners trekken deze conclusie op basis van concrete situaties die ze hebben gezien.

Wat vaak gebeurt, is dat in veel sectoren, en we spreken hier niet noodzakelijk over de schoonmaaksector, maar over de horeca, omdat dat me nu te binnen schiet, het wettelijke minimum om te werken 13 uur per week is, 13 uur van de 38 uur. En wat de bazen over het algemeen doen, is dat ze 13 uur aangeven, en alles boven die 13 uur wordt niet aangegeven, maar wordt in de hand uitbetaald zonder dat iemand het ziet. We zien dit toch vrij regelmatig, en we weten dat als we 13 uur per week zien, het niet echt 13 uur per week is, maar eigenlijk een halftijdse job, dus 19 uur per week, of gewoon voltijds. Maar als we 13 uur/week zien, weten we dat “het zaakje stinkt”, dat voel je gewoon. En de werknemers zullen het niet zeggen, zij zeggen “Ja, ja, het is 13 uur per week”, en ze begrijpen niet dat als het 13 uur per week is, dit voor de sociale rechten ook maar voor 13 uur per week meetelt, en dus geen voltijdse rechten geeft. [hulpv31]

<sup>272</sup> Dit minimumaantal te werken uren werd onlangs hervormd en verlaagd op basis van het federale regeerakkoord: [https://www.belgium.be/sites/default/files/resources/publication/files/Accord\\_gouvernemental-Bart\\_De\\_Wever\\_fr.pdf](https://www.belgium.be/sites/default/files/resources/publication/files/Accord_gouvernemental-Bart_De_Wever_fr.pdf)

Deze contracten komen steeds vaker voor en zorgen voor **problemen op het vlak van verzekeraarbaarheid en onvoldoende inkomen** wanneer ze later aanspraak maken op sociale rechten. Dit probleem kan ook **problemen van onverenigbaarheid verergeren tussen** bepaalde **types jobs/activiteiten, aantal uren en inkomensgrenzen** die zijn toegestaan bij combinatie van jobs, activiteiten en sociale uitkeringen<sup>273</sup> (hoofdstuk (2)).

Deze **trend zal wellicht toenemen** door de verlaging van de minimumgrens voor arbeid van 13 naar 3 uur per week, zoals opgenomen in het federale regeerakkoord 2025-2029<sup>274</sup>. Bovendien hoeven de werktijden niet langer systematisch te worden vermeld in het contract, en blijft alleen een principe van garantie van de “noodzakelijke voorspelbaarheid van de uren” verplicht.

#### Een zekere variabiliteit van de uurroosters en arbeidsvolumes

De **uurroosters**, net als het **aantal uren**, worden vaak voorgeschreven met **bijlagen** bij de arbeidsovereenkomst (te ondertekenen op papier of digitaal), waardoor **de werktijd en het loon variëren**.

Deze hulpverlener getuigt over het **ondertekenen van bijlagen in de context van contractuele regelingen met meerdere partijen**, zoals in de dienstenchequesector.

Hier is het net hetzelfde, zelfs met een vast uurrooster krijgen ze te horen: “weet je, voor mij komt het niet goed uit als je op die of die dag komt werken, voor mij past het beter als je dan komt”. En de werknemer zal niets zeggen, hij zal het doen! Zo gaat het ook in de dienstenchequesector, wanneer de werkgever door middel van bijlagen het aantal werkuren wijzigt, laten we zeggen maandelijks, en dat wordt zo een beetje een “gewoonte”. Wanneer mensen hier binnenkomen met al hun bijlagen, zeggen we: “Maar waarom tekken je? Je had 32 uur en ineens laten ze je een bijlage ondertekenen voor 21 uur!” [explo]

Een van de grote moeilijkheden vandaag schuilt in deze **logica van het opleggen van** hyperflexibele werkroosters, met variabiliteit van de werktijd, de werkmomenten en de uit te voeren taken. Werknemers zijn zich vaak niet bewust van de gevolgen als ze deze bijlagen ondertekenen en het risico op niet-verlenging dreigt en forceert tot instemmen.

Bij contracten van heel korte duur worden de prestaties **systematisch op het laatste moment aangevraagd**, via een app of telefonisch. Volgens deze uitzendkracht gaat het echt om een vaste werkwijze.

- Welja, ze bellen me “gaat dat voor jou?” - “Ja” Ze stelden online een contract op en dat kwam op mijn app [app van het uitzendbureau]. (...)
- Dus je tekent online een contract en dat contract kan online voortdurend veranderen?
- Ja! En zelfs voor je beschikbaarheid ... kun je... wat doen ze soms? Welja, ze (...) geven je een volledige planning, maar uiteindelijk werk je 4 uur. (...) Een andere keer zei ik “ja, de komende maand ben ik op elk moment beschikbaar, elke dag”... maar ze belde me pas op het laatste moment, dus je had geen garantie, en bovendien was het “je neemt dit, of je neemt niets”. [wa54]

#### Een algemene fragmentatie van de activiteit

De flexibilisering van jobs en activiteiten leidt tot een fragmentatie van de duur van contracten en contractuele regelingen. Met de uitbreiding van preciaire stelsels van tewerkstelling en activiteit nemen regelingen van zeer korte duur toe. Een langzaam proces van fragmentatie van de activiteit wordt zichtbaar.

Binnen de activiteiten in het stelsel van zelfstandigen zijn de prestaties, contracten en projecten de facto gefragmenteerd, aangezien het vaak om contractuele regelingen “op aanvraag” of “per opdracht” gaat.

Deze fragmentatie dringt zich dus zowel op in het stelsel van de loontrekkenden als van de zelfstandigen. Voor een niet verwaarloosbaar deel van zowel

<sup>273</sup> Deze combinaties zouden in de toekomst kunnen toenemen met de uitbreiding van activeringsprogramma's in verschillende sociale beleidsmaatregelen die het aannemen van deeltijdse jobs of microvormen van werkgelegenheid aanmoedigen.

<sup>274</sup> Regeerakkoord 2025-2029, pagina 18: «De verplichting dat de minimale wekelijkse arbeidsduur minstens 1/3e moet zijn van een voltijds uurrooster wordt afgeschaft. We behouden en handhaven hierbij wel het verbod op arbeidsprestaties van minder dan 3 uur en oproepcontracten. We heffen de verplichting op om alle toepasbare uurroosters op te nemen in het arbeidsreglement indien de grenzen van de flexibiliteit daar duidelijk worden omschreven. Hierbij dienen garanties te worden ingebouwd die zorgen dat dit niet leidt tot meer ziekteverzuim door werkstress en waarbij de noodzakelijke voorspelbaarheid voor de werkuren van werknemers wordt gegarandeerd, door het behoud van de bestaande regels rond minimale verwittingstermijnen.»

loontrekkenden als zelfstandigen zijn onregelmatigheid en onzekerheid op het vlak van werkvolume, werktijden en inkomen in extreme mate aanwezig.

Binnen het volume van tijdelijke jobs is het **aandeel van uitzendwerk** de afgelopen jaren gedaald, onder meer door de beperking van het toegelaten aantal dagcontracten met de verplichting om extra RSZ-bijdragen te betalen in geval van “misbruik”. Maar tegelijk is **studentenarbeid** aantrekkelijker geworden voor werkgevers omdat het voor een groter aantal uren belastingvrij is gemaakt. Het aantal ultraflexibele studentencontracten is fors gestegen van 34.030 studenten in 2013 (voor 44.389 vacatures) tot 56.933 in 2023 (voor 90.172 plaatsen<sup>275</sup>). De contracten hebben «open» modaliteiten waarbij het mogelijk is verschillende contracten te combineren, waarvan het aantal uren elke week kan variëren. Deze wekelijkse variatie gaat gepaard met een permanent risico op beëindiging of niet-verlenging.

Het **stelsel van flexi-jobs** heeft zich ontwikkeld en geleidelijk uitgebreid en wordt ondertussen toegepast in bijna alle sectoren. Het aantal flexi-jobbers is gestegen van 3.905 in 2022 naar 5.368 in 2023<sup>276</sup>. Er valt een toename in het gebruik van flexi-jobs te verwachten omdat het maximale jaarlijkse belastingvrije inkomen ook is verhoogd van €12.000<sup>277</sup> naar €18.000.

De fragmentatie van de prestaties geldt ook voor kunstenaars, van wie het specifieke stelsel werd hervormd en opgesplitst in kunstenaars met een kunstwerkkattest en amateurkunstenaars. In het kader van de deeleconomie is het ook mogelijk werken te presteren onder het P2P<sup>278</sup> of zelfstandige<sup>279</sup> statuut.

Het gebruik van activiteiten, jobs en prestaties die steeds meer gefragmenteerde zijn, wordt gefaciliteerd door de uitbreiding van bepaalde stelsels en het creëren van de bijbehorende statuten (uitzendkrachten, studenten, flexi-jobbers, P2P, amateurkunstenaars enz.), de contractmodaliteiten (gedigitaliseerd, op basis van platformen enz.) en de toename van het aantal toegestane uren en de sectoren die er gebruik van mogen maken (flexi-jobs, extra's, studenten, verenigingswerk, vrijwilliger enz.) Deze regelingen of «contracten» gaan over zeer kleine uurvolumes die bijna niet zichtbaar zijn in de statistieken. Hoedanook is het met de **toegestane jaarlijkse drempels niet mogelijk om van deze**

**activiteiten leven**, aangezien ze als aanvullende activiteiten worden beschouwd<sup>280</sup>.

Er zit soms ook **onduidelijkheid in de manier waarop werkaanbiedingen worden voorgesteld**. Voor de werkenden is het moeilijk om hun weg te vinden in deze verschillende arbeidsstelsels en om te weten onder welk statuut ze worden aangenomen en aangegeven (aanbiedingen onder benamingen zoals «job», «meer dan 1.000 zelfstandige jobs», «freelancecontract», «freelance flexi-job», «flexi-job-arbeidsovereenkomst» enz.) Veel werkenden zijn niet thuis in de wettelijke kaders en kunnen hun verzekeraarbaarheid of hun recht op sociale bescherming in gevaar brengen door bepaalde opdrachten en contracten te aanvaarden. Werkenden ontdekken soms dat ze een ander statuut hebben dan ze dachten (aangifte van activiteit onder een andere statuut, omzeilen van de wetgeving, misbruik van statuut, niet naleven van wetgeving, enz.)

Wanneer ze zelf op onderzoek uitgaan, komen werkenden op websites, sociale netwerken of in groepen terecht waar ze video's of content te zien krijgen waarin soms valse of verouderde informatie circuleert.

Deze **trend wordt nog versterkt door de poreusheid** tussen de verschillende vormen van statuten, **tussen loondienst en zelfstandigenstelsel**, en de mogelijkheid om **contracten online te ondertekenen** in de digitale economie.

### Niet-verlenging en beëindiging van contracten

Het komt vaak voor dat contracten **niet worden verlengd**, worden **beëindigd** of **verbroken**. De bevraagde werkende armen getuigden van situaties waarin ze mondeling, digitaal, telefonisch of schriftelijk waren ontslagen of hun contract was verbroken of niet was verlengd.

Deze verbrekingen, die te maken hebben met **redenen van buiten of binnen het bedrijf**, zijn bijvoorbeeld periodes van tijdelijke werkloosheid, ontslagen, veranderingen in de uurroosters of organisatie, ongevallen buiten het werk, op weg naar en van het werk of op het werk, niet-verlenging van het contract, voor een bepaalde duur (gedeeltelijk) gesubsidieerde jobs, enz.

<sup>275</sup> RSZ aanvraag Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, januari 2025.

<sup>276</sup> Het aantal werkplekken, niet het aantal personen, is gestegen van 4.774 in 2022 naar 6.694 in 2023, Bron: RSZ, januari 2025.

<sup>277</sup> [https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/personeel\\_en\\_loon/flexi-jobs](https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/personeel_en_loon/flexi-jobs)

<sup>278</sup> Over de P2P-regeling, zie Atelier des Droits sociaux, <https://ladds.be/le-regime-p2p-des-coursiers-les-risques-dun-systeme-controverse/>

<sup>279</sup> <https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/deeleconomie>

<sup>280</sup> Hoewel ze in sommige gevallen een hoofdactiviteit of een van de vele kunnen zijn gedurende een periode.

In de meeste gevallen durven de werknemers **niet te «klagen», zelfs niet als het regelgevend kader niet wordt nageleefd**. Ze zijn bang dat ze de documenten die ze absoluut nodig hebben om sociale rechten te behouden of te verkrijgen (aangifte van tijdelijke werkloosheid, aangifte van het aantal uren, aangifte van een ongeval, verklaring van indiensttreding en uitdiensttreding enz.), niet zullen krijgen. Het komt regelmatig terug dat er **fouten** worden gemeld met betrekking tot de documenten voor de beëindiging van het contract en de documenten die nodig zijn om sociale rechten aan te vragen (tijdelijke werkloosheid, werkloosheid, ziekte, arbeidsongeschiktheid, recht op leefloon of sociale bijstand...).

Een van onze respondenten uit het werkveld, een jurist, ziet verschillende factoren die bijdragen aan de niet-verlenging of verbreking van contracten:

- het feit dat de verbrekings- of opzeggingsvergoeding optioneel is;
- de opeenvolging van contracten van zeer korte duur;
- het flexibele karakter van de arbeidsovereenkomst van de werkende, die hem symbolisch verzwakt [hulpv03]

De studie “ Une cartographie juridique du travail atypique et des protections (non) garanties par le droit social” (Juridische kartografie van atypische arbeid en de al dan niet sociaalrechtelijk gewaarborgde bescherming) uitgevoerd door het Centre de droit public van de ULB, wijst op het feit dat er voor bepaalde statuten geen bescherming bestaat tegen onzekerheid, verbreking en opschorting van de arbeidsovereenkomst. Zelfstandigen, stagiairs, uitzendkrachten, vrijwilligers en flexi-jobbers worden het minst goed beschermd (Gerard et al., 2022, p. 33).

### Concurrentie tussen werkenden in bestaansonzekerheid

De onderlinge concurrentie tussen werkenden is groter voor werkenden in armoede of bestaansonzekerheid, vanwege het grote aantal kandidaten in verhouding tot de beschikbare jobs en activiteiten, maar ook vanwege de ondergeschiktheidsrelaties aanzien van de werkgever, onder meer in verband met de risico's van (niet-)verlenging van hun (vaak korte) contracten.

Het onderzoek toont verschillende soorten concurrentie aan tussen statuten, zoals concurrentie tussen werknemers in “klassieke” loondienst en studenten, of tussen uitzendkrachten en flexi-jobbers. Werknemers die van de verschillende, op de

klassieke manier verworven, vormen van bescherming genieten, werken naast jonge studenten, flexi-jobbers, uitzendkrachten, schijnzelfstandigen, werknemers die niet in loondienst zijn en permanent op zoek zijn naar aanvullende of stabielere beroepsactiviteiten.

Voor werkende armen die willen dat hun werk door kan blijven gaan, wordt vernieuwd en verlengd, lijkt kwaliteitsvol werk soms onbereikbaar. Daarom zien ze zich genooddaakt ongunstige arbeidsomstandigheden te aanvaarden (penibel deeltijds werk, preciaire contracten van bepaalde duur, uitzendwerk, gefragmenteerde prestaties enz.) Bijgevolg **aanvaardt en verdraagt een meerderheid van de werkende armen contracten en contractuele regelingen van korte of zeer korte duur**. Dit gebrek aan alternatieven heeft gevolgen voor de gezinnen (zie hoofdstuk 3).

Hierbij moet wel worden vermeld dat een meer gespecialiseerd deel van de bevraagde werkenden in bestaansonzekerheid (in termen van ervaring, vaardigheden of kwalificaties) wel kan onderhandelen, bepaalde voorwaarden kan stellen en kan “kiezen” tussen opdrachten. Dit zijn evenwel eerder zeldzame gevallen.

### Laagste, variabele en instabiele lonen

Een vast gegeven voor werkende armen is hun lage loon (hoofdstuk 3). Dit lage loon houdt rechtstreeks verband met de stelsels van tewerkstelling en activiteit (zie hoofdstuk 2) en met de statuten en “typisch atypische” vormen van precair werk.

Ons onderzoek toont aan dat de wettelijke loonschalen vaak niet altijd worden gerespecteerd en de lonen regelmatig slechts gedeeltelijk worden betaald. Dit lage loon leidt er vervolgens toe dat mensen preciaire jobs en activiteiten toch aanvaarden, wat volgens deze hulpverlener een ‘vicieuze cirkel’ is.

Een laag loon, dat vaak maar gedeeltelijk of helemaal niet wordt betaald door de werkgever, is een constante. Deze situatie creëert een vicieuze cirkel: de werkende in armoede of bestaansonzekerheid verarmt verder, maar kan/wil zijn job niet opgeven omdat hij hoop blijft koesteren (vaak in stand gehouden door de werkgever) dat zijn/haar loon toch zal worden uitbetaald. Als de werkende zijn job opzegt, zal hij genooddaakt zijn (omdat hij het nodig heeft) om het even welk ander soort werk aan te nemen tegen om het even welk loon. Enzovoort... [hulpv35]

Bovendien moet er gewezen worden op de **relatief geringe bescherming van werkende armen**. De kosten van de sociale risico's (ongeval, verlies van job, overlijden, ziekte enz.) zijn hoger en moeten vaak individueel door de werkende in bestaansonzekerheid gedragen worden.

**Op het vlak van bezoldiging** komen de grootste **misbruiken** meestal bij de **meest kwetsbare groepen terecht**. Er vertoont zich een gradatie in de niet-naleving van het arbeidsrecht die samen lijkt te lopen met de mate van kwetsbaarheid.

Werkenden met een buitenlandse nationaliteit die op een verblijfsvergunning wachten, lopen bijvoorbeeld een groot risico om niet betaald te worden (zie hoofdstuk (4)).

Illegale werknemers worden “net genoeg” betaald om ondanks alles voor hun werkgever te blijven werken (beide partijen berekenen de kosten-batenverhouding van het betaalde loon: de werkgever wil een te groot verloop vermijden en de werknemer wil vermijden dat hij opnieuw in het wilde weg op zoek moet gaan naar een andere werkgever die hem net zo goed zal uitbuiten). Het gebeurt dat werkgevers de werkenden pas betalen na 3 of 4 maanden werk: en deze laatsten hebben niet de middelen om gerechtelijke stappen te ondernemen en overleven op de solidariteit van hun landgenoten. [hulpv28]

### Versterkte asymmetrie in de arbeidsrelaties

De organisatie van het werk als **systeem wordt aan de werknemer/werkneemster opgelegd**. Heel vaak is het contract “een verplicht gegeven”, een document waarover niet kan worden gediscussieerd. Voor werkenden die op zoek zijn naar een contract, een loon en voldoende inkomen, is het moeilijk om hun contract en/of arbeidsvoorwaarden in vraag te stellen en erover te onderhandelen. In het beste geval kiezen de werkenden uit de jobaanbiedingen en binnen het geboden kader wat bij hen past: uurroosters, soorten contracten en de modaliteiten voor het aanvaarden of weigeren van uurroosters worden bepaald en georganiseerd door de werkgevers.

Voor een **meerderheid van de werkende armen zijn de arbeidsomstandigheden zwaar**, zowel door de aard van de taken of de werkomgeving als door de onvoorspelbaarheid van het uurrooster en het vervolg van het traject.

In een hyperflexibele, competitieve en asymmetrische context kunnen de werkenden niet ontkomen aan een heleboel contractuele regelingen en manieren waarop het werk wordt georganiseerd (verlenging, uurroosters, toewijzing van functies, taken, organisatie, zwaarte enz.). Het is voor de werknemer moeilijk (zo niet onmogelijk) om zich anders te organiseren.

De enige bewegingsruimte voor een werknemer is ontslag, een uurrooster te weigeren, het contract op te zeggen of te vertrekken. Dit komt regelmatig voor bij werknemers die ziek of op zijn (door het zware werk enz.), die problemen hebben met de organisatie van hun gezin met kinderen (ziekte, problemen op school, geen opvang ...), enz. Zelfstandige werkenden hebben iets meer speelruimte om een opdracht te weigeren, een contract te beëindigen, op zoek te gaan naar een andere opdrachtgever, platform, “werkgever”, of om hun project of activiteit te heroriënteren enz.

Over het algemeen zijn onderhandelingen altijd mogelijk en open, als de relaties goed zijn en de werkgever de werkende kent, maar de werkende heeft vaak geen keuze en weinig ruimte om te weigeren of zich te verdedigen.

Binnen het kader van een sterke machtsverhouding waarbij het constante principe is dat werkenden die niet tevreden zijn altijd ergens anders mogen gaan werken en worden vervangen, is het aanvaarden van de arbeidsvoorwaarden een stilzwijgende verplichting.

Bij de organisatie van het werk worden in de meeste arbeiderssectoren mensen aangenomen die soms laaggekwalificeerd of ondergekwalificeerd zijn, en het klopt dat dit een grote meerderheid van laaggekwalificeerde mensen toegang geeft tot de arbeidsmarkt. Maar het nadelige effect is dat deze werknemers slaven worden van de organisatie van hun bedrijf (...): ze kunnen ze gemakkelijk vervangen! Want er zijn sectoren waarin geen kwalificaties vereist zijn, (...) en om dus te voorkomen dat ze van de ene op de andere dag worden vervangen en ontslagen of minder uren krijgen... welja, accepteren ze het gewoon. [hulpv23]

Situaties van bestaansonzekerheid en armoede, het aanbod van jobs en activiteiten die almaar meer gefragmenteerd zijn en de verplichtingen in al het activeringsbeleid, versterken deze uitermate asymmetrische verhouding tussen werkenden en werkgevers.

### 5.1.2 Digitalisering en dematerialisering van de arbeidsrelaties

Vertrekkende van de situaties van werkende armen kunnen er binnen en buiten de contractuele relatie verschillende soorten dematerialisering worden geïdentificeerd.

#### Dematerialisering van de procedures, de sociale diensten en rechten

De eerste dematerialisering heeft betrekking op de overheidsdiensten en de procedures voor het aanvragen of behouden van sociale rechten.

De afgelopen jaren zijn de informatieverstrekking en de procedures voor het aanvragen en het behoud van sociale rechten (werkloosheidsverzekering, ziekte- en invaliditeitsverzekering, sociale bijstand) steeds meer gedigitaliseerd.

Het “digital by default<sup>281</sup>»-principe is veralgemeend en vergroot het risico op non take-up van sociale rechten en uitsluiting van het recht (Observatorium voor gezondheid en welzijn, 2017 en Noël, 2021).

#### Dematerialisering van de aangifte en van de kwalificatie van het statuut

Binnen en rond de arbeidsrelaties zijn een aantal essentiële procedures voor de aangifte van contracten, de ondertekening van contracten en de uitvoering van het werk gedematerialiseerd.

Werkgevers of opdrachtgevers zijn verplicht om werkenden in België aan te geven en te registreren. Er geldt een wettelijke verplichting om elk nieuw contract aan te geven door het digitaal en online in te voeren op de website van de RSZ (Dimona, Dmfa, Limosa, ...), de FOD Sociale Zekerheid (mensen met een handicap, ...) of gespecialiseerde platformen zoals «Working in the arts», gecreëerd door de overheid.

Deze verplichtingen kunnen door de werkgevers worden uitbesteed aan tussenpersonen (sociale secretariaten, uitzendkantoren, erkende platformen van de deeleconomie<sup>282</sup>, platformen zoals Smart<sup>283</sup>, enz.). De werkgevers, opdrachtgevers, platformen en bedrijven<sup>284</sup> aan wie deze registratie wordt

uitbesteed, hebben daarom een vorm van «**declaratoire bevoegdheid**» die cruciaal is door hun verantwoordelijkheid voor het invoeren van de gegevens van de werknemers met betrekking tot: indiensttreding en uitdiensttreding, het/de contract(en), de duur, het aantal gewerkte uren,...

Via deze aangiften is het ook mogelijk de statuten te kwalificeren op basis van de drempels en quota inzake toegestane uren (studenten, P2P, flexi, verenigingswerk enz.). Als deze drempels worden overschreden, kunnen werknemers automatisch worden beschouwd als belastbare loontrekkenden of zelfstandigen.

Deze «**declaratoire**» en «**kwalificerende**» **bevoegdheid** (van arbeids-, activiteitsstatuut) is essentieel om ervoor te zorgen dat de werkende toegang heeft tot de sociale zekerheid en het sociale beschermingssysteem (alsook voor de kwaliteit van de individuele gegevens).

#### Dematerialisering en controle van het werk

De organisatie van het werk wordt beïnvloed door de digitalisering en dematerialisering van de taken en processen. Een deel van de werkenden in bestaansonzekerheid werkt tegen een hoog tempo met één of meer machines. Laptops, oortjes, tablets, codelezers, smartphones en computers zijn de nieuwe werkinstrumenten en media waarmee instructies en de taken zelf worden doorgegeven, maar worden ook gebruikt voor monitoring en controle van de uitvoering van taken, hun aantal en de werkduur.

Door de **ontwikkeling van geautomatiseerde systemen** is de intensiteit<sup>285</sup> van de activiteit kunnen toenemen (Trionfetti et al., 2018), maar ook de mogelijkheid om de activiteit op afstand te controleren. Voor chauffeurs, bezorgers en voor werknemers in logistieke sectoren (transport, verzending, farmaceutica, enz.), horeca, in opslagplaatsen (fabrieken, verzending van goederen en diensten enz.) of in de detailhandel verhogen deze media de intensiteit van het werk. Deze nieuwe manieren om het werk te organiseren, maken nu deel uit van het dagelijkse leven en werk (impact op het privéleven, het gezin enz.).

<sup>281</sup> Sinds enkele legislaturen reeds opgenomen in de strategische doelstellingen van de meeste OISZ en in een aantal regeerakkoorden, samen met de vaste wil om non take-up van sociale rechten te bestrijden.

<sup>282</sup> <https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/deeleconomie> en <https://financien.belgium.be/sites/default/files/downloads/127-deeleconomie-lijst-erkende-platformen-20251201.pdf>

<sup>283</sup> FOD Economie: update 4/04/2025: <https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/deeleconomie#q8>

<sup>284</sup> Een deel van de bedrijven voldoet niet aan de normen.

<sup>285</sup> FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: [https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Bien-%C3%AAtre%20au%20travail/Projets%20de%20recherche/RAPPORT\\_FINAL\\_VUB\\_ULB.pdf](https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Bien-%C3%AAtre%20au%20travail/Projets%20de%20recherche/RAPPORT_FINAL_VUB_ULB.pdf)

De ontwikkeling van digitale systemen doet ook de grens tussen werk en privéleven vervagen en versterkt de trend naar individualisering van de arbeidsrelaties, fragmentatie van de activiteiten en flexibilisering van het werk.

Sommige werknemers krijgen regelmatig hun orders via digitale weg. Op de werkplek kunnen bijvoorbeeld opdrachten en taken worden gecommuniceerd door een AI-gegenereerde stem, worden de planning en intensiteit van het werk beheerd door software, moet je tegen machines praten en je er aan aanpassen enzovoort. Het betreft ook nog andere aspecten, zoals de aard van het werk dat al maar meer gedigitaliseerd wordt of tijdslots die zo snel mogelijk moeten worden gereserveerd (eerst komt, eerst maalt) via een smartphone, in WhatsApp-groepen.

### Dematerialisering en (her)bureaucratisering

Hervormingen die gericht zijn op het digitaliseren van diensten en procedures, op het bevorderen van het gebruik van digitale systemen, worden vaak voorgesteld als doeltreffend, modern, efficiënt en snel, in tegenstelling tot het stereotiepe beeld van de complexe, logge, trage en inefficiënte «bureaucratie».

Nochtans leidt de digitalisering van procedures, van de toekenning van rechten en van diensten tot een vorm van «herbureaucratisering» (Hibou, 2012; Noël, 2021; Van Zeebrouck, 2024). Naast de veranderingen door de afname van persoonlijke interacties op het werk, leidt digitalisering tot veranderingen in de dagelijkse praktijk: diversificatie van de werkplekken (thuis, in het buitenland enz.) en methoden om taken door te sturen en het werk te versnellen, en de ontwikkeling van nieuwe, vervelende taken (uitgebreide registratie, toezicht en controle op de registratie, systemen voor updates, onderhoud, beheer van de «codes», toezicht op geautomatiseerde procedures enz.)

In het kader van de toekenning van sociale rechten, laat de digitalisering van het dossierbeheer minder ruimte voor het menselijke aspect, wat problemen geeft bij complexere dossiers die buiten de voorziene mogelijkheden vallen. Soms zijn bepaalde speciale gevallen niet voorzien op een onlineformulier of houdt het geen rekening met uitzonderingen die in de wet zijn voorzien en die in het bijzonder betrekking hebben op werkende armen.

Soms is het moeilijk om een persoonlijke follow-up van je dossier te krijgen om bepaalde situaties uit het slop te halen. De verantwoordelijkheden van de openbare instantie of dienst en van de werkgever verwateren in de digitale procedures. De werkende in bestaansonzekerheid voelt zich bovendien vaak verantwoordelijk voor de problemen die nochtans voortkomen uit een gebrek aan congruentie tussen de wettelijke en de gedigitaliseerde procedures.

### 5.1.3. Uitbesteding, onderaanneming, multipartisering en platformisering

Op basis van ons conceptuele kader en de definitie van het precariaat als «een eigen register van de werkorganisatie» (zie hoofdstuk 1), worden hier verschillende factoren besproken als **registers en dimensies** van deze werkorganisatie.

Door de **toename en diversificatie van statuten, van stelsels van tewerkstelling en activiteit**, evenals de toename van de hybriditeit, worden zowel de **toegang** tot als het **behoud** van sociale rechten **steeds complexer**. De **nieuwe manieren om het werk te organiseren fragmenteren de arbeidsrelaties en het vraagstuk van de verantwoordelijkheid met betrekking tot de sociaaleconomische risico's**.

### Uitbesteding

Uitbesteding betreft hier het **overdragen van taken en opdrachten van een bedrijf** of een publieke of private organisatie naar een extern bedrijf. Verschillende wettelijke kaders zoals de uitbestedingscontracten<sup>286</sup> of de wetten omtrent overheidsopdrachten<sup>287</sup> regelen de modaliteiten en organisatie van uitbesteding. Het uitbesteden van productieprocessen en opdrachten is een structureel kenmerk van onze economie geworden. De **outsourcingpraktijken** dragen bij aan de ontwikkeling van de **tripartisering** en **multipartisering van de arbeidsrelaties**.

Deze praktijken veranderen de organisatie van het werk en de arbeidsrelaties door een **verschuiving van een duale relatie** tussen een werkgever en een werkende naar een **driepartijenrelatie** tussen een klantorganisatie die een opdracht/taak delegeert aan een ander bedrijf, een werkgever (belast met het laten uitvoeren van de opdracht) en een werkende. Deze tripartisering kan nog verder uitbreiden en leiden tot meerpartijenrelaties, met meerdere bedrijven (ondernemers, uitzendbedrijven,

<sup>286</sup> NBB, wettelijk en regelgevend kader voor uitbesteding: <https://www.nbb.be/nl/financieel-toezicht/prudentieel-toezicht/toezichtsdomeinen/beursvennootschappen/handboek-governan-43>

<sup>287</sup> Bosa, procedures en kader: <https://bosa.belgium.be/nl/themas/overheids-opdrachten>

platformen, ...), waarin het voor de werknemer moeilijk wordt om zijn nog een duidelijk zicht te hebben op zijn arbeidskader, wie zijn werkgever is en wat zijn rechten zijn.

Veel van de bevraagde werkende armen hadden te maken met dit soort werkorganisatie met drie of meer partijen, onder meer binnen het arbeidskader als **flexi-jobber**, uitzendkracht, dienstencheques, amateurkunstenaar, freelancer, P2P, zelfstandige, platformwerker enz. (zie hoofdstuk (2)).

Klant (bedrijf, opdrachtgever, klant enz.)

Werkgever (bedrijf, ondernemer, platform, uitzendbureau enz.)

Werkende

Deze evoluties in de werkorganisatie maken de **grenzen** tussen loontrekkende en niet-loontrekkende werkenden **poreuzer**. Uitbesteding **verhoogt het aantal tussenpersonen** en zorgt voor **complexere contractuele relaties**. De **toename van uitbestedingspraktijken** heeft gevolgen voor de lonen en de ongelijkheid<sup>288</sup>.

Het percentage loontrekkenden met een aanvullende activiteit als zelfstandige is toegenomen in Europa (Eurofound, 2024). Uitbesteding, onderaanneming en platformisering zijn mechanismen die bijdragen aan deze «**vervaging van statuten**», doordat het volume van de activiteit wordt opgedeeld en gefragmenteerd.

In dergelijke configuraties en contexten zijn er **almaar meer zelfstandigen** die voor steeds meer bedrijven werken, en die in feite schijnzelfstandigen zijn; en **almaar meer werknemers** die worden aangenomen met steeds kortere contracten, die deze combineren met andere activiteiten als zelfstandige of met andere statuten (zie hoofdstuk (2)).

### Onderaanneming en multipartisering

**Onderaanneming** is eigenlijk een vorm van uitbesteding van een deel van het werk, die zich uitstrekt **in de tijd**. Uitbesteding kan onderaanneming worden wanneer «de ontwikkeling van het onderaannemingsbedrijf ertoe leidt dat het **subcontract verdwijnt ten gunste van een contractuele hoofdrelatie** tussen het uitbestedende bedrijf en zijn voormalige onderaannemer». (Bureau en Carsani, 2019). Onderaanneming is een wijdverspreide praktijk, vooral in de bouw, schoonmaaksector, logistiek, transport en bezorging.

Een bedrijf heeft een opdracht die het uitbesteedt aan een ander bedrijf. Dit mechanisme wordt soms meerdere keren achter elkaar herhaald, en dit kan gaan tot op individueel niveau, tot bij werkenden met een zelfstandigenstatuut. Het zelfstandigenstatuut en bepaalde stelsels zoals P2P, freelance enz. vergemakkelijken een individuele onderaanneming<sup>289</sup> (...) We spreken dan van **ketenonderaanneming tot bij het onderaannemende individu**.

Deze organisatie van het werk kan leiden tot een zekere **vaagheid in de traceerbaarheid** van de verantwoordelijkheid van de opdrachtgever/klant. **Ketenonderaanneming** leidt ook tot een zekere **verslechtering** van de loonverhoudingen, een deresponsabilisering en een toenemende ondergeschiktheid van de werknemers.

Maar voor mij zijn de dienstencheques het voorbeeld bij uitstek (...): hoe meer spelers erbij betrokken zijn, hoe groter het risico op onduidelijkheid in en afwimpeling van de verantwoordelijkheden. Want de wet probeert wel duidelijk de verplichtingen vast te stellen van deze of gene partij, maar we weten dat voor bepaalde zaken zoals welzijn op het werk, (...) het probleem is dat er niet noodzakelijk een directe contractuele band is met de persoon voor wie men rechtstreeks werkt (...) [hulpv01]

De ontwikkeling van onderaanneming maakt het mogelijk dezelfde diensten te verkrijgen “maar tegen een lagere kostprijs, aangezien men niet meer alle sociale voordelen van het bedrijf hoeft te financieren voor deze nu uitbestede werknemers” (Palier, Thelen, 2010). Het gevolg van ketenonderaanneming is een verslechtering van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden en van de arbeidsbescherming in de sector”. (Palier, 2022)

<sup>288</sup> [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/employment/uitbesteding-working-conditions-and-inequality\\_en](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/employment/uitbesteding-working-conditions-and-inequality_en)

<sup>289</sup> Uiteindelijk micro-ondernemingen, geïsoleerde ondernemers aan het eind van de onderaannemingsketen, ...

## Platformisering

Behalve dat de stelsels van loontrekkenden en zelfstandigen dichter bij elkaar komen te liggen door de fragmentatie van de activiteiten, is er ook een proces van “platformisering” aan de gang door de verschuiving van verschillende sectoren en markten naar een minder formele, minder zichtbare, minder gereguleerde digitale economie.

De **platformisering** blijft absoluut niet beperkt tot chauffeurs en bezorgers, maar treft steeds meer bedrijfssectoren. In België werkt het ministerie van financiën de lijst van **erkende platformen**<sup>290</sup> regelmatig bij. Hierbij moet vermeld worden dat niet alle prestaties die door werkenden in bestaansonzekerheid worden verricht, via erkende platformen worden uitgevoerd. Tijdens ons onderzoek noteerden we de volgende bedrijfssectoren waartoe een aantal werkende armen toegang hadden via verschillende platformen (waaronder buitenlandse en internationale platformen):

- Diensten voor hulp aan personen: kinderopvang, ouderenzorg, hulp bij alledaagse taken enz.;
- schoonmaak;
- tuinieren;
- artistieke beroepen (technische diensten, concerten, projecten, gespecialiseerde diensten enz.);
- intellectuele diensten (hulp bij proeflezen enz.);
- tutoraat (huiswerkbegeleiding enz.);
- onderwijs;
- communicatie;
- evenementenorganisatie;
- webdiensten;
- vertaaldiensten;
- communicatie en promotie/organisatie van evenementen.

Een fenomeen dat eigen is aan platformwerk is de **versnelling** van de activiteit door de snelheid waarmee mensen kunnen worden ingehuurd en de vaak korte termijnen<sup>291</sup> voor de uitvoering van het werk en het beëindigen van de prestatie.

Een ander fenomeen is de **internationalisering** van het platformwerk met tegelijk ook een informatisering. Iedereen kan overal en op elk moment van de dag deelnemen aan de online dienstenmarkt. Dit opent **oneindig veel mogelijkheden en versnelt de toename van de hybriditeit** van activiteiten en jobs. Deze ontwikkeling zorgt voor meer concurrentie en diensten die tegen steeds lagere prijzen worden aangeboden in de «platformeconomie».

Deze concurrentie is al in verschillende sectoren merkbaar: «De gevolgen van het platformkapitalisme worden steeds zichtbaarder, (...) de reikwijdte van dit economische model is veel breder en treft een toenemend aantal socio-professionele sectoren.» (...) Zoals studies over huishoudelijk werk hebben aangetoond, wordt de huishulp sterk getekend door de sociale verhoudingen van geslacht, klasse en ras, waarbij het in een grote meerderheid gaat om vrouwen uit de arbeidersklasse met een migratieachtergrond. Voor de huishoudhulp die bij deze platformen zijn ingeschreven, wordt dit werk gekenmerkt door moeilijkheden die eigen zijn aan het platformkapitalisme, maar ook aan de huishoud- en schoonmaakberoepen: onregelmatige werktijden, ontkenning van professionalisatie, moeilijkheden om het werk af te bakenen, risico's op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk, maar ook moeilijkheden om te «ontkoppelen», impact van het algoritmisch management en flexibiliteit die klantenbinding moeilijk maakt». (Teke-laurent Nicole, 2025). De rechten van de werkenden en het systeem van sociale zekerheid worden voor een stuk bedreigd door de toename van deze trend.

We trekken hierbij de aandacht op de **zeer zwakke (of zelfs onbestaande) bescherming van de werkende** in geval van een ongeval in het kader van hun activiteit, maar ook tegen alle andere klassieke sociale risico's. De werkgever en de opdrachtgever dragen slechts weinig of zelden bij aan het sociale-zekerheids- en beschermingssysteem. Ze betalen vaak alleen voor de prestatie zelf. Deze prestaties worden slecht betaald in verhouding tot het geleverde werk. De hyperconcurrentie ten gevolge van het internationale karakter van het werk drukt de lonen omlaag. We wijzen er hier ook nog op dat de Europese Commissie onlangs een richtlijn heeft

<sup>290</sup> Beschikbaar op de website van FOD Economie: <https://financien.belgium.be/sites/default/files/downloads/127-deeleconomie-lijst-erkende-platformen-20250404.pdf>; <https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/duurzame-economie/deeleconomie/erkende-deeleconomieplatformen>

<sup>291</sup> Ook het loon is altijd onzeker. Er werden verschillende «diefstallen» van werk en prestaties gemeld.

uitgevaardigd over het fors toenemende platform-werk<sup>292</sup> (zie bijdrage United Freelancers).

#### 5.1.4. Informalisering

Naast de hierboven beschreven processen zien we op verschillende niveaus een proces van informalisering van de activiteit (zie hoofdstuk (2)), namelijk de trend naar «informeel werk om uit de armoede te ontsnappen». Deze trend neemt vele vormen aan en is sterker in landen met een zwakker socialezekerheidsmodel: «De sterkste welvaartsstaten van Europa vertonen een trend naar minder uitgaven, en veel van hen zijn begonnen met het verlagen van de uitkeringen voor migranten als reactie op de context van de huidige «vluchtelingen crisis» in Europa (...) Een dergelijk beleid zou kunnen leiden tot een **toename van informeel werk «om uit de armoede te ontsnappen»**» (Pfau-Effinger, 2016).

Hoewel het Belgische systeem over het algemeen zeer goed beschermt, zijn sommige sociale beschermingsmaatregelen de laatste jaren afgezwakt. Bovendien wordt het Brussels Gewest geconfronteerd met een hoog armoederisico (1/3 van de Brusselaars) en een grote populatie vluchtelingen, mensen die wachten op een verblijfsvergunning of mensen zonder papieren. Een stadsgewest en Europese hoofdstad als Brussel trekt tal van activiteiten en trends aan, waardoor het risico op een groeiende informele economie groter is.

Een deel van de Brusselse werkenden werkt gedeeltelijk of uitsluitend in de informele economie (zie hoofdstuk (2)), de onzichtbare kant van het precariaat in Brussel). Het **proces van informalisering** voltrekt zich in de eerste plaats op het niveau van de activiteits- en arbeidssituatie. Het komt bijvoorbeeld vaak voor dat een deel van de uren, het project, de verloning niet wordt aangegeven en wordt geïnformaliseerd.

De analyse van **situaties van preciaire jobs en activiteiten** leert dat informalisering **minder vaak** voorkomt bij werkende armen met een stabiel contract als loontrekkende, en **vaker** in situaties met contracten van zeer korte duur met weinig uren, eendagsdiensten, werk per project (freelancers, ondernemers, kunstenaars), deeltijdse contracten of contracten van bepaalde duur enz.

Hoewel informeel werk meer voorkomt bij werkenden zonder statuut, treft het ook mensen in een **hybride situatie** (verschillende activiteiten tegelijk of die elkaar aanvullen). In een hybride situatie, waarbij verschillende inkomstenbronnen worden gecombineerd, zijn preciaire werknemers eerder geneigd **informeel werk «om uit de armoede te ontsnappen»** aan te nemen of te zoeken. Als een werkende onvoldoende inkomen heeft, wordt hij/zij «genooddaakt» of gedwongen een informele activiteit te zoeken of aan te nemen (zie hoofdstuk (2)). In verschillende posities (geen statuut, hybriditeit, laag loon enz.) is het moeilijk of zelfs onmogelijk om informeel werk te weigeren.

In een dergelijke context **vormt informaliteit** een bron van inkomsten die men niet kan laten schieten, een «noodzaak» wanneer de **contracten gefragmenteerd zijn en beperkt in de tijd**, net als de **bronnen van sociale bijstand of uitkeringen**. De beperkingen en voorwaarden inzake toegang tot de sociale zekerheid en sociale bijstand hebben dragen er ook toe bij dat de informele economie wordt versterkt.

De werkgever werkt soms een systeem uit waarin **informaliteit «een norm» wordt**: het uurrooster wordt volledig of gedeeltelijk aangegeven en de overige uren worden informeel gewerkt. In een ondergeschikte relatie hebben de werkenden vaak «niets te zeggen» en moeten ze gewoon aanvaarden of anders mogen ze vertrekken.

Dit systeem wordt georganiseerd om te besparen op de kosten van de werkgever: socialezekerheidsbijdragen, verplichtingen volgens het arbeidsrecht (lonen, premies, voordelen enz.) en het socialezekerheidsrecht (ziekte-uitkering enz.). Informaliteit komt **vaker** voor in **configuraties met lange onderaannemingsketens** en wordt **gefaciliteerd** door **meerpactienrelaties**. Het platformiseringsproces zorgt er ook voor dat kleinschalige activiteiten en snelle transacties met de rest van de wereld in de digitale economie (ook op het «darkweb») worden vergemakkelijkt.

Voor de meest kwetsbare werknemers die te maken hebben met informeel werk, steunen de arbeidsrelaties en -voorwaarden voornamelijk op de wil en ethiek van de werkgever of opdrachtgever, en niet op het wettelijke kader inzake het sociaal recht en arbeidsrecht. In deze context, die een «nevel» vormt, is het moeilijk om controles uit te voeren.

<sup>292</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=OJ:L\\_202402831](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831)

### 5.1.5. Werkplekken en reistijden

De werkplek is een fundamenteel element in het dagelijks leven van de werkende en in zijn relatie met zijn activiteit. De delokalisatie van de werkplek door de digitale technologie en de sterke concurrentie hebben belangrijke gevolgen. De digitale technologie heeft de traditionele vormen van arbeid uitgebreid en getransformeerd (thuis, op eenzelfde plaats) en een nieuwe ruimte aangeboord (in het buitenland) om werk uit te besteden in een context van onzekerheid.

We zien een toename aan werkplekken (thuis, op grote afstand, verandering van werkplek, opdrachten voor verre landen enz.) en rekruteringsruimten (internet, privébedrijven, sociale netwerken, straat enz.), met name voor uitzendkrachten en werkenden met korte contracten, freelancers, platformwerkers enz.

Tegelijk verdwijnen voor andere werkenden de werkplekken die door de werkgever beschikbaar werden gesteld, en worden deze vervangen door de privéruimte van de werknemer. Voor een groot deel van de freelancers, zelfstandige ondernemers, platformwerkers, web- en e-commerce medewerkers is de werkplek een privéruimte. De digitale en platformeconomie leggen de klemtoon op telewerk.

Wat de reistijden betreft, blijkt uit ons onderzoek dat werkende armen vaak zeer mobiel moeten zijn en de afgelegde afstanden soms heel groot zijn. Veel werkenden verplaatsen zich met het openbaar vervoer of via informele regelingen om naar hun werk te gaan. Deze tijd wordt zelden meegerekend als werktijd en de reiskosten worden slechts gedeeltelijk terugbetaald door de werkgever. De privétijd wordt dus bijna systematisch ingekort door de reistijd voor woon-werkverkeer.

### 5.1.6. Vergratiging

Afgezien van het onzichtbare en onbetaalde huishoudelijke en reproductieve care-werk dat voornamelijk door vrouwen wordt gedaan (zie hoofdstuk (4)), wordt een toenemend deel van de tijd voor het werk en de activiteit «vergratist». Gratis werk staat voor **«vormen van werk die niet als zodanig worden erkend, die worden uitgevoerd buiten het arbeidsrecht en met weinig of geen financiële vergoeding en sociale rechten»** (Simonet, 2018, p. 10).

Een niet verwaarloosbaar deel van het gratis werk is onzichtbaar. Veel respondenten kregen verschillende vormen van gratis werk voorgesteld of opgelegd.

Wanneer er bekwame maar goedkopere werkrachten worden gezocht kan dit de werkende ertoe aanzetten (gedeeltelijk) gratis te werken, onder meer in het kader van inschakelings- en tewerkstellingsmaatregelen

Maar volgens mij openen al die systemen, ook stages in het buitenland (...), niet zo veel deuren, maar bieden ze eerder een pak mogelijkheden aan de werkgevers om ons minder te betalen. Ik had dus een gesprek waarbij de werkgever me voorstelde om gratis te werken. Ik zei tegen hem: “Nee, ik heb een ander voorstel, betaal me een BIS” (BeroepsInlevingsStage) . Hij deed wat onderzoekwerk en vond het BIS-systeem. Hij zei OK, ik geef je 800, wat dus het wettelijke minimum is. [wa. 63]

Deze vergratiging verloopt meestal via preciaire statuten, arbeidssituaties zonder statuut (zie hierboven) of in erg gewaardeerde en gespecialiseerde sectoren met een gegeerde symboolwaarde (in de journalistiek, de audiovisuele sector, de filmwereld, de academische wereld enz.).

De vergratiging is het duidelijkst bij bezigheden met preciaire statuten (amateurkunstenaars, verenigingswerk, vrijwilligerswerk enz.) en binnen het ondernemerschap. De toegenomen concurrentie om opdrachten en contracten binnen te halen, versterkt de vergratiging van werk, die vanuit het oogpunt van de werkenden in bestaansonzekerheid zeer aanwezig is. Het gaat dan bijvoorbeeld over niet-betaalde overuren, niet meegerekende reistijden, niet meegetelde uren die worden besteed aan de voorbereiding van projecten om contracten binnen te halen, om zichzelf voor te bereiden op prestaties, of activiteiten in verband met de uitvoering van projecten enz.

Er bestaan ook andere vormen van vergratiging, zoals de voorwaarden die voorzien zijn in activiteitsstelsels en -maatregelen voor mensen die sociale uitkeringen ontvangen. Het kan gaan om “tal van nuttige activiteiten die iets bijdragen, die belangrijk of zelfs essentieel zijn voor het functioneren van de samenleving, die niet als werk worden erkend maar als “stage”, “vrijwilligerswerk”, “care” of, in een meer dwingende vorm, als “tegenprestatie” voor de sociale bijstand of een “burgerschapstest” (Aubry, 2019) (...)

Deze typische vormen van gratis werk die al voorkomen in het gewest, zullen de komende jaren wellicht nog uitbreiden met de versterking van de activeringsmaatregelen in het sociale en werkgelegenheidsbeleid. Mensen met een uitkering

(sociale bijstand, werkloosheid enz.) lopen het risico contractueel vastgelegde voorstellen te moeten aanvaarden om gratis te werken om zo “bij te dragen aan de maatschappij” als tegenprestatie voor de uitkeringen die ze ontvangen (Simonet, 2020).

### 5.1.7. Zwaar werk en slechte gezondheid

Werkenden in armoede of bestaansonzekerheid zijn minder goed beschermd en verzekerd wat de toegang tot gezondheidszorg of arbeidsongevallen betreft (precaire contracten van zeer korte duur, prestaties als platformwerker/uitzendkracht/freelancer enz.), terwijl ze juist overmatig zijn blootgesteld aan lichamelijke en psychische gezondheidsrisico's (op de werkplek, tijdens de activiteit zelf en bij de (woon-) werkverplaatsingen).

Werkende armen krijgen vaker lastige, vermoeiende, zware of weinig gewaardeerde opdrachten toebedeeld, waardoor het risico op uitputting groter is en zich sneller voordoet. De **werkomstandigheden** en de **intensiteit van de activiteit** versterken deze tendens. Voor veel werkenden betekent dit vaak: snel werken<sup>293</sup>, onafgebroken werken, zware lasten dragen, in omgevingen werken die extreem lawaaiig zijn, bij abnormale (hoge of zeer lage) temperaturen werken, blootgesteld worden aan gevaarlijke stoffen (chemicaliën, fijn stof, stof, pesticiden, verontreiniging enz.), repetitieve taken uitvoeren, werken met uitrusting of in posities die niet ergonomisch zijn, maar soms ook verantwoordelijkheden dragen die hun kennis en vaardigheden te boven gaan.

Het werk was zwaar want het blijft wel keukenwerk, snap je... Maar als je goed betaald wordt, maakt dat alles goed! Want nadien werkte ik bij [horecagelegenheid] waar de werkomstandigheden echt niet te doen zijn, je staat er tussen de friteuses, in de hitte. Het is er snikheet, je loopt er ook brandwonden op. Maar daar krijg je zes euro per uur, dat is nog iets anders! [wall]

De psychosociale belasting zorgt voor stress en heeft een impact op het welzijn, net als de concentratie en de herhaling van taken die slopend zijn voor het lichaam. In ons onderzoek zien we (fysieke en psychosociale) gezondheidsproblemen voorkomen bij werkenden in de logistieke sector (farmaceutica, bezorging, magazijnen, landbouw-voeding enz.), de bouw, franchisehandel, hotels, restaurants, bars en cafés, markten, tuinbouw, slachthuizen,

gezondheidszorg, personenzorg, transport, callcenters, onlineverkoop enz.

Deze veelvormige belasting wordt ondergaan onder het motto “het is te nemen of te laten”, zoals deze professionele hulpverlener getuigt over de arbeidsomstandigheden in een hotel.

Er zijn vereisten met betrekking tot het aantal kamers – het aantal kamers dat ze moeten doen – en er is een aantal contractuele uren, maar als de kamers niet klaar zijn, moeten ze doorwerken. (...)

Er is een vrouw die ik al drie jaar volg, (...) ze kreeg een job als kamermeisje. Ze was super tevreden en zou normaal altijd om 15.00 uur klaar. Maar in werkelijkheid was ze altijd pas om 18.00 uur klaar omdat er collega's ziek waren, en die niet werden vervangen, hun kamers werden verdeeld over de anderen (...) er zat echt druk op het aantal kamers, en het was niet mogelijk zich te organiseren en te klagen en te zeggen “dat gaat zo niet, we willen vervanging als er iemand ziek is”, er was niets aan te doen.

Ik heb die vrouw gezien. Ze was niet dik maar had een gezond gewicht, en ze viel af, de kilo's vlogen eraf door dit werk. Op een dag, toen ze nog niet helemaal klaar was, vertrok ze omdat ze voor haar kinderen moest gaan zorgen (...) en kreeg ze een telefoontje van haar baas: “Ja maar, je bent niet klaar met de kamers, dat kan zo niet, je moet terugkomen, (...) wat dacht je wel? We gaan je ontslaan”, en zij zegt “Luister, dat gaat niet, ik heb kinderen, ik kan niet...”, en ze hangt op.

Ze kreeg nog drie of vier telefoontjes, dat ging maar door, en toen was het baas nummer 2 die belde “Oh, maar neem je kinderen mee...” en dus was ik erg trots op deze vrouw, omdat ze antwoordde “Oké, ik zal wel gaan maar ik laat de kinderen thuis, en als er iets gebeurt, als de kinderen iets overkomt, dan is het uw schuld”. Ze hing op en kreeg meteen weer een telefoontje: “Nee, nee, we hebben erover nagedacht, het is goed, laat maar, we zullen de kamers wel doen, we vinden wel een andere oplossing”. Maar je kunt je indenken wat een stress dat voor haar was geweest! Toen haar contract van bepaalde duur afliep, (...) hield ze het hotelwezen voor bekeken (...) omdat het gevaarlijk was voor haar

<sup>293</sup> De haast waarmee het werk moet worden gedaan, het opgelegde tempo, de snelheid is ook een fundamenteel element. Slechts een paar minuten hebben om een kamer schoon te maken, een nummer te identificeren, te klasseren, een verzending te doen, een pakje op te sturen, een boodschap te doen, een vooraf vastgesteld aantal bestellingen te leveren, een project uit te voeren, een bejaarde te verzorgen enz. is een bron van stress en burn-out. De benodigde tijd wordt vaak en systematisch onderschat, op het randje van wat haalbaar is.

gezondheid, voor haar gezinsleven en haar geestelijke gezondheid. [hulpv13]

Werkenden in bestaansonzekerheid rijgen vaak jobs en opdrachten aan elkaar die moeten worden uitgevoerd onder extreme en zware omstandigheden, met contracten van zeer korte duur en met weinig bescherming. Het blijft moeilijk om een oorzakelijk verband vast te stellen tussen deze opdrachten en hun gezondheid op de langere termijn. Wat de verantwoordelijkheid betreft, zal het moeilijk zijn de vele gezondheidsproblemen toe te schrijven aan een bepaalde werkgever of opdracht.

Bereid moeten zijn bepaalde contracten, taken en opdrachten aan te nemen die maatschappelijk laag worden ingeschat en die men zelf als zwaar belastend inschat, kan ook tot stress of een gevoel van vernedering leiden.

Dus ja, dit jaar was helaas het jaar van de [stripfiguur], we waren verkleed als [stripfiguur], we liepen als levende knuffeldieren in de volle zon met een enorm hoofd dat als lood woog, en dat was heel erg zwaar, het was echt een van de zwaarste jobs die ik ooit in mijn leven heb moeten doen, want elke dag super vroeg opstaan, om de hele dag in de blakke zon te staan, de hele tijd dezelfde tekst te zeggen, want die tekst duurt vijf minuten, daarna ga je weer naar je hutje, je wacht op de volgende groep, komt weer naar buiten en je herbegint. En zo gaat het de hele dag door (lacht). Je moet niet te vaak naar het toilet gaan, want als je op het toilet zit terwijl er mensen aankomen, is dat een probleem. Dus ja, het was nogal extreem om dit werk te moeten doen en het was een goede ervaring (lacht), erg leerrijk, maar erg moeilijk. [wa21]

Jarenlang met tijdelijke contracten en in tijdelijke jobs werken stelt werkenden overmatig bloot aan een slechte (lichamelijke en psychische) gezondheid, ziekte en ongevallen.

### 5.1.8. Zorgen voor waardig werk in België en in het Brussels gewest

Volgens de IAO is waardig werk een “fundament van sociale rechtvaardigheid<sup>294</sup>”. Waardig werk is “productief werk dat een eerlijk inkomen, rechten en sociale bescherming garandeert en een duurzame economische groei bevordert. Het is een bron van waardigheid en de basis voor vrede, sociale rechtvaardigheid en meer gelijkheid, en staat bovenaan op de Agenda 2030 van de VN.”

De bevindingen in andere delen van dit rapport (hoofdstukken 2, 3 en 4) laten zien dat waardig werk geen realiteit is voor werkende armen in Brussel. Een niet te onderschatten uitdaging is het kunnen zichtbaar maken van “onwaardig” werk. De integratie van waardig werk is maar mogelijk wanneer een statistische opvolging kan gedaan worden en er land per land evaluatiemaatregelen en monitoringssystemen worden ingevoerd<sup>295</sup>.

Er bestaat een handleiding voor de implementatie van maatregelen “Landenprogramma ter bevordering van waardig werk van de IAO<sup>296</sup>”. Deze doelstellingen lijken echter een lagere prioriteit te hebben gekregen sinds ze zijn opgenomen in doelstelling 8<sup>297</sup> van de Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's): “waardig werk” is daarin een doel met dezelfde prioriteit als “economische groei”. Ondanks het bestaan van een plan<sup>298</sup>, dreigt het laten opgaan van een monitoringprogramma in een internationale strategie van 17 doelstellingen, op internationaal niveau, de hefboomen voor het monitoren van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkten te verzwakken<sup>299</sup>.

Om voorrang te geven aan de ontwikkeling van waardig werk, moeten er ook voorbij gegaan kunnen worden aan de doelstelling van groei<sup>300</sup>. Olivier De Schutter, Speciaal rapporteur voor de mensenrechten en extreme armoede, vindt dat “Growthism” ons niet mag afleiden van de dwingende noodzaak om meer goederen en diensten te leveren die het welzijn verhogen en de productie van alles wat overbodig of zelfs toxisch is te verminderen. Zolang de economie vooral gericht blijft op winstmaximalisatie, zal zij gehoor geven aan de vraag van de rijkste groepen in de samenleving, zal zij voorrang geven aan extractieve vormen van productie die de

<sup>294</sup> IAO, 2022: <https://www.ilo.org/fr/resource/le-travail-decent-un-fondement-de-la-justice-sociale>

<sup>295</sup> Het lijkt er echter op dat deze monitoring tegenwoordig minder «gedragen» en ondersteund wordt dan enkele jaren geleden.

<sup>296</sup> IAO PPTD <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/fr/media/60401/download&ved=2ahUKEwjp3u60yoiOAXvNLPsDHwCNBq0QFnoECBgQAQ&usq=AOvVawljUgj3mZUaENWpvgxSzOfW>

<sup>297</sup> <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work-and-2030-agenda-sustainable-development>

<sup>298</sup> [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40webdev/documents/publication/wcms\\_510123.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40webdev/documents/publication/wcms_510123.pdf)

<sup>299</sup> Er bestaat echter wel een beknopt monitoringrapport: <https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2024/SG-SDG-Progress-Report-2024-advanced-unedited-version.pdf>

<sup>300</sup> AV van de Verenigde Naties, Raad voor de mensenrechten. Zesenvijftigste zitting, 18 juni-12 juli 2024, Punt 3 op de agenda, A/HRC/56/61 <https://docs.un.org/fr/A/HRC/56/61> en Olivier De Schutter, *The Poverty of Growth* (Londen, Pluto Press, 2024)

sociale uitsluiting vergroten in naam van het creëren van rijkdom, en arme mensen niet toelaten hun rechten uit te oefenen. De transitie van een op winst gerichte economie naar een die door mensenrechten wordt gedreven, is niet alleen mogelijk, maar is zelfs noodzakelijk als we de grenzen van de planeet willen respecteren” (Verenigde Naties, 2024)

Het proces van voortschrijdende deregulering wordt versneld door de verschillende “crisissen” en door de verzwakking van de naleving en de reikwijdte van de klassieke, gestandaardiseerde normen van het arbeidsrecht, de arbeidsverhoudingen en de reglementering van verschillende fundamentele sociale rechten (werkloosheid, sociale bijstand enz.), wat deel uitmaakt van een logica waarbij de actieve welvaartstaat overgaat naar een Workfare.

## 5.2. Impact van de Covid-19-pandemie op werkenden in armoede of bestaansonzekerheid

In maart 2020, toen het onderzoek voor dit rapport nog maar net was gestart (zie Methodologische bijlage), werd de Covid-19-pandemie officieel uitgeroepen en kondigden de federale autoriteiten in België en het Brussels Gewest een eerste lockdown aan.

De Covid-19-pandemie trof de hele wereld, maar niet overal op dezelfde manier, afhankelijk van de maatregelen van de verantwoordelijke regeringen, de toegang tot vaccins, de beschikbare budgettaire middelen en de middelen om de bevolking te sensibiliseren, maar ook van de levensomstandigheden van de bevolking, hun overtuigingen en de mate waarin de maatregelen opgevolgd werden. In landen met een (extreem) arme bevolking en waar informeel werk de overhand heeft, was de toepassing van een lockdown veel moeilijker te handhaven (en soms zelfs wettelijk verboden<sup>301</sup>).

Ook de Brusselaars die in grote armoede en in bestaansonzekerheid leefden, hadden met grote moeilijkheden te kampen. Onder deze mensen waren er veel werkende armen voor wie de situatie verslechterde of die armer werden als gevolg van de duur van het stilvallen van de activiteiten en de opeenvolgende golven en lockdowns.

Hoewel het sociaaleconomische systeem zijn herverdelende rol speelde en de precarisering verzachtte, was de impact van Covid 19 groot in België en het Brussels Gewest, vooral voor de werkende armen, die vaker in preciaire contracten zitten en vaker afhankelijk zijn van de informele economie.

Op nationaal niveau, onder de zwaarder getroffen groepen, werden de werkende armen ondermeer benoemd als «werkenden zonder vast contract». De Covivat-studie<sup>302</sup> onderzocht aan het begin van de coronacrisis welke sectoren het hardst werden getroffen, zijnde: «de horeca, de kunstensector, amusement en vrije tijd en, in mindere mate, de non-food detailhandel». (Barrez J. en van Dam R., 2020).

Wat de sociaaleconomische kenmerken betreft, stelden de auteurs vast dat de werkenden in deze sectoren «relatief vaker een kwetsbaar sociaaleconomisch profiel» hadden: «Verhoudingsgewijs tellen ze meer jongeren, laaggekwalificeerde mensen, alleenstaanden (met en zonder kinderen), huurders, zelfstandigen en deeltijds werkenden (vaak met

<sup>301</sup> Dit was bijvoorbeeld het geval in Malawi, waar de lockdown wettelijk werd verboden, precies vanwege de grote armoede en het enorme aandeel van informele arbeid. Er werd dan een noodplan opgesteld voor de allerarmsten: <https://www.courrierinternational.com/article/inedit-au-malawi-la-justice-empêche-le-confinement> et <https://www.journalduniger.com/au-malawi-la-fronde-des-pauvres-contre-le-confinement-anticoronavirus/>

<sup>302</sup> <https://socialsecurity.belgium.be/nl/sociaal-beleid-mee-vorm-geven/impact-assessment-research/sociale-impact-covid-19>

tijdelijke contracten). (Barrez J. en van Dam R., 2020).

De lonen in deze zwaar getroffen sectoren zijn gemiddeld lager. Zo bevindt 44% van de mensen die in deze zwaarst getroffen sectoren werken zich in het laagste inkomenskwintiel. Mensen die in deze zwaar getroffen sectoren werken, leven ook in huishoudens met een hoog armoederisico en hebben minder financiële reserves om periodes met minder inkomsten op te vangen. Mensen met een lager loon blijven ook langer werkloos, en het beleid moet dus extra aandacht besteden aan deze groep.» (Barrez J. en van Dam R., 2020).

Eurofound schatte dat ongeveer 7% van de werknemers in België hun werk hebben verloren. Jongeren, vrouwen en zelfstandigen waren de zwaarst getroffen groepen.

Op Europees niveau werd, afhankelijk van de verschillende fasen van het onderzoek, tot de helft van de respondenten geconfronteerd met een arbeidstijdverkorting. Vrouwen<sup>303</sup> hebben de prijs betaald van de lockdowns en het thuiswerk in termen van gezondheidsrisico's, vergroting van de reeds bestaande ongelijkheden op het vlak van werk en care-arbeid. Meer dan de helft van de vrouwen besteedde meer tijd aan huishoudelijke taken. (Eurofound, 2020, p. 7 en p. 10).

Onderzoek heeft aangetoond dat de pandemie **ongelijkheden aan het licht heeft gebracht** (Bajos, 2020; Deprez et al., 2020; Peretti-Watel et al., 2025). De resultaten tonen aan de ene kant goed beschermde werknemers met een gewaarborgd inkomen, en aan de andere kant werknemers met een instabiel inkomen, weinig bescherming en een verhoogde kans op besmetting. Meer in het bijzonder bevonden een aantal informele of hybride werknemers zich, door lange wachttijden voor toekenning, het verlies van rechten of het uitgesloten zijn van rechten, in een situatie zonder bescherming, zoals werkende armen zonder papieren, dakloze werknemers of kwetsbare Europese onderdanen. In die periode ontstonden talloze systemen van informele en burgerlijke solidariteit.

Over het algemeen zagen we een opeenstapeling van ongelijkheden, maar ook een **sterke polarisatie van de situaties** met betrekking tot **inkomen** en de **mate van blootstelling**.

### 5.2.1. Werkende armen meer blootgesteld aan Covid, slechtere arbeidsomstandigheden en stopzetting van hun activiteit

Vanaf de eerste lockdown zijn verschillende types ongelijkheid toegenomen. Het EpiCov-onderzoek («Epidémiologie et conditions de vie<sup>304</sup>» - epidemiologie en levensomstandigheden) documenteerde nauwkeurig de sociale ongelijkheden ten tijde van Covid aan de hand van een opgevolgd cohort van 135.000 mensen in Frankrijk.

Het onderzoek van de eerste golf leidde tot de publicatie van eerste resultaten over de ongelijkheden met betrekking tot de blootstelling aan het virus en de effecten van de lockdown op de levensomstandigheden. «Zoals we zagen zijn de sociaal meest achtergestelde categorieën ook de groepen die het zwaarst worden getroffen door de effecten van de crisis op hun beroeps- en financiële situatie, net als mensen met een migratieachtergrond, en met name immigranten van de eerste generatie. (...) Welke sociale configuraties ook worden beschouwd, de gegevens van het onderzoek bevestigen het belang van de levensomstandigheden om de sociale impact van de gezondheidscrisis te vatten» (Bajos et al., 2020, p.8).

De drie factoren die volgens de Epicov-studie doorslaggevend zijn voor de mate van blootstelling aan het virus zijn: de **bevolkingsdichtheid van de verblijfsgemeente** (contacten, mobiliteit in een stedelijke context, ...), de **woonomstandigheden** (grootte van het huishouden, soort woning, woondichtheid, ...) en de **arbeidsomstandigheden** (essentiële beroepen, blootstelling aan direct contact, recht op telewerken, ...). Het onderzoek toonde aan dat Covid 19 de ongelijkheden vergroot, en op basis van deze factoren werden de werkende armen drie keer getroffen.

De pandemie bracht ook een aantal economische activiteiten tot stilstand en dompelde zo duizenden mensen in tijdelijke of langdurige werkloosheid, inactiviteit, zonder hulp en met soms aanzienlijk inkomensverlies.

De «kwetsbare» groepen die als zodanig werden aangeduid door de FOD Sociale Zekerheid, waren «uitzendkrachten, jobstudenten, flexi-jobbers, werknemers met een contract van bepaalde duur en mensen met een handicap<sup>305</sup>» die specifiek werden genoemd als werkenden waarvan een subgroep

<sup>303</sup> Blanc, Laugier, Molinier (2020) <https://laviedesidees.fr/Le-prix-de-l-invisible>

<sup>304</sup> Uitgevoerd door INSERM en DREES

<sup>305</sup> We verwijzen naar de nota van 17/04: <https://socialsecurity.belgium.be/nl/sociaal-beleid-mee-vorm-geven/impact-assessment-research/sociale-impact-covid-19>

bestaat uit werkenden in armoede of bestaansonzekerheid. Ook zelfstandigen ondervonden aanzienlijke gevolgen van de pandemie, lockdowns en verplichte sluitingen en stopzettingen van activiteiten.

Globaal genomen kunnen er drie groepen werkenden worden geïdentificeerd:

- **werkenden van wie de activiteit moest of mocht** worden voortgezet (bijvoorbeeld: werknemers in de logistiek, werknemers in supermarkten, in de schoonmaaksector, zorgpersoneel in ziekenhuizen, kinderverzorgsters in crèches, maatschappelijk werkers enz.);
- **werkenden van wie de activiteit verplicht moest worden stopgezet** (bijvoorbeeld: kunstenaars, werknemers in hotels, restaurants, cafés, bars, koks, winkelbedienden enz.);
- **informeel werkenden die niet mochten werken**, van wie sommigen bleven werken en anderen van de ene dag op de andere niets meer hadden.

#### Werkenden van wie de activiteit mocht of moest worden voortgezet

Hoewel er snel maatregelen werden genomen om thuiswerken mogelijk te maken, was een groot deel van de werkende armen actief in eerstelijnsjobs met moeilijke arbeidsomstandigheden en een grotere blootstelling aan besmettingsrisico's door het werk zelf, onder meer op weg naar en van het werk (Bajos et al, 2020). Wanneer deze werknemers ziek werden, werden ze vervangen door mensen met een contract van zeer korte duur.

#### Werkenden van wie de activiteit verplicht moest worden stopgezet

Deze groep omvatte de zelfstandigen in bepaalde sectoren (kunstenaars, horeca, handel, schoonheidsverzorging enz.) maar ook werknemers die plotseling op werkloosheid werden gezet of op tijdelijke deeltijdse of voltijdse werkloosheid. De zelfstandigen dienden een overbruggingsrecht<sup>306</sup> en uitstel van socialezekerheidsbijdragen aan te vragen.

Zelfstandigen noemen Covid 19 als een belangrijke oorzaak van inkomensverlies. Ondanks de vele steunmaatregelen en vrijstellingen die werden ingevoerd, werden de zelfstandigen sterk blootgesteld aan verarming door de lockdown en de beperkende

preventiemaatregelen tijdens de pandemie, met een verhoogd risico op schulden en faillissement.

Vanochtend sprak ik met een bevriende ondernemer die een heel groot bedrijf heeft in alle technische aspecten van evenementen (...) week na week wordt alles geannuleerd en hij weet niet of zijn bedrijf het zal overleven of niet. Het is niet eens dat het zwaar is, het gaat erom "sluit ik of niet?". Op zijn persoonlijke [online sociaal netwerk] account postte hij (...) dat hij alle kleine werkjes zou aannemen, wat duidelijk aangeeft dat hij zodanig in financiële nood verkeert dat hij gerust een gazon zou willen gaan maaien om zijn gezin de kost te geven. Dat is de situatie waarin veel mensen in de sector momenteel verkeeren. [wa15]

#### Informeel werkenden

De schok van het volledig stilvallen van de activiteit was het grootst voor de groep van informeel werkenden, met voor velen een abrupt tot stilstand komen van de activiteiten, waardoor de meesten zonder enig inkomen zaten en enorme moeilijkheden ondervonden om een nieuwe activiteit te vinden. Een aanzienlijk deel van hen heeft geen verblijfsvergunning. Naast het informele werk, hangen hun levensomstandigheden af van onderlinge hulp, giften en voedselhulp.

Ik heb mijn huur niet kunnen betalen, (...) mijn geld is op en ik sta in het rood bij de bank (...) Ik sta bijna 1.500 euro onder nul als ik de huur meetel! (...) Helaas ging het restaurant [naam restaurant] failliet, dus ben ik links en rechts gaan zoeken en mijn cv af geven (...) Ik heb een e-mails verstuurd en wacht nog steeds op antwoord... het plan is om hier en daar wat klussen bijeen te harken om te proberen wat zwart geld binnen te halen, om te proberen enkele Dimona's te krijgen... Ik wil gewoon weer wat geld binnenkrijgen (...) om tenminste boodschappen te kunnen doen, om tenminste te kunnen beginnen mijn bankrekening terug aan te zuiveren... [wa39]

Sommige informele werkers moesten net harder werken dan normaal, zoals deze informele werker in de logistieke bezorgsector.

De mensen zitten binnen, ze bestellen meer. De mensen consumeren meer. Er zijn ook minder chauffeurs omdat ze bang zijn om besmet te raken. Er zijn chauffeurs die een

<sup>306</sup> RSVZ, 1/12/2022: <https://www.rsvz.be/nl/nieuws/moeilijkheden-door-het-coronavirus>

contract hebben en die zeggen: “Luister, ik neem geen enkel risico. Als ik kan worden betaald door thuis te blijven en een beetje van mijn gezin te genieten, is dat niet slecht”. [wa29]

### 5.2.2. Stopzetting van activiteit, verlies van werk, verlies van inkomen en verandering van statuut

**Stopzetting van activiteit of verlies van werk** deed zich op verschillende manieren voor: sluiting van de werkplek, vermindering van de arbeidstijd voor sommigen, (tijdelijk, technisch, economisch) werkloos worden, verlies van werk, nagenoeg volledig stopzetten van bepaalde activiteiten gekoppeld aan een zelfstandigenstatuut (klassiek, freelancer, schijnzelfstandige, kunstenaars enz.) of aan zwartwerk. Een aanzienlijk deel van de werkende armen bleef achter met een lager inkomen of helemaal geen inkomen.

Door dit inkomensverlies kregen deze werknemers het moeilijk om hun huur, facturen (energie, water, internet, verzekeringen enz.) en de kosten voor basisbehoeften (voedsel, mobiliteit enz.) te betalen, en nam het risico toe om hun woning te verliezen en een hoge schuldenlast op te bouwen.

Voor zelfstandigen (winkeliers, schijnzelfstandigen, freelancers, kunstenaars enz.) zorgde deze schok voor een hoger risico op schulden vanwege de vaste kosten die ze bleven hebben en het inkomensverlies door de vermindering of stopzetting van hun activiteit.

Daarnaast startte een deel van de werkenden in bestaansonzekerheid voor het eerst een procedure op om bijstand aan te vragen (werkloosheid, sociale bijstand, overbruggingsrecht enz.), en stootten ze op moeilijkheden om de bevoegde administratieve diensten te bereiken (RVA, hulpkas, vakbonden, ziekenfondsen, gemeentebestuur, OCMW, sociale diensten, enz.)

Voor sommige mensen duurde het weken of zelfs maanden voor ze de sociale uitkeringen ontvingen waar ze recht op hadden. Door deze wachttijden moesten mensen soms een aanvraag voor noodhulp, een ‘voorschot’ of een inkomensaanvulling indienen bij het OCMW om rond te kunnen komen.

De schok van de pandemie veroorzaakte bij duizenden mensen een verandering van hun situatie en statuut, niet alleen tijdens de eerste lockdown maar ook nog daarna, in de perioden van gedeeltelijke hervatting van de activiteiten gevolgd door nieuwe lockdowns.

Deze wijzigingen van het statuut, stortten duizenden werknemers in een situatie waarin ze soms lange tijd (weken, maanden,...) zonder inkomen zaten. Ondanks de sociale rechten, specifieke maatregelen, premies en bijstand die beschikbaar waren, leidden deze veranderingen tot periodes zonder inkomen of met inkomensverlies voor de meest kwetsbare mensen. Zo kwamen sommige werkenden in bestaansonzekerheid van een al dan niet stabiele job in tijdelijke of klassieke werkloosheid terecht, of moesten ze terugvallen op het overbruggingsrecht, het OCMW, een ziekte-uitkering enzovoort.

Een aantal werkenden in armoede of bestaansonzekerheid met een hybride statuut (verschillende statuten, een opeenvolging van statuten enz.) had helemaal geen recht op bijstand of op uitkeringen die zo laag waren dat ze er helemaal niet van konden leven. Kwetsbare profielen zoals uitzendkrachten zagen zich soms genooddacht om naar inkomend werk over te stappen of om te verhuizen.

Ze zeggen het niet echt, maar ik heb het voorbeeld van iemand ... een man vorige week die werkte, die regelmatig tijdelijke opdrachten deed en met de COVID viel natuurlijk alles stil ... hij werkte in de horeca dus... Alles stopte en we hebben dan samen veel gesolliciteerd... maar de arbeidsmarkt is nu zodanig dat het voor hem moeilijk is om ondanks alles een job te vinden, ondanks een kwalificerende opleiding die hij heeft gevolgd enzovoort. Hij zei tegen me: “Luister, ik ga terug, ik ga weer in de pluk” en ik denk dat het zwartwerk is, nu ja... wel zeker. [hulpv18]

In onderstaand geval hadden de mensen geen andere keus dan een beroep te doen op het OCMW. Een aantal mensen die al een OCMW-uitkering kregen of werkenden die een aanvullend leefloon kregen, moesten extra bijstand vragen.

Nee, ze hadden geen recht [op een werkloosheidsuitkering], omdat de arbeidscontracten niet werden verlengd... en dus werd het een ramp. De huur en de vaste kosten werden niet betaald... We deden al wat we konden... we gaven ze uiteindelijk een leefloon tot ze hun activiteiten weer konden hervatten. Maar hoedanook werden ze niet erkend als reguliere werkenden, en dat is stuitend! [hulpv25]

Informeel werkenden, waarvan een groot deel mensen zonder papieren zijn, kregen te maken met het plotseling en volledig wegvallen van zwartwerk. Naast deze stopzetting van de activiteiten kwamen daar ook nog de angst en de moeilijkheden bij om een beroep te doen op sociale bijstand. Gezien hun statuut wilde een aanzienlijk deel van deze werkenden (zonder papieren, buitenlanders, kunstenaars) deze hulp niet aanvragen uit angst vervolgd te worden en om na een paar maanden het bevel te krijgen om het land te verlaten.

#### Verlengde wachttijden voor toekenning en behoud van rechten

De modaliteiten van de communicatie (van op afstand en verplicht on line of na afspraak) coördinatie en organisatie van de dienstverlening, vormden soms enorme obstakels voor de rechthebbenden. De Brusselse institutionele hypercomplexiteit en de organisatorische complexiteit van de sociale en gezondheidsdiensten verergerden de moeilijkheden bij het aanpakken van de urgentie van de gezondheidscrisis en het doorstaan van de eerste lockdown.

“De sociale diensten moesten hun manier van werken, hun communicatie en organisatie aanpassen ten gevolge van de lockdowns, ongeacht of deze volledig of gedeeltelijk waren, of dat ze alleen golden voor bepaalde sectoren of bepaalde beroepscategorieën. De verbindingen tussen verenigingen en OCMW's moest worden versterkt. De openbare diensten bleven hun taken uitvoeren, dankzij en met de hulp van de verenigingen. De OCMW's zijn diensten die rechten kunnen toekennen aan mensen in situaties van bestaansonzekerheid of in afwachting dat ze bijstand krijgen van de sociale zekerheid. De OCMW's stonden dus in de eerste lijn van de noodsituatie. [Federatie van Brusselse OCMW's, 2021<sup>307</sup>], met daarnaast een hele reeks aan bijkomende maatregelen (schuldbemiddeling, voedselhulp, SPI, transitwoningen, studenteneenheden, ...) en eerstelijns- en laagdrempelige verenigingen”. (Deprez, Solis-Ramirez, Noël, 2020)

Veel OCMW's moesten de organisatie van hun communicatie en hun infrastructuur (onthaal, materiaal enz.) aanpassen en hebben onuitgegeven partnerschappen opgezet om zo snel mogelijk hulp te kunnen bieden aan de nieuwe profielen van mensen die getroffen waren door een volledig of gedeeltelijk verlies van hun inkomen.

#### 5.2.3. Andere gevolgen van de COVID-crisis voor de werkende armen

De periode van de COVID-crisis kende op heel wat domeinen een toename van het **gebruik van preciaire stelsels van tewerkstelling en activiteit** (studentencontracten, contracten van bepaalde duur, dagcontracten, uitzendkrachten, vrijwilligers, ...) **vanwege personeelstekorten** in heel wat sectoren. Deze bijzondere periode heeft daardoor deels de organisatievormen van verschillende sectoren en de werking van bepaalde activiteiten ontwricht.

De pandemie zorgde er daarnaast ook voor dat de digitalisering en dematerialisering van de overheidsdiensten aanzienlijk versnelde. De lockdown van de eerste golf leidde tot een vermindering van de openingstijden en de fysieke toegankelijkheid, die ook vóór de pandemie reeds ontoereikend werden genoemd. De permanenties van de federale, gewestelijke en lokale overheden, van de OCMW's, ziekenfondsen, vakbonden, organisaties voor algemeen welzijnswerk en sociale actie enz. werden gedurende lange tijd gesloten en gingen slechts zeer geleidelijk weer open, waarbij zelden de vroegere openingstijden werden hernomen.

Veel jobs en activiteiten stonden onder druk, met bijkomende werkbelasting die echter niet altijd gepaard ging met ondersteunend personeel of beschermingsmateriaal, onder meer in de sectoren van de gezondheidszorg en de bijstand aan personen, maar ook in andere zorginstellingen waar de activiteit niet kan stopgezet worden (zoals ziekenhuizen, wijkgezondheidscentra, rust- en verzorgingstehuizen voor ouderen, kinderopvang enz.) Een deel van de werkenden zei dat ze harder moesten werken, in slechtere omstandigheden, met minder personeel voor hetzelfde loon en zonder extra ondersteuning of versterking. Deze situatie was erg pijnlijk om vol te houden, zeker ook omdat het zo lang duurde.

De afstand tussen werknemers en werkgevers vergrootte de controle op afstand voor thuiswerkers en platformwerkers. Tijdens de pandemie werden nieuwe managementmodellen ontwikkeld: “Het valt op dat bedrijven tijdens de Covid-19-pandemie massaal gebruikmaakten van monitoringsoftware, aangezien veel van hen, tegen hun zin, telewerk moesten toestaan vanwege de lockdownmaatregelen (Aloisi en De Stefano 2021a; Satariano 2020). Net als andere vormen van elektronisch toezicht bleven deze praktijken niet beperkt tot de relatie tussen werkgever en werknemer. Open outsourcing platformen maken al lang gebruik van screenshots en keyloggers om na te gaan of de zelfstandigen die

<sup>307</sup> Gebaseerd op een gesprek tijdens het onderzoek van het IWEPS en het Observatorium voor gezondheid en welzijn (2020) Analyse des impacts de la première vague de la crise de la Covid 19 sur les personnes précarisées et les services sociaux de première ligne en Région bruxelloise et en Wallonie. <https://www.ccc-ggc.brussels/fr/observatbru/publications/analyse-des-impacts-de-la-premiere-vague-de-la-crise-de-la-covid-19-sur-les>

per uur betaald worden ook echt aan het werk zijn. Deze vorm van controle vergroot de toezichthoudende macht van managementteams en drijft ze tot nieuwe uitersten” (De Stefano & Taes, 2021).

### Jonge werkenden werden hard getroffen en kregen weinig aandacht

Studenten, stagiairs in de leer en jonge deeltijdse werknemers in opleiding moesten hun project onderbreken of konden hun opleiding niet op afstand volgen en hun diploma niet halen. Veel opleidingen werden onderbroken, lessen werden soms niet gegeven. De moeilijkheden tijdens deze opleidingen hadden te maken met eenzaamheid, kosten wegens het ontbreken van apparatuur, het gebrek aan computer- en digitale vaardigheden, het wegvallen van praktijk- en interactief onderwijs, de onmogelijkheid om stage te lopen enz.

Voor werkenden in bestaansonzekerheid is vorming belangrijk om hun kansen op werk te vergroten, om zich van een minimaal inkomen te verzekeren om van te leven. Sommige cursisten betaalden voor een opleiding die ze niet hebben kunnen volgen. Er waren studenten die hun studie onderbraken of die moesten stoppen omdat ze een jaar “verspild” hadden door de tijd die nodig was om het personeel in het hoger onderwijs te reorganiseren en aan te passen. Voor sommige profielen ging zo de enige kans op een opleiding verloren<sup>308</sup>.

-Ja, dat weet ik nog niet. De toelatingsproef heeft nog niet plaatsgevonden en de opleiding moet in september beginnen. Ik weet niet of ze nog eens zal worden uitgesteld vanwege deze epidemie

-Je hebt geen nieuws, en wanneer hebben ze je over de opleiding verteld?

- 6 maanden geleden. Mijn grootste zorg op dit moment is om geregulariseerd te worden, om te eten te hebben en misschien voor een bedrijf te kunnen werken of als zelfstandige. Dat is alles wat ik wil op dit moment. [wa40]

<sup>308</sup> «Bij Bruxelles Formation werd, als gevolg van de lockdown die leidde tot de volledige sluiting van de opleidingscentra van 16 maart tot 8 juni 2020, een daling opgetekend van het aantal unieke stagiairs in opleiding tijdens de eerste helft van 2020 met 19,5% in vergelijking met dezelfde periode in 2019 (11.433 stagiairs tegenover 14.198 in 2019), . Specifiek bij de werkzoekenden bedraagt het verschil 18,7% (8.656 werkzoekenden in het eerste semester van 2020 tegenover 10.648 in het eerste semester van 2019). Binnen deze groep is de daling nog duidelijker bij degenen die worden opgeleid in het bedrijf (27,8%), aangezien bedrijven hun deuren hadden gesloten voor stagiairs omdat hun activiteiten waren stilgevallen of verminderd» (View.brussels, 2020, pp.99-101)