Werken en toch in bestaansonzekerheid of armoede leven in Brussel

2025

vivalis .brussels
Observatorium
voor Gezondheid en Welzijn
van Brussel-Hoofdstad

Dankwoord

Met dank aan **Matthias Rosenzweigh**, die mede verantwoordelijk was voor de organisatie van de interviews met kwetsbare en arme werknemers in Brussel, midden in de lockdown en aan het begin van de Covid-19-gezondheidscrisis.

Bedankt aan alle **anonieme respondenten** die bereid waren om een stukje van hun leven met ons te delen en onze vragen te beantwoorden, ondanks hun bezorgdheid of angst. Bedankt aan degenen die ja hebben gezegd, in een tijd van (zeer) grote onzekerheid en moeilijkheden. Bedankt aan degenen die na het eerste interview een tweede of zelfs een derde keer hebben gereageerd.

Bedankt **aan de diensten van de overheidsinstanties, verenigingen en instellingen** die hun deuren voor ons hebben geopend, aan de diensten en alle mensen die onze e-mails hebben doorgestuurd, informatie hebben doorgegeven, onze aankondigingen hebben opgehangen en mensen hebben overtuigd om te getuigen. Bedankt ook aan de professionele hulpverleners die de werknemers helpen, ontmoeten en begeleiden.

We bedanken **alle "bondgenoten" van het onderzoek die het initiatief hebben gesteund en ontmoetingen en uitwisselingen mogelijk hebben gemaakt**. Enerzijds de **overheidsinstanties**: Actiris, FOD Financiën, FOD Werk en Sociaal Overleg, RIZIV, RVA, Brussel Economie en Werkgelegenheid, RSZ, FOD Sociale Zekerheid, de Federatie van Brusselse OCMW's, maar ook de regionale vakbondsfederaties van het CSC, het ABVV en het AGVV. en de OCMW's. Anderzijds de **verenigingen**: het Atelier des droits sociaux, Bruxelles laïque, New Samu Social, de Federatie van Sociale Diensten, de federatie van opvangtehuizen en hulpdiensten voor daklozen (AMA), de Federatie van Brusselse OCMW's.
Dank ook aan andere eerstelijnsverenigingen.

Bedankt aan de OCMW's.
Bedankt aan de Brusselse directies van verschillende inspectiediensten.
Bedankt aan de Arbeidsauditoraten.
Dank aan de statistische diensten van Sigedis, de RVA, de RSZ, de FOD Sociale Integratie, dank ook aan Statbel, de Nationale Bank van België en het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse.

Dank aan de IAO voor hun antwoorden en de uitwisselingen rond de statistische nomenclatuur*.

Bedankt aan het Comité van de Regio's van de Europese Unie en de dienst SEDEC (Commissie voor sociaal beleid, onderwijs, werkgelegenheid, onderzoek en cultuur).

Bedankt aan Olivier Gillis en Nahima Aouassar voor hun steun en begrip, en aan Jonathan Unger, Sarah Missinne, Peter Verduyckt, Anke Verbeke en Greet Duquesne voor hun bijdragen.

Dank aan het hele team van het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, dat verantwoordelijk is voor het opstellen van het Brusselse armoederapport en sociale gezondheidongelijkheden 2025, de studiedienst en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie - Vivalis.

* OIT, Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail BIT, CIST/20/2018/Résolution I, Classification internationale des statuts d'emploi (CISE-18) https://www.ilo.org/fr/resource/conference-paper/resolution-concernant-les-statistiques-sur-les-relations-de-travail

Colofon

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

Wij bedanken alle respondenten, diensten en administraties hartelijk voor hun bijdrage en hulp bij de totstandkoming van dit tweede katern van het Brusselse armoederapport en sociale gezondheidongelijkheden 2025.

Auteure:
Laurence NOËL

Bijdragers en nalezing:
Matthias ROSENZWEIG, Olivier GILLIS, Jonathan UNGER, Sarah MISSINNE, Anke VERBEKE, Peter VERDUYCKT

Coordinatie:
Laurence NOËL, Nahima AOUASSAR, Sarah MISSINNE

Vertaling :
Iso Translation & Publishing

Lay-out :
Nazca agency & Parners

Depotnummer:
D/2025/9334/46

Voor meer informatie:
Laurence NOËL
Laurence.noel@vivalis.brussels
Observatoire de la santé et du social Bruxelles, Commission communautaire commune - Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad, Gemeenschapelijke Gemeenschap Commissie - Vivalis.brussels
Belliardstraat 71, bus 1 – 1040 Brussel
observat@vivalis.brussels

De reproductie van teksten en analyses is toegestaan (behalve voor commerciële doeleinden) mits de bron expliciet wordt vermeld. Gelieve het thematische rapport als volgt te citeren:
Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad (2025) *Werken en toch in bestaansonzekerheid of armoede leven in Brussel*. Cahier thématique du Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté 2025. Brussel: Gemeenschappelijke Gemeenschapcommissie - Vivalis.brussels.

Cette publication est également disponible en français.

Inhoud

Inleiding 6

1. Definities van concepten en gehanteerde aanpak 9

2. Analyse van de statuutsituaties van werkende armen: de zichtbare, vage en onzichtbare kant van het precariaat in Brussel 23

3. Levensomstandigheden: bestaansonzekerheid op andere gebieden dan het werk en de activiteit 122

4. Sociale verhoudingen, sociale ongelijkheden en de parcours van arme en precaire werknemers in Brussel 153

5. Structurerende dimensies van bestaansonzekerheid en de impact van de Covid-19-pandemie op werkenden in armoede of bestaansonzekerheid 194

6. Een arme werkende zijn en/of een werkende in bestaansonzekerheid: definities door de betrokkenen zelf en door professionele hulpverleners 216

7. Beleidsaanbevelingen van werkende armen, werkenden in bestaansonzekerheid en professionele hulpverleners 235

Methodologische bijlage 250

Bibliografie 254

Inleiding

Dit kwalitatieve deel van het thematisch rapport spitst zich niet toe op de klassieke analyse van de arbeidsmarkt, noch op haar trends of op de klassieke indicatoren. In het kader van het Brussels armoederapport[150] behandelt deze nieuwe editie de realiteiten en trajecten van werkende armen in Brussel, waarvan 'de precaire jobs' maar één component zijn. Het kader van deze problematiek is naar een «grijze zone» getild (Bureau et al., 2019), buiten de «klassieke» categorieën. Het baseert zich op een resolutie uit 2018 die door België werd geratificeerd en die het resultaat was van de internationale conferentie van statistici (ILOSTAT[151]), die tot doel heeft de huidige statistische indicatoren en categorieën te verbeteren. Deze resolutie kwam voort uit de vaststelling dat met de methoden waarmee werkgelegenheid en werk worden gemeten, een aantal situaties en manieren van aan het werk te zijn niet meer kunnen worden gevat.

Het centrale doel van dit rapport bestaat erin de concrete realiteiten van de werkende armen te beschrijven door hun situaties en standpunten te bestuderen en hun parcours te volgen, om zo trachten te vatten wat niet kwantificeerbaar en moeilijk meetbaar is. Met zowel punten van overeenkomst als extreme verschillen vormen de realiteiten van de werkende armen een geheel dat weliswaar heterogeen is, maar waar ook systematiek en tendenzen in zitten. Dit thematisch rapport onderzoekt de regelmaat in de stabiele evoluties, maar ook de veranderingen of contrasterende kenmerken.

Om een aantal elementen uit het spectrum van deze problematiek te kunnen vatten, werd voor een tweeledige aanpak gekozen. Voor het kwantitatieve deel werd een verkennend onderzoek uitgevoerd op de beschikbare data of naar welke gegevens ontbreken . De kwantitatieve elementen in dit thematisch rapport belichten verschillende dimensies van de problematiek. Er zijn geen betrouwbare indicatoren omtrent bestaansonzekerheid of precaire jobs zoals gedefinieerd. Het is alleen mogelijk om deze realiteit te benaderen. Het doel was af te stappen van de klassieke categorieën en indicatoren om te proberen de volle omvang van het fenomeen in beeld te brengen.

Voor het kwalitatieve deel van dit thematische rapport hebben we, na een verkennende fase bij een aantal sleutelactoren, een veldonderzoek uitgevoerd onder 59 werkende armen die zichzelf als zodanig beschouwen en 34 begeleiders[152] die deze realiteiten kennen en ermee in contact komen. Dit thematisch rapport heeft tot doel de zeer uiteenlopende situaties van de werkende armen op het Brusselse grondgebied te illustreren en te documenteren, en om, op basis van deze situaties die door heel wat Brusselaars worden beleefd, de huidige en toekomstige vraagstukken voor het gewest te identificeren.

Het onderzoek begon in maart 2020, net voor de eerste lockdown. Bijgevolg werden de methoden voor de gegevensverzameling aangepast. Om maar enkele elementen van deze nieuwe onderzoeksmodaliteiten in tijden van Covid-19 te noemen waren we genoodzaakt om: de sociale netwerken te doorzoeken, te flyerenop straat, telefonische interviews te doen, online gesprekken te voeren, de reeds overstelpte sociale diensten te bevragen, enz. Maar deze aanpassingen en 'gedwongen wijzigingen' wierpen niettemin hun vruchten af en stelden ons in staat een voldoende diversiteit van concrete gevallen te bereiken om te bestuderen, en voorbeelden in te zamelen die door de begeleiders werden aangebracht, wat ons hoofddoel was.

Vanwege haar drievoudige rol als onthuller, versterker of generator van bestaansonzekerheid, komt de analyse van de pandemie aan bod in het rapport, ook al richten we ons vooral op het beschrijven van een situatie die reeds bestond voor Covid-19 en erna. In een apart hoofdstuk wordt geprobeerd een aantal bijkomende elementen die verband houden met de pandemie naar voor te brengen op basis van ons kwalitatief materiaal en de kwantitatieve gegevens (zie hoofdstuk 5).

We nodigen de lezer ook uit om kennis te nemen van de analyses van de actoren op het werkveld of van organisaties en instellingen in het deel «Gekruiste blikken». Deze specifieke analyses door representatieve organisaties zijn een toetssteen en aanvulling van de hier voorgestelde resultaten. Hebben bijgedragen: het Brussels Observatorium voor werkgelegenheid en opleidingen (View), de Brusselse Raad voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen (RGVM), Brupartners, de drie gewestelijke vakbonden (ACV, ABVV, ACLVB), BECI (Kamer van Koophandel van Brussel), United Freelancers, de Federatie van de Maatschappelijke Diensten (FdSS), Fairwork Belgium, Fidex (Fédération bruxelloise des Institutions pour Détenus et Ex-Détenus).

[1] Op basis van de ordonnantie van 11 juli 2006 heeft het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn de opdracht gekregen om tweejaarlijks het Brussels armoederapport op te stellen, dat uit 5 delen bestaat: 1. De Welzijnsbarometer (jaarlijks), 2. Het thematisch rapport, 3. de Gekruiste blikken, 4. Het actieplan, 5. de synthese van het rondetafelgesprek.

[2] Het statistisch orgaan van de IAO publiceerde in 2018 een resolutie om de manieren waarop werkgelegenheid en werk worden gemeten te veranderen.

[3] Voor de methodologische details verwijzen we de lezer naar de bijlage.

Tot slot heeft het Centre de Droit Public van de ULB, ter ondersteuning van dit onderzoek, een studie gemaakt onder de titel «Une cartographie juridique du travail atypique et des protections (non) garanties par le droit social» (Juridische cartografie van atypische arbeid en de al dan niet gewaarborgde sociaalrechtelijke bescherming). Deze onderzoekt de gewaarborgde beschermingsregelingen van het arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht voor werknemers – en dan vooral atypische werknemers – tegen bestaansonzekerheid.

1

Definities van concepten en gehanteerde aanpak

In dit eerste deel bespreken we de concepten en het theoretische kader die als leidraad hebben gediend voor het veldonderzoek. Het doel is de dimensies te bepalen van wat «werkende armen in het Brussels Gewest» definieert. In dit deel wordt dus geen becijferde beschrijving gegeven van het fenomeen, noch het kwalitatieve materiaal[153] gepresenteerd.

1.1. Werk & werkgelegenheid en bestaansonzekerheid & armoede: geëssentialiseerde categorieën

Zowel voor 'precariteit' en 'armoede' als voor 'werkgelegenheid' en 'werk' is het kiezen van een definitie een complexe oefening die voor veel onderzoeksvragen bepalend is en niet gemakkelijk tot een consensus leidt. Bovendien werpt het verkennen van de doorsnede tussen situaties van bestaansonzekerheid/armoede en situaties van werkgelegenheid/werk heel wat theoretische, methodologische en analytische vragen op.

Er bestaan veel definities om "bestaansonzekerheid", "armoede", "kansarmen" of "werkende armen" te omschrijven. Verschillende artikelen (Mazière-Vaysse A. et al., 2018) en boeken (Armano E. et al., 2017) gaan over deze meerduidigheid en de veelheid aan bestaande dimensies en definities. Maar één ding hebben de definities gemeen: het risico om deze fenomenen te essentialiseren. Door hun meervoudige gebruik en betekenissen bestrijken de denkbeelden bestaansonzekerheid, armoede, werk en werkgelegenheid verschillende realiteiten en fenomenen, maar worden ze vaak gereduceerd tot slechts één van hun dimensies. Ze zijn over het algemeen gebaseerd op definities die zijn overgenomen uit institutionele normen (wettelijke definities, administratieve normen, statistische conventies, statistische indicatoren, enz.) of politieke normen (partijdig of militant gebruik, categorieën van overheidsmaatregelen, enz.). Dit verschillend en soms beperkend gebruik zorgt voortdurend voor onduidelijkheid bij het begrijpen van deze fenomenen.

Om te proberen begrijpen wat er gemeenschappelijk is in het tegelijk beleven van werk en bestaansonzekerheid/armoede, stellen wij voor expliciet te maken hoe meerduidig de begrippen zijn en welke definities en keuzes zijn gemaakt voor ons onderzoek.

1.2. Bestaansonzekerheid en armoede: ongrijpbare concepten

Bestaansonzekerheid en armoede worden vaak als synoniemen gebruikt. Zowel onderzoekers als de media en zij die betrokken zijn bij het uitwerken en uitvoeren van het overheidsbeleid verkiezen vaak de term 'armoede' boven 'bestaanonzekerheid'. In het taalgebruik zien we tal van soorten armoede opduiken: financiële, economische, energie-, water-, menstruatie-, digitale, psychologische, temporele precariteit enz. Ook de term "kwetsbaarheid" wordt steeds vaker gebruikt.

Het fenomeen armoede is in zekere zin ongrijpbaar[154]: een aanhoudende sociale onzekerheid, een "continuüm van kwetsbaarheden"

Het fenomeen is veelal gekoppeld aan een statistische conventie, maar is complexer en diffuser dan een categorie waartoe een individu al dan niet behoort: "Armoede, welke zich afspeelt binnen het kader van een sociale structuur die in de loop van de decennia aanzienlijk is geëvolueerd, is een meer 'ongrijpbaar' begrip dan het lijkt omdat de inhoud ervan meestal wordt gekoppeld aan de klassieke definities waarop de indicatoren zijn gebaseerd die worden gebruikt om armoede te monitoren of vergelijkingen te maken tussen landen " (Duvoux en Rodriguez 2016; Duvoux en Papuchon, 2019).

Net als "werk" is "armoede" geen plaats waar iemand "in valt" of waar hij "uit weg raakt". Armoede is uitermate meervoudig, multidimensionaal en multifactorieel. Er is niet één armoede of één bestaansonzekerheid, maar een hele reeks vormen van armoede en bestaansonzekerheid, die uitgesproken meervoudig zijn en alle aspecten van het menselijk leven betreffen: huisvesting, inkomen, onderwijs, werk en tewerkstelling, dagelijks leven en gezinsdynamiek, mobiliteit, enz.

Over het algemeen, zoals Duvoux en Rodriguez benadrukken, was de studie van armoede historisch gezien eerder verbonden met de instellingen die de armoede beheren dan met de economische en sociale mechanismen die de armoede veroorzaken. In deze context is de centrale rol van de institutionele variabele problematisch omdat zij een zekere opdeling van de bevolking reproduceert en bevestigt, en dit tegelijkertijd de complexiteit van het fenomeen maskeert. (Duvoux en Rodriguez, 2016).

[4] In het kader van dit onderzoek met in totaal 59 gesprekken met werkende armen en 34 gesprekken met begeleiders, is dit geenszins een representatieve steekproef van de Brusselse bevolking, maar onderzoeksmateriaal. Het zou geen zin hebben om alleen een becijferde beschrijving te geven.

[5] Titel van de inleiding van Nicolas Duvoux en Jacques Rodriguez in nummer 98 van het tijdschrift Communications van het EHES «Pauvretés», dat geleid wordt door dezelfde auteurs.

Volgens deze auteurs zijn de begrippen "armoede" en "armoedebestrijding", als categorieën van overheidsoptreden, zelfs verhullend voor factoren die ons helpen om het fenomeen te begrijpen: "*Preciezer gezegd, wanneer de armoede begrepen wordt als een prioritaire categorie van overheidsoptreden, verhult het begrip tegelijkertijd 'van bovenaf' de causale processen die haar in stand houden, als 'van onderuit' de realiteiten zoals ze worden beleefd en die haar vorm geven. Kortom, als uit het staatskundig jargon gegroeide begrip is zij een scherm dat geen toegang geeft tot de verscheidenheid aan ervaren situaties, noch tot de mechanismen die ze tot stand brengen*" (Duvoux en Rodriguez, 2016).

Een van de gevolgen is dat een hele groep mensen die buiten het Belgische sociale beschermingssysteem vallen onzichtbaar worden gemaakt: mensen zonder rechten (mensen zonder papieren, slachtoffers van administratieve schrapping, ...), mensen die geen gebruik maken van sociale rechten (Warin, 2015), mensen die niet opgewassen zijn tegen de buitensporige complexiteit om toegang te krijgen tot rechten (Noël, 2021), die contact met de instellingen weigeren, ... (Warin, 2015).

Drievoudig historisch kantelpunt - armoede neemt toe en is nauw verbonden met de institutionele variabele

Duvoux en Rodriguez hebben in de afgelopen decennia een drievoudig historisch kantelpunt vastgesteld in de evolutie van armoede: een toename van het aantal mensen dat in armoede leeft (onafhankelijk van de bevolkingsgroei), het steeds jonger worden van de bevolking in armoede en het ontstaan van massale werkloosheid in combinatie met een langzame verslechtering van de arbeidsregelgeving.

Ze signaleren ook recentere ontwikkelingen:
- een vergroting van de sociale ongelijkheid, waarbij de meest bevoorrechte sociale klassen floreren, terwijl de situatie van mensen in de lagere kwintielen stagneert[155];
- sociale trajecten die sterk gedifferentieerd worden door de opkomst en versterking van sociale maatregelen voor minimale bescherming ten nadele van het algemene systeem van sociale zekerheid, en de opkomst en versterking van maatregelen die zich op bepaalde 'doelgroepen' richten;
- de vervanging van het beeld van de "verzekerde" door dat van de "hulpbehoevende", met bijgevolg de tegenstelling tussen de "zaak van de arme" en de "zaak van het volk", die op haar beurt een impact heeft op het overheidsbeleid.

Deze fenomenen werden ook gedocumenteerd in de Belgische context, aan de hand van analyses van de historische ontwikkeling van het sociale beschermingssysteem en het arbeidsrecht[156]. De trends in absolute cijfers van het aantal mensen dat een vervangingsinkomen of sociale bijstand ontvangt, vertonen al enkele jaren een geleidelijke maar significante 'verschuiving' van de verzekeringssystemen naar de bijstandssystemen. Een analyse van de non-take-up van sociale rechten, dat reeds voor de pandemie bestond, heeft aangetoond dat deze trend van verschuiving tussen verzekerings- en bijstandsregelingen zich versterkt (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2017).

Meer specifiek in het Brussels gewest is de polarisatiedynamiek sterk aanwezig, met onder meer grote inkomensongelijkheden, verschillen in het diensten-/infrastructuuraanbod[157] tussen de wijken en een aanzienlijk en toenemend aantal mensen dat bijstand ontvangt: leefloon, inkomensgarantie voor ouderen, enz. De inwoners van Brussel die de grootste bestaansonzekerheid kennen zijn de 'doelgroepen' van tal van publieke 'activeringsmaatregelen'[158] in het kader van het sociaal, tewerkstellings- en opleidingsbeleid (contracten, gestandaardiseerde trajecten[159] enz.) (zie hoofdstuk 4).

[6] Deze polarisatie, die wordt genuanceerd door meer macro-economische werken over gelijkheid (Piketty, 2021), wordt gedocumenteerd door de wetenschappelijke literatuur (Piketty, 2013; Stieglitz, 2012) of organisaties die de verdeling en accumulatie van de rijkdom in de wereld volgen, zoals Oxfam, die met name in 2022 een ongekende toename vaststelde van het fortuin van miljardairs, terwijl miljarden mensen lijden («Het fortuin van de tien rijkste mannen ter wereld is verdubbeld, terwijl de inkomens van 99% van de mensheid lager zijn dan verwacht vanwege COVID-19).» (Oxfam, 2022).
[7] Zie: C. Gobin, A. Franssen, I. Marx, I. Nicaise, D. Zamora, J.-L. Genard, D. Dumont, Z. Evrard.
[8] Brussels armoederapport van het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van het Brussels Gewest; Zoom op de gemeenten van het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn & BISA; Sacco et al. 2016; Mistiaen et al. 1995;...)
[9] Gericht op activering door opleiding of aanvaarding van een baan.
[10] (Observatorium voor gezondheid en welzijn, 2015 en 2017).

1.3. Uit de ‘klassieke’ categorieën stappen om zaken zichtbaar te maken

Om de omvang en de trends van armoede en bestaansonzekerheid en precair werk te meten en te begrijpen, is het belangrijk verschillende methoden en definities te combineren.

Indicatoren van ‘objectieve armoede’

Het aantal indicatoren om het fenomeen ‘armoede’ te kwantificeren neemt toe, en ze zijn gebaseerd zijn op statistische afspraken. Ze classificeren en trekken scheidslijnen tussen huishoudens die zich boven of onder een inkomensdrempel situeren, die varieert naargelang de grootte van het huishouden en het mediane inkomensniveau van het land of de regio in kwestie. Afhankelijk van het land, situeert de afgesproken scheidingslijn zich tussen 50% en 70% van het mediane inkomen van de betreffende regionale of nationale bevolking.

De SILC- en AROPE-indicatoren en de gegevens van Eurostat/OESO worden het meest gebruikt, geaccepteerd en overgenomen. Helaas kunnen deze gegevens de veranderingen in de armoedecijfers doorheen de tijd niet uitleggen. Bovendien geven deze gegevens geen totaalbeeld van de inkomens van de inwoners van Brussel[160]. Tot slot houden ze geen rekening met bepaalde onzichtbare groepen (mensen die geschrapt zijn, mensen zonder papieren, mensen met een verlopen verblijfsvergunning enz.) Bijgevolg is het noodzakelijk om de ‘objectieve’ armoede-indicatoren te combineren met ‘subjectieve’ armoede-indicatoren.

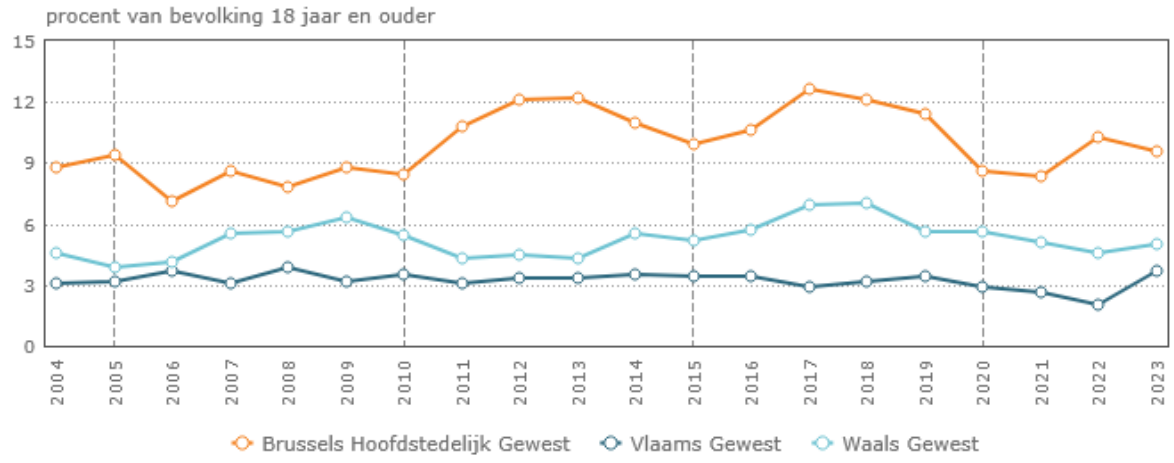
Indicator ‘werkende armen’

De meest gebruikte indicator voor het aantal werkende armen is het percentage van de bevolking van 18 jaar en ouder dat heeft aangegeven te werken (als werknemer of zelfstandige) en dat een armoederisico loopt. Mensen lopen een armoederisico als hun equivalente beschikbare inkomen lager is dan de armoederisicogrens, die is vastgesteld op 60% van het nationale mediane equivalente beschikbare inkomen (na sociale transfers; Eurostat, 2024).

Dit is de indicator die het Federaal Planbureau gebruikt op basis van de SILC-enquête van Statbel[161]. In het kader van de opvolging van de doelstellingen inzake duurzame ontwikkeling publiceerde het Federaal Planbureau onlangs een tabel die de evolutie in de tijd toont van het aandeel “werkende armen” in de klassieke betekenis.

Het percentage werkende armen in België bedroeg 4,7% in 2023, wat lager is dan het EU27-cijfer van 8,9% (niet afgebeeld). In het Brussels Gewest zijn er veel meer werkende armen dan in de andere twee gewesten met een percentage van 9,6% in 2023, tegenover 5% in Wallonië en 3,7% in Vlaanderen.

Werkende armen volgens gewest - België



Bron: Federaal Planbureau, 2024.
Federaal Planbureau, Werkende armen (i43), 29/11/2024: https://indicators.be/nl/i/G08_WPO/nl

[11] Momenteel bestaat de EU-SILC-steekproef in België, voor het Brussels Gewest uit 7.000 huishoudens. (Bron: https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/armoede-en-levensomstandigheden/risico-op-armoede-sociale-uitsluiting)

[12] Deze indicator is gebaseerd op de gegevens over de armoedecijfers op basis van de enquête Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) van de Europese Unie, waarin de inkomensgegevens altijd betrekking hebben op het jaar dat voorafgaat aan het enquêtejaar. Dit betekent bijvoorbeeld dat voor het enquêtejaar 2020 de inkomsten van 2019, die niet werden beïnvloed door de Covid-19-crisis, werden gebruikt om deze indicator te berekenen (Statbel, 2021a).

Indicatoren van 'subjectieve armoede'

Aanvullend bij de klassieke indicatoren, en voor een meer volledige benadering, bieden de gegevens uit enquêtes over subjectieve armoede mogelijkheden om het percentage mensen dat in armoede leeft beter te kwantificeren en te schatten op basis van wat de bevraagde personen zelf aangeven. Deze blijken zeer doeltreffend[162] te zijn om het grote aantal huishoudens te onderkennen die 'objectief' wel boven de armoederisicodrempel zitten maar die dagelijks problemen ondervinden (financieel, op het vlak van huisvesting, werk, gezin, enz.).

In het kader van de EU-SILC 2020-enquête stelde Statbel[163], het Belgische statistiekbureau, de respondenten bijvoorbeeld vragen over de levensomstandigheden van toen ze ongeveer 14 jaar oud waren, of ze momenteel in staat zijn een onverwachte uitgave op te vangen of dat ze "met moeite de eindjes aan elkaar kunnen knopen", over hun spaarcapaciteit, hun materiële deprivatie enz. De enquête kon onder meer de bepalende factoren blootleggen in de "intergenerationele overdracht van armoede", waaronder het inkomensniveau van de ouders, hun opleidingsniveau en hun nationaliteit.

Dit soort gegevens laat toe aspecten aan het licht te brengen die niet gemeten kunnen worden met een aanpak die zich alleen baseert op administratieve of inkomensgerelateerde gegevens. Ulysse onderstreept het belang om 'objectieve' en 'subjectieve' elementen te combineren om een beeld te krijgen van de evoluties inzake bestaansonzekerheid: "*Of we nu naar het werk van Bourdieu (1998; 1999), Paugam (2000), Vosko (2006), Castel (2007) of Gill en Pratt (2008) kijken, bestaansonzekerheid biedt vandaag een bril waarmee we de naar de evoluties in de hedendaagse samenleving kunnen kijken. Het verwijst zowel naar objectief waarneembare feiten als naar een gevoel van onzekerheid en onveiligheid in het dagelijks leven van individuen en hun carrière- en toekomstperspectieven* (Fournier en Bujold, 2005)." (Ulysse, 2014).

1.4. De "bestaansonzekeren" en bestaansonzekerheid in de doorsnede van armoede en werkgelegenheid?

N. Duvoux en A. Papuchon leggen een verband tussen bestaansonzekerheid, werkgelegenheid en werk aan de hand van de "loonarbeidsconditie". Ze nemen het door Robert Castel (Castel 2009) uitgewerkte begrip "onzekerheid" over, dat verwijst naar een "aanhoudende sociale onzekerheid als toestand", *gebaseerd op de uitholling van de loonarbeidsconditie, maar ook door veranderingen in de privésfeer. (..) Bij het identificeren van een "grijze zone" die zich bevindt tussen werken en niet-werken en die soms wordt aangeduid als een "precariaat", kan ook, maar niet alleen, een* ***sociale toestand*** *worden onderscheiden die hele bevolkingsgroepen treft. Deze groepen zijn* ***al dan niet duurzaam aan het werk****, maar hun situatie, die zowel onstabiel is als op de rand van de armoedegrens zit, vormt een nieuwe nevel van armoede.* (Duvoux & Papuchon, 2019).

De omvang van deze 'nevel' rechtvaardigt de zeer ruime keuze die wij hebben gemaakt om werkenden in bestaansonzekerheid en werkende armen te definiëren, tot buiten het kader van loonarbeid en formele tewerkstelling, om deze "grijze zone" mee te nemen.

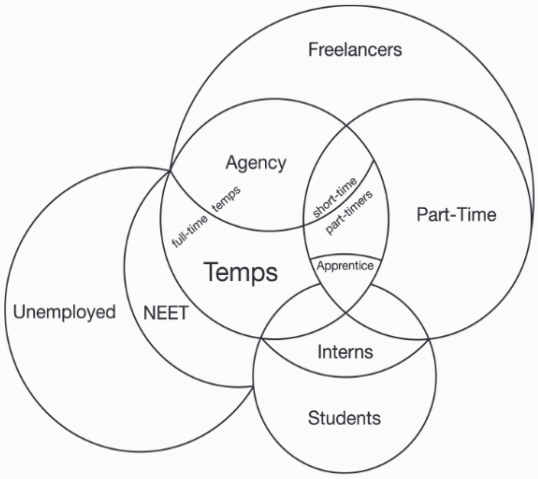
De uitholling van de loonarbeidsconditie (Castel, Duvoux en Papuchon), de technologische en politieke veranderingen (Bauman, Graeber, Sassen, Rifkin) en de toenemende onzekerheid (Castel, Ehrenberg) maken de situaties van de mensen in hun arbeidsrelaties, maar ook in hun arbeids- en dagelijks levensomstandigheden onzekerder. Daarom lijkt het voor dit Brussels armoederapport gepast om armoede, "arbeidsmarkt", arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden niet geïsoleerd te bestuderen, zonder ze in verband te brengen met de situaties (statuut, levensomstandigheden enz.) en met wat de betrokkenen zelf melden in verband met deze "toestand".

Precariaat: toekomstige categorie?

In de doorsnede van de fenomenen van bestaansonzekerheid en werk lijkt het begrip 'precariaat' een 'compromisconcept' te zijn, voorgesteld door R. Castel, dat hij als volgt definieert: "*Net zoals we over "loonarbeidsconditie" spreken (gekenmerkt door het statuut van werk in de loonarbeidssamenleving), zouden we het ook over de uitgebreide precaire toestand moeten hebben als eigen bestaansregister van het loonarbeidssysteem. Een permanente bestaansonzekerheid die niets uitzonderlijks of voorlopigs meer zou hebben. Onder* ***"precariaat"*** *zouden we de* ***toestand*** *kunnen verstaan waarin* ***bestaansonzekerheid*** *een* ***eigen register*** *van de* ***werkorganisatie*** *wordt.* " (Castel, La montée des incertitudes, 2009, p. 169). We hebben deze definitie gebruikt tijdens de verkennende en onderzoeksfase met als doel werkende armen te identificeren die zich in deze toestand of situatie herkennen.

[13] Referentie van Sarah over internationale vergelijkingen van declaratieve enquêtes en op basis van inkomen.
[14] https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/intergenerationele-overdracht-van-armoede-hoe-levensomstandigheden-de-kindertijd-de-toekomst , geraadpleegd op 01/03/22.

Indeling van het precariaat in categorieën (A. Foti, 2018)



[150]Creatieve beroepen
Kunstenaars, codeurs, krakers, ontwerpers, enz., op stage, in opleiding, freelance en/of tijdelijk.

Nieuwe arbeidersklasse
Uitbestede jobs als ongeschoolde arbeiders of technici in de opslag, logistiek, industriële productie, voedselverwerking, bouw enz.

Dienstenklasse
Kelners, barista's, schoonmakers, kassiers, onderhoudsmedewerkers, werknemers in de fastfood-sector of werknemers in het onderwijs, sociale zorg, gezondheidszorg, kinderopvang of thuishulp, in deeltijds en/of tijdelijk dienstverband.

Klasse werklozen
NEET (jongeren zonder werk, opleiding of onderwijs), kort- en langdurig werklozen, mensen die de arbeidsmarkt hebben verlaten, ontvangers van sociale hulp op voorwaarde dat ze werken, illegale migranten en vluchtelingen.

[1] De volledige typologie is overgenomen uit het werk van Foti: A general theory of precariat.

Een andere definitie van precariaat sluit aan bij onze hypothese en ons conceptuele kader, waarbij precariaat begrepen wordt als: "de som van alle mensen die in precaire jobs werken in afhankelijke en in formeel zelfstandige tewerkstelling, alsook mensen die zich in werkloosheid/inactiviteit bevinden[164]" uit het werk "General theory of the Precariat" (Foti, 2018). Deze definitie gaat verder dan andere vaak gebruikte definities en omvat ook minder vaak opgenomen categorieën zoals "werknemers in nieuwsoortige diensten en laagbetaalden in de handel, bij de overheid en in de industrie[165]" (London School of Economics[166]).

De definities van G. Standing of M. Savage van het precariaat, die vaak gebruikt worden in het wetenschappelijke veld, zijn beperkend ten aanzien van een bredere realiteit die niet erg zichtbaar is in de statistieken. De definitie van Foti, die meer omvattend is, biedt de mogelijkheid om de **verschillen in deze bestaansonzekerheden** op verschillende niveaus te documenteren.

Verschillende perspectieven vragen om een verscheidenheid aan interpretaties die gevormd worden door de historische trajecten, de geografische realiteiten en de mensen die rechtstreeks getroffen worden door het fenomeen van het precariaat (Bove A., 2017). Van daaruit hebben wij onze definitie opgesteld, waarbij we hebben gekozen voor een omvattende definitie, en zetten deze aanpak door in de analyse.

Het begrip "precariaat" is ontstaan om deze nieuwe sociale toestand te beschrijven, maar het brengt aanzienlijke risico's op essentialisering met zich mee: "***het arbeidsstatuut alleen volstaat niet om een sociale positie te definiëren en vast te leggen.*** *Daarvoor moeten ook andere criterea worden meegenomen zoals de* ***positie in de levensloop, de burgerlijke staat, sociale afkomst en traject, het opleidingsniveau en de verhouding tot de toekomst****. Zonder aandacht voor deze verschillen bestaat het risico dat, onder het mom van deze uitdrukking van veralgemeende bestaansonzekerheid*

[15] Onze vertaling van "the sum of people working precarious jobs in dependent and formally independent employment, as well as those experiencing unemployment" (Foti, 2018).
[16] Onze vertaling van "The precariat is not, as it has been popularised in Britain by The Great British Class Survey, 'the most deprived class of all'. The precariat is formed, in Foti's words, by 'the emergent service workers and the low-wage precariat in commerce, government and industry' (20)."
[17] LSE London School of Economics and Political Science: https://blogs.lse.ac.uk/lsereviewofbooks/2018/08/30/book-review-general-theory-of-the-precariat-great-recession-revolution-reaction-by-alex-foti/

*(wat neerkomt op een aanklacht), de **groep werkenden in bestaansonzekerheid wordt gehomogeniseerd** en de verschillen in levensomstandigheden en levensstijlen die de precaire werkenden objectief van elkaar onderscheiden, onvoldoende worden gekenschetst. (...) Als het precariaat een sociologisch concept is met wellicht een mooie toekomst, aangezien de sociaaleconomische omstandigheden zijn groei structureel lijken te bevorderen, **mag het de sterke interne verschillen binnen deze groep echter niet minimaliseren**.*" (Beaud et al., p. 571-572)

Het precariaat en de werkende armen vormen **een uitermate heterogene "categorie"** en het is vanuit dat perspectief dat we de verschillende situaties van het "Brussels precariaat" documenteren.

1.5. Betekenissen en onduidelijkheden rond "werk"

"Werk" is een denkcategorie waarvan de betekenis complex is omdat ze conventioneel, historisch en politiek bepaald is, en ten gronde is geëvolueerd als gevolg van wetenschappelijke, wetgevende en normatieve invloeden. Ze is deels geconstrueerd en in stand gehouden door de staat, het recht, de wetenschappen maar evengoed door onze alledaagse praktijken en rituelen. (Dujarier, 2020)

Dujarier benadrukt dat deze categorie drie belangrijke sociale betekenissen heeft gekregen. "Werk" verwijst consequent naar (Dujarier, 2020, p. 366):

- **de activiteit**, de inspanning die we leveren om iets te doen;
- **het resultaat van deze activiteit**, het werkstuk, dat sinds de moderne tijd **als nuttig voor de markt** wordt gezien;
- een **synoniem voor tewerkstelling** en voor **productiefactoren**, voor **georganiseerde en gedwongen bezoldigde** bezigheid.

Werk, onderstreept de auteur, **"wordt tegenwoordig dus gebruikt om een van deze drie dimensies aan te duiden, of een van hun combinaties"** (Dujarier, 2020, p. 366).

Om te kunnen steunen op een aantal betrouwbare ijkpunten, die zowel een wetenschappelijke als praktische consensus bieden en internationaal erkend zijn, hebben we ons gebaseerd op het werk van de Internationale Arbeidsorganisatie, een reflexieve producent van normen en statistieken. Een kaderresolutie van de IAO (Internationale Arbeidsorganisatie) uit 2013[167] bevat de drie betekenissen van Dujarier: "**Werk** omvat **alle activiteiten uitgevoerd** door personen van elk geslacht en elke leeftijd om **goederen te produceren of diensten te verlenen** bedoeld voor gebruik door derden of voor hun eigen persoonlijke gebruik." Deze resolutie stelt verder dat "de definitie van werk los staat van de **formele of informele aard** of legaliteit van de activiteit" en "activiteiten **uitsluit** die geen betrekking hebben op het produceren van goederen of diensten[168]"

De IAO stelt een definitie op die de formele en informele aard van activiteiten erkent en die blijk geeft van een economische verankering in "de markten" en het systeem van nationale rekeningen. "Het begrip werk is conform aan het domein van de algemene productie zoals gedefinieerd in het **Systeem van Nationale Rekeningen 2008 (SNR 2008**[169]) en zijn concept van economische eenheid[170]." Deze economische eenheden vertegenwoordigen eenheden van de "markt", "buiten de markt" en de "huishoudens". Het "werk" kan worden uitgevoerd in elk type economische eenheid.

Waardig werk is "productief werk dat een eerlijk inkomen, rechten en sociale bescherming garandeert en een duurzame economische groei ondersteunt. Het is een bron van waardigheid en de basis voor vrede, sociale rechtvaardigheid en meer gelijkheid[171]." (IAO, 2022[172]).

Het concept "waardig werk" is cruciaal voor onze analyse: "waardig werk staat voor alle streefdoelen van mensen omtrent hun beroepsleven - streefdoelen in verband met kansen en inkomen, rechten en

[18] Resolutie over de statistieken over arbeid, werkgelegenheid en onderbenutting van arbeidskrachten, ILOSTAT 2013 (ICLS-19-Resolution-I-[STATI-131114-1]-En.docx)
[19] «bijvoorbeeld bedelen en stelen), voor zichzelf zorgen (bijvoorbeeld persoonlijke verzorging en hygiëne) en activiteiten die niemand anders dan de persoon zelf kan uitvoeren (bijvoorbeeld slapen, leren en vrijetijdsactiviteiten).» In Resolutie IAO, op cit.
[20] United Nations Statistics Division https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/sna2008fr.pdf (geraadpleegd op 31 maart 2022) en ook gebruikt door eurostat https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5927241/KS-RA-13-003-FR.PDF.pdf/d57e51f4-b3fb-4979-a2a5-30e4564113a7?t=1414782828000
[21] De economische eenheid onderscheidt: «i) markteenheden (d.w.z. vennootschappen, quasi-vennootschappen en familiebedrijven die niet in vennootschapsvorm zijn opgericht; ii) niet-markteenheden (d.w.z. overheden en organisaties zonder winstoogmerk die zich in dienst stellen van de huishoudens); iii) huishoudens die goederen of diensten produceren voor eigen eindgebruik.»
[22] Waardig werk in combinatie met «duurzame groei» vormt duurzame ontwikkelingsdoelstelling 8: https://pactemondial.org/17-objectifs-developpement-durable/odd-8-travail-decent-et-croissance-durable/
[23] Waardig werk, een basis voor sociale rechtvaardigheid: https://www.ilo.org/fr/resource/le-travail-decent-un-fondement-de-la-justice-sociale

erkenning, stabiliteit van het gezin, persoonlijke ontwikkeling, rechtvaardigheid en gendergelijkheid173". Deze definitie plaatst waardig werk in de kern van de sociale, ecologische en economische uitdagingen. "Waardig werk" maakt deel uit van de "duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties"[174] (SDG's, een programma van 17 doelstellingen die tegen 2030 moeten worden gehaald), het is namelijk doel nr. 8 in verband met "duurzame groei".

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[175]." (IAO, 2022176)

In de definitie van "werk" neemt de IAO via de kaderresolutie van 2013 ook elke activiteit op **"die geen productie van goederen en diensten voor consumptie inhoudt"**. De IAO erkent dus andere **vormen van werk** die "**afzonderlijk moeten worden gemeten**" vanwege **de "beoogde bestemming van de productie"** (nl. voor eigen eindgebruik, of voor gebruik door derden, zijnde andere economische eenheden) en **"de aard van de transacties"** (monetair of niet-monetair, transfers). De IAO maakt onderscheid tussen:

a. productiewerk voor persoonlijk gebruik, zoals de productie van goederen en diensten **voor eigen eindgebruik**;

b. de job als vorm van werk uitgevoerd voor derden **in ruil voor een loon of winst**;

c. werk als onbetaalde opleiding dat **zonder loon** wordt verricht voor derden, om beroepservaring of vaardigheden te verwerven op de werkplek;

d. vrijwilligerswerk, wat **niet-verplicht, onbezoldigd werk verricht** voor derden inhoudt;

e. **andere** productieve **activiteiten** (niet gedefinieerd in deze resolutie)."

Deze vormen werden waar mogelijk geïdentificeerd en gedocumenteerd (hoofdstuk 2).

1.6. Het werk is formeel of informeel, bezoldigd of onbezoldigd

Volgens de IAO is werk dus niet beperkt tot betaald werk, maar omvat het ook onbetaalde vormen van werk (bijvoorbeeld werk in opleiding, reproductief huishoudelijk werk, vrijwilligerswerk, stages, enz.) In feite werd vanaf de verkennende fase al snel duidelijk dat het onmogelijk was de informele dimensie van werk uit te sluiten wanneer we de situaties van arme werkenden en werkenden in bestaansonzekerheid bekijken.

Productieve activiteit kan worden opgesplitst in **formele en informele** aspecten, en naargelang ze **betaald of onbetaald** is. Gezien de werksituaties op het terrein in Brussel, hebben wij ons laten inspireren door een typologie geformaliseerd door F. Degavre (2008) op basis van hulp- en zorgarbeid, *care*-arbeid. De literatuur over *care*-activiteiten wijst onzichtbare aspecten van deze activiteiten aan.

Naar het voorbeeld van een op Polanyi geïnspireerde typologie (Degavre en Nyssens, 2008) zullen wij proberen de situaties waarin informele activiteiten voorkomen en de manieren waarop deze georganiseerd zijn, zo systematisch mogelijk te documenteren.

Werkgelegenheid, activiteiten, werk	**Formele** jobs & activiteiten	**Informele** activiteiten
Bezoldigde jobs & activiteiten	Bezoldigde formele jobs & activiteiten	Bezoldigde informele activiteiten
Niet-bezoldigde jobs & activiteiten	Niet-bezoldigde formele jobs & activiteiten	Niet-bezoldigde informele activiteiten

[24] EVV, november 2007: https://www.etuc.org/fr/le-travail-decent
[25] De Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen, 17 doelen om de wereld te redden https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/

1.7. Werkgelegenheid, activiteiten, bestaansonzekerheid en armoede: statuut, sociaal statuut en niet-statuut

Het concept statuut is een centrale pijler om de situaties van arme werkenden en werkenden in bestaansonzekerheid te begrijpen. Het verwijst tegelijk naar een wettelijk referentiekader en naar normen: "wat is een statuut anders dan **een geheel van rechten en plichten die zijn vastgelegd in teksten** en die bedoeld zijn om **mensen te verbinden die met dezelfde professionele realiteit te maken hebben**? " (Tauran, 2009)

Het gebruik van het concept statuut maakt het mogelijk **werksituaties en arbeidsstatuten** (tewerkstellingswijzen, contract, organisatie, voorwaarden, ...) en activiteiten (arbeidsverhoudingen, autonomie, ...) te analyseren en ze te koppelen aan situaties van bestaansonzekerheid en armoede (rechten, sociaal statuut, materiële bestaansvoorwaarden, ...).

In de voetsporen van het werk van M. Maruani zijn er drie belangrijke stellingen die betrekking hebben op 'het statuut' en de centrale rol ervan rechtvaardigen in de analyse van de precarisering van werkenden.

1. De tewerkstellingswijze geeft vorm aan het arbeidsstatuut

Maruani laat zien dat **het statuut dat gekoppeld is aan de tewerkstelling** in loonarbeid **sociaal gedifferentieerde posities bepaalt in de activiteit**, verschillen tussen werknemers in eenzelfde organisatie: "De **tewerkstellingswijze**, d.w.z. het soort arbeidsovereenkomst, de modaliteiten voor toegang tot de arbeidsmarkt en de arbeidsvoorwaarden, vormt vandaag **een van de fundamentele scheidslijnen tussen verschillende categorieën loontrekkenden**. Het spreekt vanzelf dat een voltijdse of deeltijdse tewerkstelling, voor bepaalde of onbepaalde duur, voor een stage, een werkstage of een reguliere baan **verschillende sociale posities oplevert binnen de arbeidswereld**. " (Maruani, 1990)

Maruani wijst erop dat verschillende arbeidsmodaliteiten voor een opdeling zorgen van de loontrekkenden en dat de wijze van tewerkstelling het statuut bepaalt, ongelijkheden in het statuut vormt en loontrekkenden hiërarchisch indeelt.

2. Het sociaal statuut leidt tot verschillende tewerkstellingswijzen

Maruani wijst ook op **verschillen in de behandeling en het intern "beleid" van bedrijven of het overheidsbeleid**, onder meer tussen mannen en vrouwen. De **manieren waarop werknemers worden aangeworven, ontslagen en "behandeld" variëren** volgens hun sociaal statuut en andere ongelijkheidscomponenten zoals het geslacht, sociale klasse, sociaal-etnische afkomst, leeftijd, gezondheid, ...(Hoofdstuk 4).

"We moeten nog onderzoeken hoe deze **verschillende vormen van tewerkstelling** verdeeld zijn tussen verschillende "categorieën arbeidskrachten" - tussen **verschillende sociale groepen**. We moeten nog bekijken hoe deze **sociale segmentatie** van activiteiten en arbeidsvormen plaatsvindt". (Maruani, 1990)

3. Het arbeidsstatuut draagt bij aan de bepaling van het sociale statuut en de sociale klassen

Waar de toegang tot werk (en opleiding) wordt opgebouwd rond een **sokkel van sociale hiërarchieën** (met name leeftijd, geslacht, etnische afkomst, ...), geeft het **arbeidsstatuut waarin men werkt dan weer vorm aan de sociale stratificatie**.

Het statuut en de arbeidsvoorwaarden versterken en hermodelleren op hun beurt de hiërarchieën en de sociale posities van klassen (hoofdstuk 4): "Maar tegelijk draagt dit ongelijke **recht op werk**, deze ongelijke verdeling van werk en diens verschillende vormen, bij aan het **ontstaan van sociale hiërarchieën**, aan het **ontstaan van segmentatiemechanismen, segregatie** en **uitsluiting**. Want in feite betekent **tewerkgesteld zijn werk en een salaris hebben**, maar ook een **sociaal statuut**. Het **recht op werk** en de **tewerkstellingswijzen** dragen dus bij **aan het moduleren** en **het vormgeven van de sociale statuten, de sociale identiteiten**. Dit geldt vandaag waarschijnlijk nog meer, in een periode van werkgelegenheidscrisis, d.w.z. in een tijd waarin werk een schaars of 'gerantsoeneerd' goed is (Vincens, 1985 en 1987), een tijd waarin, meer dan ooit, **het hebben of niet hebben van een job, het stabiel of precair zijn, mensen sociaal tekent en sociale scheidslijnen stigmatiseert**." (Maruani, 1990)

De tewerkstellingswijze blijft een krachtig sociaal kenmerk. De schaarste aan "goede arbeidsvoorwaarden" en symbolisch gewaardeerde posities maken van bepaalde arbeidssectoren en -contexten een bijzondere troef, iets om te verlangen, een omgeving van vergelijking en competitie, die het ontstaan van precaire posities bevorderen en versterken (zie hoofdstuk 2).

Maruani pleit ervoor om het arbeidsstatuut en de 'arbeidsstelsels' centraal te stellen in de analyse: "Tewerkstelling centraal stellen in de sociologische analyse, betekent niet dat je meegaat in de huidige tendens die er het grootste sociale probleem van maakt, maar onderschrijft **het idee dat het arbeidsstatuut het statuut van het werk structureert en zo bijdraagt aan de bepaling van het sociaal statuut, van de stratificatie en de sociale klassen**. Het betekent dat we de verdeling en opdeling van de werkgelegenheid als sociale constructies beschouwen" (Maruani, Reynaud, 2004)

We hebben dit voorschrift gevolgd en beschrijven systematisch statuten en stelsels van tewerkstelling en activiteiten die breder gaan dan loonarbeid.

1.8. Classificatie van de IAO, statuut/niet-statuut en zichtbaar maken van alle vormen van werk

Deze bijdragen tonen aan dat het statuut een bepalend element is om de concepten werkgelegenheid (tewerkstellingswijzen, organisatie, voorwaarden, contract enz.) en werk (activiteiten, arbeidsverhoudingen enz.) te koppelen aan bestaansonzekerheid en armoede (sociaal statuut, indeling in categorieën, klassen enz.).

Voor onze analyse hebben we een andere resolutie van de IAO aangewend, die eveneens het statuut centraal stelt in de analyse en de toekomstige indicatoren over de arbeidsmarkt. In de resolutie van 2018 met betrekking tot de statistieken over de arbeidsverhoudingen[177] wordt een **Nomenclatuur voor de bepaling van de arbeidsstatuten, CISE-18-A**[178] voorgesteld, een instrument voor classificatie van de arbeidsverhoudingen.

Deze **resolutie van de IAO** en de nieuwe **classificatie**, goedgekeurd tijdens de 20e Internationale conferentie van arbeidsstatistici in 2018, wil aanbevelingen formuleren om nieuwe statistische indicatoren op te stellen over de arbeidsmarkt[179]. Ze werd **door België bekrachtigd en spoort aan tot internationale wijzigingen** van de statistische indicatoren over de arbeidsverhoudingen.

In het kwalitatieve onderzoek (hoofdstuk 2) hebben wij haar getoetst, waarbij we steunden op de componenten van deze nieuwe nomenclatuur **omdat deze werk en tewerkstelling probeert voor te stellen op basis van het statuut**. Deze statistische nomenclatuur is etnografisch gedocumenteerd en biedt denkpistes en mogelijkheden om minder bekende realiteiten zichtbaar te maken.

Met deze resolutie en herclassificatie biedt de IAO:

a. een **algemeen conceptueel kader** voor statistieken over arbeidsverhoudingen en statuut;

b. een internationale classificatie van de **arbeidsstatuten** (CISE-18);

c. een internationale classificatie **van de statuten ten aanzien van werk** (CISaT-18), die alle vormen van werk omvat;

d. een geheel van **transversale** variabelen en categorieën ter aanvulling van de categorieën statuten ten aanzien van werk, om informatie te verschaffen over de kenmerken die samenhangen met de mate van stabiliteit en bestendigheid van een bepaalde arbeidsvoorwaarde en om differentiatie mogelijk te maken tussen bepaalde groepen die voor het overheidsbeleid van belang zijn[180].

Volgens de IAO kan een individu, voor zover het spectrum **van het statuut** zowel de **arbeidsverhoudingen** als de **activiteiten** omvat, potentieel **verschillende soorten arbeidsverhoudingen** en verschillende soorten **sociaaleconomische risico's** accumuleren. Enerzijds zijn er de «statuutcategorieën op basis van het gezag dat de werkende al dan niet kan uitoefenen», en anderzijds de «statuutcategorieën op basis van het sociaaleconomische risico».

Component 1 - Statuut op basis van het gezag dat de werkende al dan niet kan uitoefenen: afhankelijke werknemers en zelfstandigen

De definitie van het statuut **op basis van gezag** die de IAO geeft, is als volgt: «Onder het **type gezag** verstaan we de **aard van de controle** die de werkende heeft over de organisatie van zijn of haar werk, de **aard van het gezag dat hij of zij**

[28] Resolutie betreffende de statistieken over de arbeidsverhoudingen, ILOSTAT, 2018 (ICLS/20/2018/Resolutie I) (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648695.pdf)

[29] In het Engels heet deze nomenclatuur ICSE - 18:(https://www.ilo.org/publications/international-classification-status-employment-icse-18-manual) en (https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://ilostat.ilo.org/fr/methods/concepts-and-definitions/classification-status-at-work/&ved=2ahUKEwj04cSO25uPAxVUNfsDHRe9Cq8QFnoECBgQAQ&usg=AOvVaw1wZOo6db2zBrLnoJ2_LgZ7) https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/meetingdocument/wcms_647366.pdf

[30] Deze resolutie is toekomstgericht wat betreft het kwantificeren van werk en werkgelegenheid en is daarom een bron van inspiratie.

[31] Deze punten zijn letterlijk overgenomen uit: de Internationale classificatie van arbeidsstatuten volgens het type gezag (CISE-18-A) en de Internationale classificatie van arbeidsstatuten volgens het type economisch risico (CISE-18-R).

uitoefent over de economische eenheid waarvoor het werk wordt verricht (met inbegrip van de activiteiten en transacties van die economische eenheid) en de **graad van afhankelijkheid** van die werkende ten opzichte van een andere persoon of een andere economische eenheid voor de organisatie van het werk en/of de toegang tot de markt. Het type gezag is het criterium dat wordt gebruikt om **zelfstandige werkenden te onderscheiden van afhankelijke werknemers**. Aangezien de mate van gezag en afhankelijkheid van de werkenden in elk van deze ruime categorieën in de praktijk groter of kleiner kan zijn, **bestaat er in zekere mate een continuüm tussen afhankelijk en zelfstandig werk.**» (IAO, 2018)

Component 2 - Statuut op basis van het sociaaleconomische risico: bezoldiging die afhankelijk is van een loon of een winst

De definitie van het statuut op basis van het sociaaleconomische risico die de IAO geeft, is als volgt: «Het type economisch risico verwijst naar de mate waarin de werkende kan zijn blootgesteld aan: 1) het verlies van financiële of andere middelen bij de uitoefening van zijn activiteit; en 2) het ontbreken van een garantie op een geldelijke vergoeding of vergoeding in natura, of zelfs het ontbreken van een vergoeding». (IAO, 2018)

De IAO stelt een manier voor om **de mate van blootstelling aan dit sociaaleconomische risico te meten aan de hand van de volgende criteria**[181]:

a. het **bestaan** en de **aard van de vergoeding** voor het verrichte werk;

b. de **graad van stabiliteit** of van **duurzaamheid van de tewerkstelling** of **productieve activiteit**;

c. de **mate van bescherming** van de werkende bij ziekte, ongeval of stopzetting van de activiteit.

Deze drie dimensies werden onderzocht om dit *sociaaleconomische risico vanuit een kwalitatief oogpunt in te schatten.*

Component 3 - Afwezigheid van statuut

We onderstrepen dat **het ontbreken van een statuut** vaak voorkomt en erop wijst dat de normen die de arbeids- en activiteitsstatuten omkaderen niet worden nageleefd, dat er sprake is van storingen in de arbeidsverhoudingen of -omstandigheden, of van een situatie van informaliteit (Hoofdstuk 2: de onzichtbare kant van het precariaat).

Na de analyse van de situaties en statuten werden er drie kanten vastgesteld aan de "nevel" van het precariaat in Brussel: een **zichtbare kant**, een **vage/hybride kant** en een **onzichtbare kant** (zie hoofdstuk 2).

1.9. Doorsnedes tussen precariaat, werkgelegenheid en activiteit: halo van armoede en halo van werkloosheid

Volgens Statbel[182] is een werkende arme iemand die zegt te werken maar wiens equivalente beschikbare inkomen lager is dan de nationale armoedegrens, die is vastgesteld op 60% van het mediaan equivalent beschikbaar inkomen. De klassieke statistische definitie houdt dus in dat een werkende arm is als hij of zij werkt maar zijn levensstandaard onder de armoedegrens ligt.

De klassieke definitie van "werkende armen" varieert naargelang het statistische orgaan. Bijvoorbeeld in de inkomensgegevens van **Insee** wordt **een persoon die op het moment van de enquête werkt, ongeacht de duur van het werk**, als "aan het werk" beschouwd; terwijl het Europese orgaan **Eurostat** alleen **mensen meetelt die ten minste de helft van het jaar aan het werk zijn geweest**. " (Frans Observatorium voor ongelijkheid). Afhankelijk van de gekozen definitie varieert dus de schatting van het aantal werkende armen.

Het is daarom belangrijk om naar andere definities van het begrip "werk" te kijken dan de minimale duur van zes maanden betaald werk per jaar (bijvoorbeeld meer dan drie maanden per jaar) en dat deze ook de groep huishoudens met een "lage werkintensiteit" omvatten. Onderzoek naar armoede onder werkenden mag niet voorbijgaan aan armoede die niet onder de strikte definitie van

[32] Deze punten zijn letterlijk overgenomen uit: de Internationale classificatie van arbeidsstatuten volgens het type gezag (CISE-18-A) en de Internationale classificatie van arbeidsstatuten volgens het type economisch risico (CISE-18-R).
[33] https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/armoede-en-levensomstandigheden/plus

"werk" valt, onder meer omdat beide vormen vaak met elkaar verbonden zijn (Vandekerckhove et al., 2018 in Buffel, Nicaise, "In Work Poverty in Belgium", ESPN Thematic Report on In-work poverty Belgium, 2019)

Net als bij het begrip armoede is het daarom relevant om de **subjectieve dimensie van deze realiteit** te onderzoeken. N. Duvoux en C. Azuret benadrukken dat het belangrijk is de verschillende dimensies van armoede te beschouwen om te begrijpen wat de uitdrukking "Uit de armoede ontsnappen" betekent, door de "halo" te bestuderen.

1.10. Verbanden leggen tussen instabiliteit en bestaansonzekerheid

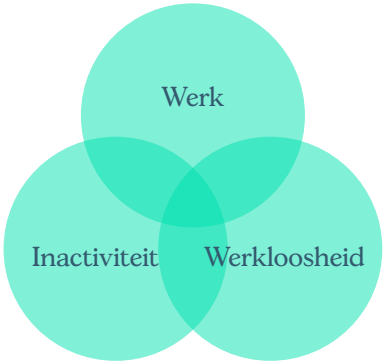
Waarom moeten we naar de "halo's" van armoede en werkloosheid kijken? "Het belang van het nadenken in termen van "halo" is dat het zo mogelijk wordt om **de link** te leggen tussen **mensen die ver verwijderd zijn van werk of in de bijstand zitten en mensen die wel werken maar voor een laag inkomen, met bestaansonzekerheid of dicht bij de bijstand**, om twee redenen: omdat ze laten zien in welke mate de ondervonden financiële moeilijkheden, in **samenhang met de ingenomen sociale positie**, aan de basis kunnen liggen van een gevoel van armoede en omdat ze de mogelijkheid bieden om een ruime visie van de Simmeliaanse benadering te integreren in werk. (...) De **dynamische benadering** nodigt ons dus uit **het begrip armoede diepgaander te bestuderen dan de tweedeling arm/niet-arm** en om **de analyse diepgaander te maken door te kijken naar bevolkingscategorieën die voortdurend in en uit armoede bewegen en het moeilijk hebben om de eindjes aan elkaar te knopen.** " (Azuret, 2020)

Eerdere thematische rapporten gepubliceerd door het Observatorium wijzen op deze discontinuïteit in de trajecten en het heen en weer gaan tussen werk en werkloosheid: "Over het algemeen worden de grenzen tussen werk en werkloosheid steeds dunner. Binnen een gebied van bestaansonzekerheid (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2015), bestaat er een grote mobiliteit van mensen die steeds vaker van de ene precaire situatie naar een andere precaire situatie gaan, en waaruit ze moeilijk kunnen ontsnappen. (...) We zien een toename van overgangen tussen werk en werkloosheid en "tussensituaties" (een paar uur werken, deeltijds werken, zijn rechten verliezen, gesanctioneerd worden, werkloos zijn en een opleiding volgen, enz.), complexe situaties waarbij de situatie van mensen niet in de voorziene categorieën past en tijd, kennis en competenties vereist zijn om hun rechten te kunnen behouden". (Observatorium voor gezondheid en welzijn, 2017, p.69).

De categorie van de inactieven opnemen om een beter beeld te krijgen van de werkloosheidshalo

S. Abdelnour wees er in 2018 op dat "waar er tussensituaties bestaan tussen werkloosheid en werk, de grenzen van inactiviteit ook niet waterdicht zijn en onderzoek hiervan vruchtbaar kan zijn".

De econoom Jacques Freyssinet heeft een halo gedefinieerd rond werkloosheid, die wordt geïllustreerd door het volgende diagram:



"Net zoals werkloosheid en werk samenvallen in gedwongen deeltijds werk, zou inactiviteit een overlappend gebied hebben met werk, namelijk in de vorm van vrijwillig deeltijds werk, een concept waarvan we de beperkingen al hebben aangegeven. Inactiviteit zou ook een doorsnede hebben met werkloosheid, en waarin verschillende populaties zitten: **de ontmoedigde werklozen, werkenden in opleiding, studenten die af en toe werken, en ook vervroegd gepensioneerden**". (Abdelnour, 2018)

Het is nuttig de formele categorie van "inactieven" in aanmerking te nemen om de arbeids- en activiteitsmodaliteiten en de instabiliteit van de posities van mensen in bestaansonzekerheid beter te begrijpen.

Uitdagingen van de kwalificatie van werk in de 21e eeuw

Volgens A.-M. Dujarier bestond er tot de jaren 1980 een consensus dat werken gelijkstond met "het verrichten van **een activiteit** die **een inspanning** vereist, een activiteit die **nuttige dingen produceert**, in het kader van een **job waarvan je kunt leven**" maar ze waarschuwt dat deze opvattingen vandaag steeds meer van elkaar worden losgekoppeld.

Voor Dujarier is het vandaag cruciaal om **vraagtekens te zetten bij de zogenaamde arbeidscategorieën en -instellingen en bij de vaak gebruikte definities, die "*echter bijdragen tot de vernietiging van de voorwaarden van ons collectieve bestaan*"**. Ze wijst op de tegenstrijdigheid binnen "een **samenleving die wordt gekenmerkt door jobs die soms nutteloos of zelfs schadelijk** zijn voor ons bestaan, terwijl **talloze praktijken die niet als "werk" worden geclassificeer**d, wel van vitaal belang zijn. Er worden aanzienlijke inkomens binnengehaald zonder iets te doen, terwijl werk niet voor iedereen een "broodwinning" is; **winstgevende praktijken die niet als "werk" worden gekwalificeerd of als zodanig worden ervaren, nemen almaar toe**. Daardoor zien we een toename van **situaties waarin activiteit, sociaal en economisch nut, job en inkomen van elkaar los komen te staan**, waardoor er sociale en psychologische conflicten ontstaan over wie werkt en wanneer. **De problematiek van deze kwalificatie is van groot belang, omdat het de eerste stap is om ervoor te zorgen dat de praktijk opnieuw verbonden wordt aan en dus wordt omkaderd door de "arbeidsinstellingen"**. (Dujarier, 2021, p. 367)

De kwalificatie van "werk" en de statistische categorieën zijn van groot belang.

De realiteit van werkende armen begrijpen door verschillende concepten, benaderingen en analyseniveaus te combineren

Door de "grijze zone" te onderzoeken tussen armoede, bestaansonzekerheid, werk en tewerkstelling is het mogelijk los te komen van categorieën die een deel van het fenomeen onzichtbaar maken. Daarom stappen we van bij het begin over van een analyse van het statuut met betrekking tot tewerkstelling en werk volgens de IAO op een globalere analyse.

A.M. Dujarier beschrijft ook de grijze zones van tewerkstelling: "de term "grijze zone" drukt uit dat de arbeidsverhoudingen almaar diverser zijn, regelmatig onzeker en onbepaald (Azaïs en Carleial, 2017). Het gaat om praktijken die we nog niet onmiskenbaar kunnen codificeren, classificeren en tellen ten opzichte van de werkloosheid en zijn halo (Lallement, 2019), wat dus vragen oproept over de nauwkeurigheid van de institutionele statistieken wanneer deze steunen op klassieke categorieën die door de huidige praktijken zijn ingehaald. "**Op het kruispunt van tewerkstelling en inactiviteit** treffen we dus **deeltijdse situaties** aan (vervroegd pensioen, deeltijds werk), **tussen inactiviteit en werkloosheid**, situaties van **opleiding, vervroegde stopzetting van de activiteit en ontmoedigde werklozen, en halverwege tussen werkloosheid en tewerkstelling, andere vormen van ondersteuning** (deeltijdse werkloosheid, deeltijds werk, enz.) en op het kruispunt van de drie grote categorieën tot slot **de zwarte kern van clandestien werk** (Lallement, 2007, p. 63)". (Dujarier, 2021)

Het is dus belangrijk een dynamische analyse op te zetten die ons in staat stelt een veel groter deel van de precaire arbeids- en activiteitssituaties op te nemen.

1.11. Objectieve en subjectieve vormen van bestaansonzekerheid en armoede

In dit rapport zal het niet zozeer gaan over armoede in het enkelvoud, maar wel over vormen van armoedes en bestaansonzekerheden in het meervoud om de contouren van de armoede- en werkloosheidshalo's af te tekenen en ons los te maken van de categorieën die bepaalde groepen en situaties onzichtbaar maken.

Deze inzichten ondersteunen de keuze voor een brede afbakening van de problematiek van werkende armen en het niet klakkeloos overnemen van de institutionele opdeling volgens indicatoren, "doelgroepen" of maatregelen en types van overheidsbeleid (armoedebestrijding, strijd tegen werkloosheid, werkgelegenheids- en opleidingsbeleid, ontwikkeling van socioprofessionele inschakeling enz.) Door deze categorieën opzij te leggen is een nieuwe benadering mogelijk.

In dit rapport wordt de veelheid aan concrete situaties en de oorzakelijke processen onderzocht op basis van de ervaringen van de mensen die we spraken, de analyse van de situaties van mensen met werk of actief, de analytische verwerking en de verzameling van meer academische bevindingen.

De benadering is bewust ruim opgevat om de vertekeningen te vermijden die inherent zijn aan het reproduceren van de normatieve en geïnstitutionaliseerde kaders, om vormen van bestaansonzekerheid, werk en tewerkstelling die momenteel onzichtbaar zijn in de statistieken, in de administratieve gegevens en zelfs in meer kwalitatieve onderzoeken, zichtbaar te maken (de Lagasnerie, 2017).

De definitie van “werkende arme” die bij het uitvoeren van dit onderzoek is gebruikt, omvat werkende armen en werkenden in bestaansonzekerheid

Een werkende arme of een werkende in bestaansonzekerheid is een werkende die:

- verklaart meer dan de helft van het jaar te werken of te hebben gewerkt
- een beschikbaar inkomen heeft dat lager ligt dan de nationale armoederisicogrens (60 % van het mediane beschikbare inkomen) of iets hoger dan het GGMMI (Gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen)
- van mening is dat hij/zij “de eindjes niet aan elkaar kan knopen” om in de basisbehoeften te voorzien.

De werkende wordt als een werkende arme beschouwd als hij/zij werkt, maar diens inkomen lager is dan of gelijk is aan de armoederisicogrens.
De werkende wordt beschouwd als een werkende in bestaansonzekerheid als zijn inkomen hoger is dan de armoederisicogrens en het GGMMI.

De mate van onzekerheid en armoede varieert sterk naargelang andere contextuele variabelen (samenstelling van het huishouden, kosten van huisvesting, mobiliteit, basisproducten, sociale bijstand, werkgelegenheidssteun, enz.) en individuele variabelen (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, ervaring, nationaliteit, afkomst, enz.).

Twee begrippen zijn veelvuldig gebruikt voor de analyse, namelijk “stelsels van tewerkstelling en activiteiten” en “stelsel van precaire tewerkstelling en activiteiten”.

Het **stelsel van tewerkstelling en activiteiten** verwijst naar: “een specifiek wettelijk en regelgevend kader, regelingen, een ruimte en een organisatie van het werk, een reeks specifieke normen op het gebied van arbeidsrecht en sociale zekerheid die loondienst en/of activiteiten reguleren”.

De **“stelsels van precaire tewerkstelling en activiteiten”** waarin een groot deel van de arme werkenden terechtkomt, worden hier beschouwd als: “specifieke wettelijke en reglementaire kaders, regelingen, normen, een ruimte en een organisatie van het werk die leiden tot banen of activiteiten die minder bescherming bieden aan de werkenden. Deze stelsels van precaire tewerkstelling en activiteiten zijn minder duur voor de werkgever of opdrachtgever. Meestal gaat het om belastingvrije regelingen die afwijken van de wettelijke “algemene” of gebruikelijke normen en die minder bijdragen aan het socialezekerheidsstelsel.” Het gaat bijvoorbeeld om arbeidsregelingen met betrekking tot studentenwerk, uitzendwerk, flexijobs, regelingen voor werkgelegenheids- en opleidingssteun, werk in de “deeleconomie”, de regeling voor amateurkunstenaars, vrijwilligerswerk, enz.

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

Dit hoofdstuk presenteert een analyse van de **situaties, statuten** en non-statuten van de **arme werkenden en werkenden in bestaansonzekerheid**[183] in Brussel. Het voorstel is om het "precariaat" (zie hoofdstuk 1) te analyseren op grond van de statuutsituaties van de werkenden in armoede of bestaansonzekerheid (WAB[184]). Zoals ze hier worden opgevat, bevinden die **"statuutsituaties"** zich **op het snijvlak tussen het bestaan** van **sociaal-administratieve statuten** en de **effectieve situaties van tewerkstelling, activiteit en bestaansonzekerheid**, of het ontbreken van statuten.

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

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

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

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

Een definitie van "statuutsituaties"

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

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

Die categorieën maken het mogelijk om de **zogenaamde formele en aangegeven en de informele of niet-aangegeven arbeidssferen, die steeds meer met elkaar verweven zijn, samen te bespreken en te documenteren**. Er zijn verschillen, maar ook een vorm van continuïteit[185] (IAO, 2018) en een wederzijdse afhankelijkheid tussen de formele en informele activiteitssferen en bedrijven. Een dergelijke opstelling maakt het mogelijk het verband of het verschil te begrijpen tussen een theoretisch sociaal-administratief statuut en een feitelijke activiteitssituatie.

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

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

[35] Voor een vlottere leesbaarheid wordt de afkorting "WAB" gebruikt voor zowel vrouwelijke als mannelijke werkenden in armoede en bestaanszonzekerheid in het Brussels Gewest.

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

Analysekader voor statuten?

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

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

De drie types of "drie kanten" van het piramideschema van het Brusselse "precariaat":

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

Dit hoofdstuk berust op het onderzoek naar de statuutsituaties[187] van de werkenden in armoede en bestaansonzekerheid (WAB) en is gestructureerd rond deze **drie grote categorieën**:

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

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

Om de "zichtbare kant" te bestuderen, testen we de resolutie van de IAO in de vorm van een nomenclatuur en aanbevolen door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO[188]) – met als bedoeling alle arbeidsvormen zichtbaar te maken [189] – ten aanzien van situaties[190] die we tijdens ons onderzoek tegenkwamen en registreerden. Het gebruik van deze typologie legt de nadruk op arbeidsverhoudingen en het sociaal-economische risico.

De **vage kant** (2.2.) behandelt de "hybride" tewerkstellings- en arbeidssituaties, "gemengde" en gecombineerde statuten in overwegend formele en aangegeven en soms gedeeltelijk informele en niet-aangegeven tewerkstellings- en arbeidsomgevingen. Die hybride statuutsituaties komen vaak voor in het traject van de Brusselse werkende armen (zie hoofdstuk 4).

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

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

2.1. Zichtbare kant van het precariaat: hardnekkige bestaansonzekerheid

Dit deel beschrijft de situaties van de werkende armen die voornamelijk in formele tewerkstellings- en activiteitsvormen werken. Het gaat om activiteiten en werk binnen de formele economie en het systeem van nationale rekeningen.[191] De gebruikte termen en de analyse berusten op onze synthesetabel van een resolutie van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) uit 2018 (Zie Deel 1)).[192] Die stelt een nieuwe statistische nomenclatuur voor met als doel de nieuwe arbeidsvormen zichtbaar te maken, gezien de toename[193] van zogenaamd 'atypische' tewerkstellingsvormen.

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

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

[39] De statistische studiedienst van de IAO heet ILOSTAT.

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

[41] Al het materiaal van het kwalitatieve onderzoek: gesprekken en vragenlijsten.

[42] https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/sna2008fr.pdf

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

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

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

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

Tabel Typologie van de gecumuleerde dimensies van het formele statuut aan de hand van de resolutie van de IAO (ILOSTAT*)

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

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

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

Deze **categorieën worden geïllustreerd** door **statuten** voorzien in de Brusselse en Belgische wetgeving en regelgeving, **en door reële situaties** uit ons onderzoek.[195] Deze statuutsituaties cumuleren verschillende "typische" kenmerken.

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

- **Werknemers met bezoldiging in loon** zijn mensen die een baan hebben en die een bezoldiging in geld of in natura ontvangen of zouden moeten ontvangen, als tegenprestatie voor de tijd die ze hebben gewerkt of voor elk geproduceerd werkstuk of elke geleverde dienst. Deze categorie omvat de loontrekkenden en de eigenaars-zaakvoerders van ondernemingen die zijn tewerkgesteld in een onderneming die hun eigendom is en die ze controleren.

- **Werkenden wiens bezoldiging afhangt van winst** zijn werkenden waarvan de bezoldiging rechtstreeks en volledig afhangt van de winst of het verlies gemaakt door de economische unit waarin ze zijn tewerkgesteld, met inbegrip van compensaties in geld of in natura, ontvangen in het kader van een handelstransactie betreffende geproduceerde goederen of verleende diensten. Deze werkenden ontvangen geen loon als tegenprestatie voor de tijd die ze hebben gewerkt.

- **Onbezoldigde werkenden** zijn mensen die werken zijn, maar die geen bezoldiging in geld of in natura ontvangen uit hoofde van een contract en ook geen compensatie in geld ontvangen via winst of uit hoofde van een financiële transactie.

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

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

Statuut en sociaaleconomische risico's

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

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

1. het verlies van financiële of andere middelen bij de uitoefening van diens activiteit;

2. het ontbreken van een garantie op een geldelijke of in natura bezoldiging, of zelfs het ontbreken van bezoldiging, gemeten aan de hand van de volgende criteria:

    - het bestaan en de aard van de bezoldiging voor het verrichte werk;

    - de contractuele en andere arbeidsvoorwaarden;

    - de graad van stabiliteit of van duurzaamheid van de productieve baan of activiteit;

    - de mate van bescherming van de werkende bij ziekte, ongeval of stopzetting van de activiteit.

Statuut en gezagsverhoudingen

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

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

1. het type of de aard van de controle die de werkende heeft over de organisatie van diens werk;

2. het type van gezag over/voor de economische unit (activiteiten/transacties);

3. de mate van afhankelijkheid ten opzichte van een andere persoon of een andere economische unit voor de organisatie van het werk en de toegang tot de arbeidsmarkt;

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

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

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

De **arbeidsstatutenmatrix met dubbele hiërarchie** (zie onderstaande infografiek) afkomstig uit het Handboek voor de internationale classificatie van de arbeidsstatuten (ISE-18), gepubliceerd door de IAO in 2023[196], toont dezelfde oefening in een vereenvoudigde vorm en een andere volgorde. Dit conceptvoorstel bevestigt dat het wenselijk is om beide dimensies van het statuut volgens één duale hiërarchie[197] te combineren om de relaties tussen sociaaleconomisch risico en arbeidsrelaties beter te doorgronden.

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

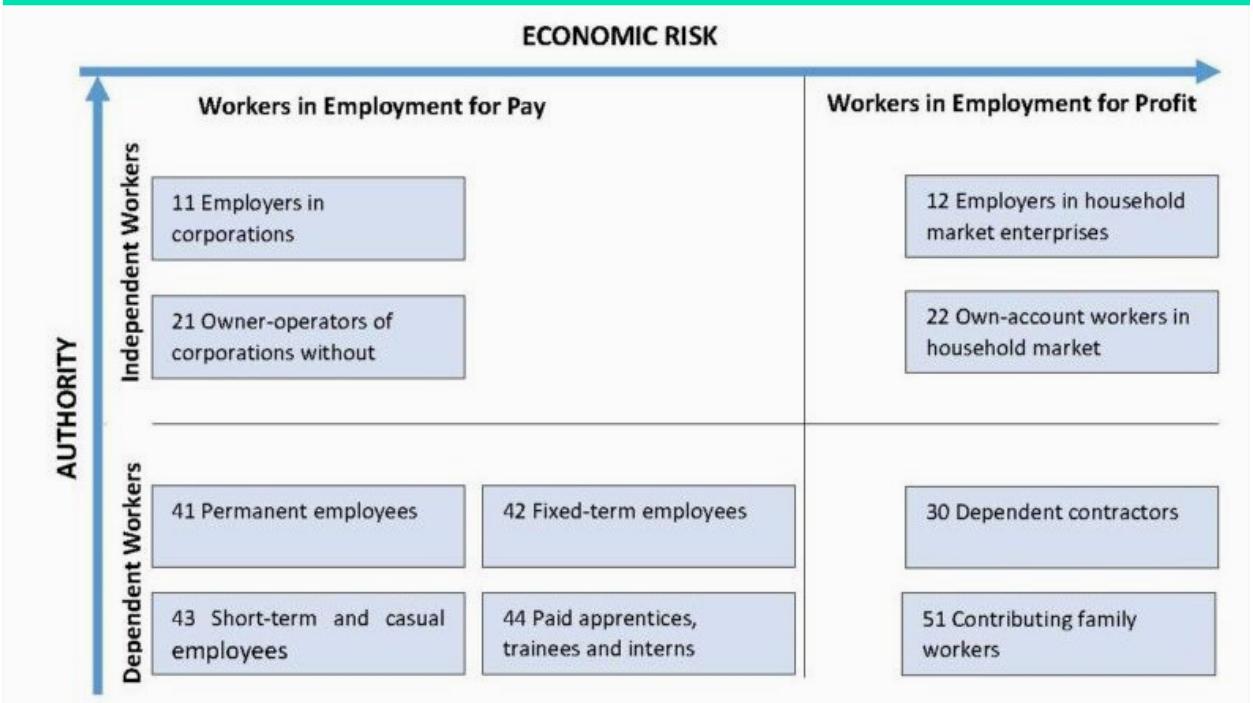
- Het is dus soms lastig om volledig te zijn in onze antwoorden aangezien we een technische uitleg gaan geven die zij niet altijd begrijpen, maar die helaas van belang is om hun sociale rechten te waarborgen.

- Ze begrijpen die niet omdat die te technisch is?

- Ja, omdat die te technisch is, omdat hij een zekere juridische kennis vergt, die heel elementair is, maar zelfs dat, bijvoorbeeld het verschil tussen het statuut van werknemer en zelfstandige, begrijpen sommige mensen niet. Dat is dus soms de limiet waarmee we worden geconfronteerd. [hulpv32]

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

Arbeidsstatutenmatrix met dubbele hiërarchie



Bron: ILO, International Classification of Status in Employment (ICSE-18) Manual, 21/09/2023

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

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

2.1.1. Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder de afhankelijke werkenden

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

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

In 2020[198] werd 62,7 % van de werkgelegenheid benut door werknemers met een hoog opleidingsniveau en 11 % met een laag niveau. Het aandeel van de werkgelegenheid dat wordt ingevuld door middelhoog opgeleide werknemers ligt lager in Brussel dan in de andere gewesten (26,3 % tegenover respectievelijk 40,8 % en 39,2 % in Vlaanderen en Wallonië). Die ongelijkheid is zichtbaar in de kwalitatieve studie, maar de precaire banen en activiteiten betreffen ook werknemers met een diploma van het hoger onderwijs.

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

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

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

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

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

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

2.1.1.1. Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder afhankelijke loontrekkende werknemers

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

- die door hun **tewerkstellingstype** worden blootgesteld aan **sociaaleconomische risico's** die voortvloeien uit contractuele of andere voorwaarden (sector, paritair comité, werkduur, aantal uren …) waaronder het werk wordt uitgevoerd;

- waarbij de **bezoldiging** naar verwachting stabiel is omdat ze wordt toegekend **in de vorm van een loon**;

- met statuten waarvoor **het type van gezagsverhouding tussen de mensen en de economische units** waarin of waarvoor zij werken een zekere **mate van afhankelijkheid** inhoudt.

[49] BISA, https://bisa.brussels/themas/arbeidsmarkt/binnenlandse-werkgelegenheid

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

- waarvoor het tewerkstellingsstatuut een zwakker of "matig" sociaaleconomisch risico inhoudt omwille vanwege de veronderstelde regelmaat van de bezoldiging;

- waarvoor het statuut met betrekking tot de gezagsverhoudingen een sterke tot zeer sterke "afhankelijkheid" van de werknemer ten opzichte van de werkgever (onderneming, vennootschap, zelfstandige …) inhoudt.

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

Het type bezoldiging varieert eveneens naargelang de geldende beschermingsregels en afwijkingen in de sector. Ongeacht die verschillen bestaat er in België echter een minimumloon, het GGMMI,[199] dat onlangs werd verhoogd. Op Europese schaal hebben de minimumlonen tijdens de verschillende crisissen hun effectiviteit aangetoond.[200] Binnen de EU bestaat er een Richtlijn betreffende toereikende minimumlonen[201] die de verarmende effecten van crisissen tegen wil gaan vanuit de optiek het beschermingsniveau dat al aan werknemers werd toegekend in de lidstaten te vrijwaren.[202]

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

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

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

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

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

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

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

[50] Het GGMMI, of Gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, is een minimuminkomen dat altijd moet worden gerespecteerd. Het werd in eerste instantie verhoogd met 150 euro en later met een tweede verhoging van 35,7 euro per maand.
[51] Er zijn meerdere crisissen: hypotheekcrisis, coronacrisis, energiecrisis, inflatie, woningcrisis,...
[52] Richtlijn 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie (Bureau voor publicaties (europa.eu)): Richtlijn - 2022/2041 - NL - EUR-Lex , Eerlijke minimumlonen: actie nodig voor menswaardige
[53] Tweeëntwintig van de zevenentwintig lidstaten hebben een minimumloon en enkele landen hebben dit tot een groot aantal sectoren uitgebreid (Eurofound, 2024). Er komt onderzoek op gang met vergelijkingen over Europese werknemers en werkneemsters die de wettelijke minimumlonen in Europa niet halen, maar de onderzoekers beschikken nog niet over voldoende kwantitatieve en kwalitatieve gegevens (Eurofound, 2024) levensomstandigheden in de EU | Nieuws | Europees Parlement (europa.eu)
[54] https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/general/about.htm

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Maar nu loopt u het risico om de grens te overschrijden, of hebt u die al overschreden?

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

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

Voltijds COD, eenpersoonshuishouden, alleenstaande

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

Voltijds COD, gezinshoofd in een eenoudergezin

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3/4 COD, samenwonende

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

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

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

4/5 COD, gezinshoofd in een eenoudergezin

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

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

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

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

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

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

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

Contracten voor bepaalde tijd worden soms ondergaan en soms uit vrije keuze aangegaan. Uit ons onderzoek blijkt echter dat die contracten bijna systematisch niet uit vrije keuze worden aangegaan (zie deel 7). De bepaalde en beperkte duur heeft een invloed op het huidige en toekomstige concrete leven en op de perceptie van de toekomst van de werkende. Die invloed zal meer of minder onzekerheid brengen naargelang de zeer korte (enkele uren of één dag), korte (een week) of middellange duur (meerdere weken) van de arbeidsovereenkomst. Over het algemeen heeft de korte of zeer korte duur een aanzienlijke invloed met betrekking tot de het risico op bestaansonzekerheid en moeilijkheid of zelfs onmogelijkheid tot toekomstbeeld.

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

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

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

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

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

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

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

Deeltijds CBD met onregelmatige uren, samenwonende

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

Deeltijds CBD met onregelmatige uren, alleenstaande

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

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

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

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder loontrekkende werknemers met een vervangingscontract

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

Wat betreft het tewerkstellingstype en de **sociaaleconomische risico's,** lijken die vrij beperkt voor de loontrekkende tijdens de duur van het contract, zeker als het een voltijds contract betreft. Er is echter geen bescherming tegen stopzetting van activiteit. De werknemers en werkneemsters zijn daarna verantwoordelijk om zelf opnieuw hun recht op werkloosheid of leefloon te verkrijgen.

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

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

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

Net zoals de andere soorten tijdelijke contracten kunnen vervangingscontracten ook een proefperiode voor een beperkte tijd vormen om de persoon eventueel later met een COD in dienst te nemen[204].

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

Loontrekkende met een combinatie van vervangings- en uitzendcontracten, alleenstaande

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

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

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder loontrekkende werknemers met een studentencontract

Het aantal mensen die zowel loontrekkend als student zijn is de laatste jaren aanzienlijk toegenomen van 34.030 mensen in 2013 tot 56.933 in 2023,[205] met name door de uitbreiding van het aantal jaarlijks toegelaten arbeidsuren. Het aanbod van studentenjobs is op 10 jaar tijd verdubbeld, van 44.389 in 2013 tot 90.172 in 2023[206] (RSZ, 2025 en zie hoofdstuk 2) in het Brussels Gewest.

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

De toegelaten bovengrens voor het aantal gepresteerde uren is meermaals gestegen en de studentenjob kan worden gecombineerd met andere belastingvrije stelsels, wat de sociaal-administratieve situatie van de student mogelijk complexer maakt (zie hybride kant).

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

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

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

[56] Bron: vraag aan de RSZ in januari 2025.
[57] Bron: vraag aan de RSZ in januari 2025.

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

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

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

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

Werkenden in armoede of bestaansonzekerheid onder loontrekkende werknemers in het kader van tewerkstellingsmaatregelen en opleidingen

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

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

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

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

Volgens het Atelier des Droits sociaux zijn de drie hoofdpijlers van de hervorming van de specifieke tewerkstellingssteun in het Brussels Gewest[207] activering, inschakeling en retentie van de werkzoekenden. Binnen de a**ctiveringspijler** werd het voormalige "Activa-plan" omgebouwd tot drie maatregelen met als uitgangspunt de werkgeverslasten te verminderen door een aftrek mogelijk te maken die door de RVA of het OCMW zal worden betaald. De **"inschakelpijler"** heeft tot doel zich te richten op specifieke groepen laaggeschoolde jongeren en hen een jaar lang nuttige beroepservaring te laten opdoen via een inschakelcontract dat, volgens de geest van de maatregel, tot een duurzame en kwalitatieve tewerkstelling zal leiden. De **retentiepijler** heeft tot doel de zogenaamde "oudere" werknemers die in het Gewest werken (ongeacht hun woonplaats) op de arbeidsmarkt te houden door een vermindering van de werkgeversbijdragen en de sociale zekerheid.

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

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

[58] Ordonnantie van het BHG van 23/06/2017 betreffende de tewerkstellingssteun in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, BS 14/07. En het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de activeringsmaatregelen van de werkzoekenden, BS 21/069/17.

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

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

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

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

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

Voorbeeld: het PWA-stelsel (plaatselijk werkgelegenheidsagentschap)[208]

Het PWA-stelsel (plaatselijk werkgelegenheidsagentschap) georganiseerd door Actiris[209] "biedt plaatselijke dienstverlening aan die niet uitgevoerd wordt op de normale arbeidsmarkt. Een PWA geeft langdurig werklozen de mogelijkheid om klusjes uit te voeren in hun buurt en op die manier hun weg naar de arbeidsmarkt terug te vinden." Het is de bedoeling om langdurig werklozen gedeeltelijk naar de arbeidsmarkt terug te leiden door hen de mogelijkheid te bieden om een beperkt aantal uren te werken en zo een maandelijks geplafonneerde aanvulling op hun uitkering te verdienen. Het stelsel wordt in meerdere gemeenten (8) beheerd door PWA-kantoren.

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

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

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

[59] Er zijn besprekingen gaande over hervormingen van de tewerkstellingssteun en het is mogelijk dat dit stelsel verdwijnt.
[60] https://www.actiris.brussels/nl/burgers/pwa-contract/, geraadpleegd op 22/08/2022.

als vernederend ervaren.

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

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

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

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

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

> Ik was dus werkzoekend en sinds heel wat maanden opnieuw werkloos. En toen kwam ik bij het Activa-plan terecht. En ja, dat bevalt de werkgevers natuurlijk wel en dus moesten we een jaar werkloos wachten tot we eindelijk onder het Activa-plan konden vallen. Zo heb ik een baan gevonden en dat heeft zes maanden geduurd.
> - En hoe weet u dat u die baan dankzij dat stelsel gevonden hebt? U kon werk vinden omdat u Activa werd?
> - Ja, inderdaad. Omdat de personeelsdirecteur eigenlijk absoluut de Activa-kaart wilde. [wa35]

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

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

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

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

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

Voorbeeld: de beroepsinlevingsstage (BIS)

[61] Beschrijving van het stelsel door Actiris: (https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/premie-activa-brussels/)
[62] Infoblad T8 van de RVA: https://www.rva.be/burgers/tewerkstelling---opleiding/activa---impulsion/het-plan-activa-in-het-brusselse-hoofdstedelijke-gewest-activa-brussels

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

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

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

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

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

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

Voorbeeld: "Artikel 60" of het contract voor inschakelingsbetrekking

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

Het OCMW is de werkgever en kan de persoon tewerkstellen in zijn eigen diensten of "ter beschikking stellen van een partner/gebruiker" zoals de gemeente, een vzw, een intercommunale met een sociaal, cultureel of ecologisch doel, een ander OCMW, een openbaar ziekenhuis dat van rechtswege aangesloten is bij de RSZPPO of de RSZ, een erkende sociale onderneming, met toepassing van de ordonnantie van 23 juli 2018 met betrekking tot de erkenning en de ondersteuning van de sociale ondernemingen, een sociale huisvestingsmaatschappij (OVM) of een privé-zakenpartner[213]. Inschakelingsjobs biedt het OCMW de mogelijkheid om een persoon die de arbeidsmarkt nog nooit heeft betreden of die ver van de arbeidsmarkt verwijderd is, een baan te geven. Het uiteindelijke doel is om de begunstigde toe te laten zich (opnieuw) op de arbeidsmarkt te integreren en aan het einde van de arbeidsovereenkomst het recht op werkloosheidsuitkeringen te kunnen openen."[214]

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

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

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

[63] Actiris : https://www.actiris.brussels/nl/burgers/beroepsinlevingsstage/, geraadpleegd op 23/03/23.
[64] https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/contract-voor-inschakelingsbetrekking/
[65] https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/emplois-d-insertion-ex-article-60-61/

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

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

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

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

Bovenop de hoge mate van gezag en controle over het werk door de werkgever en de gebruiker, is er in het geval van artikel 60 ook de verplichting voor de uitkeringsgerechtigde om op het specifieke activeringsstelsel van het OCMW in te gaan. Een dergelijk voorstel weigeren kan door de persoon die verantwoordelijk is voor het geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie (GPMI) worden beschouwd als een bewijs dat de begunstigde "niet wil meewerken". De mate van gezag en controle door de dossierbeheerder wordt dus nog versterkt in het kader van de administratieve en bijstandsrelatie met een "sanctiebevoegdheid".

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

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

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

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

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

Voorbeeld: het stelsel van de dienstencheques

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

Met betrekking tot het tewerkstellingstype en de sociaaleconomische risico's tonen de trajecten vaak langdurige bestaansonzekerheid, zwaar werk, een oververtegenwoordiging van mensen met een migratieachtergrond of -verleden (binnen en buiten de EU) (zie hoofdstuk 4), een slechte gezondheid en een groeiende financiële onzekerheid, te wijten aan de steeds vaker voorkomende schommelingen van de bezoldiging en de sociale uitkeringen. De arbeidsomstandigheden werden onlangs enigszins verbeterd[215], maar de voltijdse bezoldiging blijft laag, vooral voor het Brussels Gewest[216]. Omdat de werkneemsters vooral deeltijds werken, blijven de lonen meestal relatief laag, zelfs voor werkneemsters met meerdere jaren anciënniteit. Het aantal gewerkte uren varieert in functie van de vraag, omdat het zo wordt opgelegd of omwille van gezondheidsredenen.

Door hun ervaring met contracten voor bepaalde tijd en activiteiten in de informele sector, geven vele WAB de voorkeur aan een deeltijds contract voor bepaalde tijd in de sector van de dienstencheques, in de eerste plaats omwille van alle verzekeringsvoordelen van de sociale bescherming (verplichte ziekteverzekering en vergoeding voor zichzelf en de kinderen, pensioensbijdragen, werkdagen die meetellen bij werkloosheidsrisico, enz.).
Met betrekking tot het soort **gezagsverhoudingen op de werkvloer** steunt de arbeidsverhouding ook dit in stelsel op een relatie met drie partijen. Tact, fijngevoeligheid en een bijzondere aandacht voor zichzelf en de wensen van de klanten en de werkgever zijn noodzakelijk. De werkneemster moet zich snel aanpassen aan talrijke werkomstandigheden met steeds wisselende gezagsverhoudingen en een uiterst wisselvallige mate van controle over de organisatie van haar eigen werk. Elke klant heeft zijn eigen verwachtingen, gewoontes, "dada's" en verboden.

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

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

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

[66] Hervorming van de dienstencheques van kracht sinds 1/01/2025 : https://www.dienstencheques.brussels/onderneming/nieuws/hervorming-brussel
[67] L'Echo 08/07/2025 : https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/federal/toutes-les-aides-menageres-vont-etre-augmentees-sauf-a-bruxelles/10614984.html

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

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

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

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

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

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

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder de gedetacheerde loontrekkende werknemers

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

Hun situatie valt met name onder de categorie van de mobiele loontrekkende werknemers binnen de Europese Unie. Volgens een recent onderzoek van het HIVA en de KU Leuven[217], kende "arbeidsmobiliteit via detachering het voorbije decennium een sterke toename in de Europese Unie". België is hierbij de 3de belangrijkste ontvangende lidstaat van gedetacheerde werknemers en zelfstandigen afkomstig uit een andere lidstaat (zie hoofdstuk 4). Deze situatie waarbij een werkgever tijdelijk werknemers naar een ander land stuurt om er een bepaalde tijd te werken is in bepaalde Belgische sectoren zelfs een belangrijke vorm van tewerkstelling geworden, niet in het minst in de Belgische bouwsector" (De Wispelaere et al. 2020).

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

[68] https://press.actiris.be/voor-het-eerst-berekend-het-aantal-gedetacheerde-werknemers-in-brussel geraadpleegd op 20 maart 2022.

het aantal zelfstandigen onder hen toe.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

met uurroosters die een voltijdse werkweek overschrijden.

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

De inspecteurs zijn niet talrijk genoeg om de naleving van de steeds uitgebreidere en complexere wetgeving te kunnen handhaven. Het is niet eenvoudig om het spoor van die werkenden na te trekken. De procedures verschillen naargelang de buitenlandse werkenden Europees zijn of niet. Er bestaan verschillende online procedures op federaal[218] of gewestelijk niveau[219] om buitenlandse werkenden op het Brusselse grondgebied in te schrijven: de arbeidsvergunningsaanvraag, de Limosa-verklaring of "check-in-at-work". De Limosa-verklaring maakt het mogelijk om een slechts een deel van de gedetacheerden op te sporen en te tellen: ze geldt voor de loontrekkenden, maar niet voor de zelfstandigen. Ze moet slechts voor bepaalde sectoren worden ingevuld, wanneer een werkgever een andere werkgever of een buitenlandse zelfstandige met een tijdelijke opdracht belast. De Limosa-registratie van zelfstandigen werd echter veroordeeld als een belemmering voor het vrije verkeer van werkenden en was dus een tijd lang verboden, zodat een aantal werkenden onzichtbaar worden.

Met betrekking tot het soort **gezagsverhoudingen op de werkvloer** kunnen de verhoudingen tussen gedetacheerde WAB en ten opzichte van de economische unit hier niet worden gedocumenteerd. We verwijzen daarvoor naar de studie die in 2020 werd uitgevoerd: "Inkomende en uitgaande detachering in de Belgische arbeidsmarktstatistieken"[220].

Het lijkt erop dat het kluwen van de goedkope en niet aan het Belgische socialezekerheidsstelsel onderworpen gedetacheerde arbeid, zich blijft ontwikkelen en uitbreiden zonder dat de overheid en de statistieken daar volledig en in *realtime* vat op krijgen ondanks een Europese richtlijn die deze situaties reguleert[221].

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

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

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

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

[69] Working in Belgium https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/nl/home.html
[70] DG Economie en werkgelegenheid, arbeidsvergunningen aanvragen https://economie-werk.brussels/toelating-arbeid
[71] https://press.actiris.be/voor-het-eerst-berekend-het-aantal-gedetacheerde-werknemers-in-brussel
[72] De "Single Permit"-richtlijn (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/ALL/?uri=celex%3A32011L0098) en de "Long Term Resident"-richtlijn (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/nl/ALL/?uri=celex%3A32003L0109) zie One Policy Place: https://opp.group/upload/labour_migration_(2)_1680265786.pdf

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder de loontrekkende uitzendkrachten

In België bereikte de uitzendarbeid een piek in 2018 om daarna de laatste jaren af te nemen. Uitzendkrachten zijn tegenwoordig in alle sectoren aanwezig. In 2019 maakte een koninklijk besluit de inzet van uitzendkrachten in federale administraties mogelijk[222].

In het Brussels Gewest zijn er op 31 december 2022 niet minder dan 206 uitzendbureaus[223] met een erkenning in de drie bij wet voorziene categorieën: klassieke uitzendarbeid, ondernemingen die vallen onder paritair comité 124 voor het bouwbedrijf en de kunstsector. Dertien bureaus hebben een aanvraag ingediend in 2021 en twaalf in 2022. Dat betekent een stijging van 5 % per jaar, wat wijst op een zeker "dynamisme van de sector" (Commissie economische zaken en werkgelegenheid, 01/03/2023). In principe bepaalt de wet van 1987 dat uitzendarbeid occasioneel is.[224] Nochtans maakt het tegenwoordig deel uit van de klassieke vormen van beheer en de gebruikelijke werking van verschillende sectoren: voeding, dienstverlening, handel, enz. Het inzetten van uitzendwerk is niet altijd gerechtvaardigd. Het is een strategie die door werkgevers wordt gehanteerd met het oog op een grote "just-in-time"-flexibiliteit in functie van de behoeften, de vraag en de prioriteiten van het bedrijf.

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

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

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

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

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

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

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

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

[73] Jassogne P. (2019) Alter Echos n° 474: https://www.alterechos.be/interim-un-casse-tete-dans-la-fonction-publique/
[74] BHP - Zitting 2022-2023 PRB Commissie economische zaken en werkgelegenheid 01/03/2023, VOORLOPIG VERSLAG
[75] [https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1987/07/24/1987012597/justel] geraadpleegd op 11/08/2022

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

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

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

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

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

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

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

> Het probleem is dat ik bijvoorbeeld op een bepaald ogenblik 8 uur na elkaar had gewerkt … ze hebben me bij hen geroepen terwijl ik aan het werk was, hoewel dat verboden is, om me te zeggen "kom morgen". Tja, als je dan nee zegt, gaan ze ook niet op jou rekenen voor de volgende shiften[225] … [wa54]
>
> - Ja, de volgende dag dus! Ik heb zelfs voorgehad dat ik om 22 uur klaar was en ze me vroegen "kan je morgenvroeg om 5 uur komen?", terwijl dat wettelijk verboden is, je moet minstens 9 uur rust krijgen.
> - En uw uurroosters veranderen dus voortdurend? (…)
> - Ja, als er geen werk is, roept niemand je op, maar als er werk is, en je neemt het niet aan, bijvoorbeeld omdat je met je moeder naar het ziekenhuis moet, dan kan hen dat niets schelen … als je niet komt, geven ze je gewoon niets meer. […] Er is daar veel werk, […] ik begrijp hen, maar ze moeten ook niet overdrijven! […] Er zijn toch voorwaarden die moeten worden nageleefd! [wa54]

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

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

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

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

> Ja zo is het, ik wil niet verbitterd lijken, maar het is eigenlijk …bedroevend om te zeggen, ja, dat is een beetje een kleenex-moment, dat zijn jongeren met een sterke motivatie. En ik zeg dat ook als jobadviseur, dat ze net dat ENE ding missen om in het plaatje te passen en geïntegreerd te zijn. Ze worden wel ingezet, maar er wordt geen moeite in gestoken.
>
> Zo denk ik aan een kerel die supergemotiveerd was, heel vriendelijk, een enorme werkkracht, want hij was keukenhulpje, afwasser, hij deed ook, euh … maar als het erop aankwam te lezen en te praten, en dus ook om te schrijven, wel, dat was niet zijn sterkste punt, daar was hij echt niet goed in. En dus zeg ik: "Maar werk toch aan je Frans. Doe alles wat je kunt, werk hard aan je Frans, want dat is HET punt waardoor de mensen aan je voorbijgaan". Maar hij had voortdurend uitzendopdrachten en dus zelfs op dagen waarop we hadden afgesproken om 9.30 uur, belde hij me om 9 uur: "Sorry, ik kreeg net een sms, ik heb een uitzendopdracht". En hij kreeg zijn opdrachten via sms: "Over een uur kom je werken". Maar daarvoor heeft hij dus heel wat afspraken met mij afgezegd, maar dat stoort me niet, dat hij een volgende keer terugkomt om de zoektocht verder te zetten. [hulpv13]

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

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

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

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

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

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

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

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

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder de "flexi-jobbers"

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Voorbeeld : vrijwilligerswerk[227]

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

De Hoge Raad voor Vrijwilligers verzamelt, systematiseert en analyseert de informatie over vrijwilligers en vrijwilligerswerk (problemen, adviezen …). Op de website van de Raad wordt gepreciseerd dat een vrijwilliger slechts onder één stelsel kan vallen: ofwel de forfaitaire onkostenvergoeding, ofwel de terugbetaling van de reële kosten (behoudens enkele uitzonderingen). De plafonds worden bepaald door een koninklijk besluit over de onkostenvergoeding[228] en variëren naargelang de specifieke omstandigheden. Als “de onkostenvergoeding een bepaalde bovengrens overschrijdt, verliest de werknemer de hoedanigheid van vrijwilliger en worden alle ontvangen bedragen als belastbaar inkomen beschouwd en zijn ze dus ook onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen.” (Gérard et al., p.119)

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

[77] Terwijl het externe onderzoek van het Centre de Droit Public ons uitleg geeft over het vrijwilligersstatuut, dat sindsdien werd hervormd, vermeldt het geen van deze andere bijzondere stelsels.
[78] Het vrijwilligersstatuut wordt omkaderd door de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers. https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-01-maart-2019_n2019201795 geraadpleegd op 29/03/23.
[79] https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/besluit/2018/12/20/2018040765/moniteur, geraadpleegd op 22/03/23.

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

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

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

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

Voorbeeld : het stelsel van het verenigingswerk

Verenigingswerk is een nieuw activiteitstelsel en geen tewerkstellingstype in de klassieke zin. In de definitie op de website van de FOD Sociale Zekerheid[229] die werd hervormd sinds de Wet De Croo[230], wordt de "nieuwe regeling voor verenigingswerk" voorgesteld als voordelig voor werkgever en werkende: de werkende krijgt een beperkt aantal uren waarin hij of zij tegen bezoldiging mag werken voor een werkgever uit de sportsector of de socioculturele sector; de werkgevers uit de sportsector of de socioculturele sector worden vrijgesteld van sociale bijdragen.

Merk ook op dat de regeling voor verenigingswerk werd hervormd en voortaan kan worden **gecombineerd met het stelsel van de betaalde studentenarbeid**. Het gaat om functies zoals verantwoordelijk leider, beheerder, huismeester, monitor voor vakantiesport of animator van socio-culturele en sportactiviteiten, organisatoren van socioculturele en sportevenementen, maar ook sprekers in de onderwijssector of artiesten in openbare media, enz. Tegelijkertijd werden nieuwe urenpakketten ingevoerd en werden de regelingen aangepast[231]. Nieuwe functies zijn voortaan toegelaten, zoals artistieke of kunsttechnische begeleider in de amateurkunstensector, de artistieke en de cultuureducatieve sector; verstrekker van opleidingen, lezingen, presentaties en voorstellingen over culturele, artistieke en maatschappelijke thema's in de socioculturele, cultuur-, kunsteducatieve en kunstensector[232].

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

[80] https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/nieuws/nieuwe-regeling-voor-verenigingswerk, geraadpleegd op 31/08/2022.
[81] https://www.lesoir.be/120947/article/2017-10-24/le-gouvernement-federal-bichonne-leconomie-collaborative, geraadpleegd op 22/03/2023.
[82] "De regering acht het verantwoord om dit specifiek fiscaal stelsel verder te laten bestaan. Het gaat hier immers om een eerder occasionele kleinschalige activiteit (gelet op het maximum aantal uren dat onder het stelsel kan worden gepresteerd en het maximumbedrag van de inkomsten op jaarbasis) met de focus op maatschappelijke en sociale meerwaarde (gelet op de aard van de prestaties). De verenigingsactiviteiten vinden doorgaans plaats buiten de gangbare arbeidsuren en ze leiden ook niet tot een opbouw van sociale rechten. Het doorbreken van de progressiviteit van de belasting voor de inkomsten uit verenigingsactiviteiten moet beletten dat de belastingdruk op die inkomsten een rem vormt om dergelijke maatschappelijk relevante functies op te nemen." Sinds 2020 is een vereniging die verenigingswerkers in dienst neemt een solidariteitsbijdrage van 10 % van de overeengekomen vergoeding verschuldigd aan de RSZ Er is eveneens een fiscaal luik voorzien, namelijk een belastingheffing van 10 %."
[83] https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/2021-3/instructions/persons/specific/community_workers.html, geraadpleegd op 23/03/23.

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

Het stelsel van de kleine vergoedingsregeling werd ingevoerd in 2004 voor amateurkunstenaars[233]. Dat stelsel[234] beperkte de vergoedingen die artiesten ontvingen aanzienlijk. De artiesten kregen slechts een kleine vergoeding die vrijgesteld was van RSZ en belastingen ter gelegenheid van hun kunstprestaties of -werk.

Dit stelsel van de kleine vergoedingsregeling, werd in 2024 vervangen door het stelsel van de amateurkunstenvergoeding. Net zoals de kleine vergoedingsregeling, is het nieuwe stelsel vrijgesteld van RSZ en belastingen. Er is echter geen jaarlijks plafond meer en de maximale dagvergoeding wordt beperkt. De registratie van de personen is voortaan een verantwoordelijkheid van de opdrachtgever en niet meer van de uitvoerder en de combinatieregels (met name voor werkloosheidsvergoedingen) werden versoepeld. Elke registratie verloopt voortaan via het platform "Working in the Arts-Amateurkunstenvergoeding ""[235].

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

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

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

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

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

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

> Zo heb ik een collega die zich tijdens een opname met een KVR-contract pijn heeft gedaan en dan komen de verzekeringen bijvoorbeeld niet tussen, omdat het geen door de staat erkend contract is. Dat heeft hem problemen bezorgd.
> - O ja. Als je met een dergelijk contract bijvoorbeeld een ongeval hebt, ben je dus niet verzekerd?
> - Niet helemaal, en ik denk dat dat voor problemen heeft gezorgd. Het is alleszins niet zoals een arbeidsovereenkomst, waarbij je je loon blijft krijgen, zelfs als je uitvalt door blessures […] We hebben onszelf opnieuw voorgehouden dat we moesten stoppen met die KVR-contracten omdat ze niet alleen niet meetellen voor de werkloosheid, maar bovendien eigenlijk geen contracten zijn die je een kans op hulp bieden als je jezelf op het werk bezeert. [wa17]

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

Onze waarnemingen wijzen erop dat er bijzonder

[84] https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/persons/specific/artists.html
[85] Ibidem. Het vervolg van de alinea werd geschreven op grond van deze online informatie.
[86] Openbaar online platform: https://www.workinginthearts.be/nl/amateur

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

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

Voorbeeld : bekwame helper

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- De bezoldiging van een leerling in het kader van een alternerend leercontract varieert van 359,02 euro bruto per maand tot 657,80 euro per maand (indicatieve bedragen op 1 februari 2025);

- In het kader van een alternerende stage-overeenkomst variëren de brutobedragen van die uitkering van 457,03 tot 914,06 euro[238] (indicatieve bedragen op 1 januari 2025);

[87] LLB 24/03/23, Le projet de loi sur l'»aidant qualifié» validé en conseil des ministres - La Libre
[88] FOD Volksgezondheid: https://www.health.belgium.be/nl/bekwame-helper
[89] Document zonder datum "Bijlage 1: Opleidingsvoorzieningen die in aanmerking komen voor de sociale clausules' Microsoft Word - Vademecum sociale clausules _ NL_VGVT.docx, vanaf pagina 69.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- die door hun tewerkstellingstype worden blootgesteld aan **sociaaleconomische risico's** die voortvloeien uit de contractuele of andere voorwaarden waarin het werk wordt uitgevoerd, de **bezoldiging** wordt verondersteld minder stabiel te zijn omdat ze **berust op winst**;

- met statuten waarvoor **het type van gezagsverhouding tussen personen en de economische** units waarin of waarvoor zij hun werk verrichten een zekere **mate van afhankelijkheid** vertoont.

Die werkenden hebben een statuut:

- dat ten opzichte van de tewerkstelling aanzienlijke sociaaleconomische risico's inhoudt omdat ze niet loontrekkend zijn en afhankelijk zijn van een variabele bezoldiging;

- dat met betrekking tot de gezagsverhoudingen een sterke tot zeer sterke "afhankelijkheid" van de werknemer ten opzichte van de werkgever (onderneming, vennootschap, zelfstandige …) inhoudt.

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

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

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

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

Nu eens worden deze platformwerkers beschouwd als loontrekkenden (via contracten, payrollbedrijven …), dan weer als zelfstandigen. In andere gevallen is de situatie onduidelijk. "Zo is er voortdurend een aanwas geweest van een aantal activiteiten die werden uitgevoerd onder omstandigheden die we moeilijk kunnen plaatsen in het kader van loondienst of zelfstandigheid, omdat ze zich bevinden in het grensgebied van de zogenaamde "grijze zones". De klassieke tweeledige opdeling wordt dus ondermijnd, maar blijft wel standhouden." (Chauchard, 2018)

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

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

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

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

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

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

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

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder de platformwerkers

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

De ondervraagde WAB van die platforms zijn die activiteiten beginnen beoefenen door mond-tot-mondreclame, door te reageren op online advertenties in de sociale netwerken, door proactief te worden benaderd, door met alle middelen op zoek te gaan naar een lucratieve activiteit of omdat het normaal is in hun werkomgeving en bedrijfssector.

Het ministerie van Financiën houdt een actuele lijst bij van in België toegelaten platformen[239] en beheert de procedure voor het aanvragen van erkenning van platformen. Er bestaan ook allerlei andere soorten privéplatformen en 'dienstverleners' die niet werden erkend en die door de Brusselaars worden gebruikt om te werken of een inkomen te vinden. De extreme diversiteit van de aangeboden diensten maakt het over het algemeen erg moeilijk om een typologie op te stellen. Zo zijn er reclameplatformen, industrieplatformen, productplatformen, dienstenplatformen, sociale platformen enz.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Er bestaat ook een hele reeks symbolisch meer "gewaardeerde" diensten: kunstprestaties, vertalingen, grafische opdrachten, marketingopdrachten in verband met campagnes voor privébedrijven of reclamebureaus, prominente figuren of openbare instellingen, digitale en IT-opdrachten voor gegevensverwerking en -invoer, programmeeropdrachten, ontwerp van websites, computerprogramma's, toepassingen, opslagsystemen, gegevensuitwisseling en -verwerking, grafisch ontwerp, contentredactie, mobiel design, illustratie, animatie, video, reclame, redactie van manuscripten,…

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

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

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

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

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

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

Gezien het aanzienlijke risico op een gebrek aan sociale bescherming heeft de Europese Commissie een voorstel gepubliceerd dat heeft geleid tot een richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk[240] zodat de platformwerkers kunnen genieten van een herkwalificatie van hun statuut als loontrekkende werknemers[241] op grond van bepaalde criteria.

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

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

> - Baan in een gezin met drie kinderen en een overvolle wasmand. Ik heb daar geholpen met strijken, een hele dag lang. Dat was sympathiek en erg levendig.
> - Baan bij de verantwoordelijke van een KMO die pas zijn woonplaats en kantoren verhuisde: alles moest worden schoongemaakt, terwijl er nog werken bezig waren.
> - Schoonmaakjob in een huis en bereiding van maaltijden voor grote tieners tijdens de lockdown. De moeder was diensthoofd in een ziekenhuis en was professioneel druk bezig.
> - Aanwezigheid van 18 uur tot 6 uur 's ochtends bij een oude dame wiens echtgenoot overleden was. Aangenaam en niet te vermoeiend. Ze vertrok begin juli op vakantie, waardoor ik naar een andere job op zoek ging (de volgende).
> - Aanwezigheid van 10 uur 's ochtends tot 10 uur de volgende ochtend bij een bejaarde persoon met beperkte mobiliteit: ze zit in een rolstoel (moeite met lopen) en heeft moeite om voorwerpen te tillen. Die dienst wordt verricht in ploegen met drie andere mensen.

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

Meer in het algemeen vestigt een studie van Leduc en Cornet (2023) de aandacht op het feit dat: "de betrokkenheid van deze werknemers zichtbaar maken, veronderstelt het in vraag stellen van de geglobaliseerde productieketens die in de maakindustrie goed bekend zijn, maar die ook bestaan in de digitale sector. […] Het veronderstelt ook het zichtbaar maken van de gevolgen van hun werk voor de modellen" (Le Ludec & Cornet, 2023[242]). Die analyse geldt ook voor andere bedrijfssectoren van het platformwerk.

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder platformwerkers: het voorbeeld van de koeriers en de chauffeurs[243]

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

Zowel Dufresne[244] als Bernard[245] zijn van mening dat de overheid in meerdere landen de opkomst van maaltijdbezorgings- en vervoersplatformen heeft ondersteund en bevorderd. Ze vestigen zich en voeren vergelijkbare strategieën in: de activiteit wordt op een aantrekkelijke manier voorgesteld

[91] RICHTLIJN (EU) 2024/2831 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk (Voor de EER relevante tekst): https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831
[92] Het voorstel tot Richtlijn van de EU over platformwerk: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/nl/ip_21_6605
[93] Studie voor The Conversation 26 maart 2023 : https://theconversation.com/enquete-derriere-lia-les-travailleurs-precaires-des-pays-du-sud-201503
[94] Voor meer informatie over het dagelijks werk van een koerier en de confrontatie tussen koerierscollectieven, maatschappij en Belgische staat, is de documentaire 'Shift' van P. Beugnies bijzonder leerrijk: https://vimeo.com/524818202
[95] Dufresne, A. et Bauraind, B. (2022). Le nouveau « plan Taxi » à Bruxelles : vers une ubérisation du secteur ? Chronique Internationale de l'IRES, 179(3), 3-13
https://shs.cairn.info/revue-chronique-internationale-de-l-ires-2022-3-page-3?lang=fr
[96] Bernard S. (2023) UberUsés, PUF. https://www.puf.com/uberuses

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

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

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

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

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

> De koeriers weten niet wat ze moeten doen. Eigenlijk ondertekenen ze online een overeenkomst en weten ze niet eens dat daarin staat dat [het bedrijf] niet kan worden vervolgd als ze niet in orde zijn met hun bijdrage. (…) dat is dus waar we aan toe zijn als we de overeenkomst volgen (…) die online wordt ondertekend (en de meeste koeriers weten niet dat ze online tekenen). Ze zeggen "jullie moeten desgevallend in orde zijn met jullie sociale bijdragen en [bedrijf] kan niet aansprakelijk worden gesteld als jullie niet in orde zijn met jullie sociale bijdragen" (…) Dat wil dus zeggen dat ze minstens 730 euro per trimester moeten betalen en dat al hun bijdragen 20,5 procent van hun omzet bedragen. [wa02]

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

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

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

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

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

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

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

> De mensen beseffen dat niet meer. En ook, bij leveringen, als ik leveringen doe voor Uber, kan het regenen, gieten, koud zijn, ik zit op een scooter, ik word kletsnat. En in vijf maanden werk heb ik twee euro aan fooien gekregen, ik vraag me eigenlijk af of de mensen dat nog wel beseffen. De mensen beseffen dat niet. Twee euro aan fooien in vijf maanden, besef je dat wel[246]? Dat is toch knettergek? Ik weet het niet, maar ik vind dat echt knettergek. [wa11]

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

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

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

> - (…) soms zijn er problemen met een defect aan de fiets. Ik moet dan verplicht naar een hersteller.
> - gebeurt dat vaak, problemen met de fiets?
> - dat is vaak gebeurd. Soms heb ik problemen met de rem, ik heb ook al problemen gehad met de velgen. De laatste keer was het zadel losgekomen. Een bout was afgebroken [wa10]

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

Met betrekking tot de prestaties klagen de meeste koeriers en chauffeurs over het gebrek aan informatie over de rit. Op dit ogenblik krijgen de chauffeurs bijvoorbeeld geen inzicht in de prijs (bezoldiging) en de bestemming voordat ze de prestatie bevestigen[247]. Dat leidt tot aanzienlijke annuleringsrisico's door de chauffeur of de koerier, met het risico dat ze minder aantrekkelijke ritten krijgen toegewezen of dat hun account wordt uitgeschakeld. Zodra er behoefte is aan dialoog of een probleem optreedt, is het moeilijk om een aanspreekpunt te vinden.

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

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

[97] Fooien zijn nochtans in een aantal sectoren een traditie of zelfs een structureel element voor het collectief (https://journals.openedition.org/sdt/42811 , geraadpleegd op 23/03/23.)
[98] Bx1 op 30 mei 2023: https://bx1.be/categories/news/les-taxis-de-rue-manifesteront-devant-le-siege-duber-mardi-a-bruxelles/

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

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

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

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

We merken hier ook op dat de werkgever ten opzichte van de werknemer bijna een monopoliepositie inneemt in de arbeidsverhouding, een gedigitaliseerde relatie zonder menselijke dialoog en met opgelegde regels, normen, beoordelingen, controle over de toegekende opdrachten, identiteitscontroles en bezoldigingscontroles. Door zijn autoritaire aard veroorzaakt dit algoritmisch beheer een afhankelijkheidsverhouding, angst en een sterke onderwerping van de chauffeurs aan de voorgeschreven gedragingen (Bernard, 2023). Dit soort management is autoritair omdat de werkgever op deze manier enerzijds een dominante positie versterkt die hem van elke verantwoordelijkheid bevrijdt en regels oplegt en wijzigt via een systeem; anderzijds omdat de platform-WAB de prioritaire criteria die het algoritme vormen en structureren (beschikbaarheid, dienstjaren, geografische positie, behandeling van de aanvragen …) niet kennen. Bernard heeft vastgesteld dat het opdrachtgevende bedrijf uiteindelijk steeds minder opslag geeft aan de platformwerkers omdat het personeelsbestand zich toch voortdurend vernieuwt en goed reageert op de algoritmische voorschriften[248].

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1.1.3. Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder onbezoldigde afhankelijke werkenden

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

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

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

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

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

Andere onbezoldigde werkenden in armoede en bestaansonzekerheid

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

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

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

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

Tot slot benadrukken we dat er een grijze zone bestaat tussen de categorieën "jonge werknemer" en "student", waarbij het hervormde studentenstatuut overheerst, zich snel ontwikkelt en een groeiend aantal werknemers betreft. "… verschillende teksten geven aan dat de jongere als werknemer kan worden beschouw vanaf het einde van zijn leerplicht. Voordat hij een werknemer wordt, is de jongere dus een student. De grens tussen student en werknemer wordt echter wazig zodra we het juridische statuut van stagiairs of leerjongens en -meisjes of van werkende studenten ter sprake brengen. Ten eerste is het, uitgaande van de grote kans dat een stagiair zich binnen de door ons gekozen leeftijdscategorie bevindt enerzijds, en van de mogelijke uitbuiting van dit profiel door werkgevers in plaats van minder precaire arbeidsvoorwaarden anderzijds (zie hierover hoofdstuk 3 deel 3 van dit werk), van belang duidelijk te maken of die personen als werknemers worden beschouwd en omwille van welke redenen" (Hanse, 2023). Het is essentieel om systematisch de situatie en het statuut van de persoon te verduidelijken en aan te geven of de stagiair al dan niet als werknemer wordt beschouwd en hem of haar in te schrijven.

2.1.2. Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder de zelfstandigen

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

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

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

Tal van definities

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

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

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

Onzichtbare zelfstandigen in bestaansonzekerheid

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

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

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

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

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

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

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

Volgens View.brussels[254] is tussen 2014 en 2019 "de zelfstandige tewerkstelling (alle statuten meegerekend, in hoofd- of bijberoep) **sneller gestegen in het Brussels Gewest (+15,9 %) dan elders** (+12,5 % in Vlaanderen en +0,9 % in Wallonië)». Het aantal helpers groeide vooral in Brussel (+10,8 %), terwijl

[101] NBB 2019: https://www.nbb.be/nl/publicaties-en-onderzoek/publicaties/alle-publicaties/analysis-non-standard-forms-employment
[102] Bron: BISA 2022, p. 17: https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/Perspectiv-PanoramaSocioEconomique-NL.pdf, geraadpleegd op 24 juli 2023.
[103] FOD Economie: https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kmos-en-zelfstandigen-cijfers/zelfstandigen-belgie geraadpleegd op 28/07/2023.
[104] Dat aantal is zeer sterk gestegen in België (12 % op één jaar) en meer bepaald in Vlaanderen https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/aantal-zelfstandigen-stijgende-lijn, geraadpleegd op 24/07/2023.
[105] View.brussels is het Brussels Observatorium voor werkgelegenheid en opleidingen.

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

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

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

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

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

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

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

Bron: Statbel 2023 DataLab - Zelfstandige ondernemers 2017-2019

Eén stelsel, talrijke statuutsituaties en variabele bescherming

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

De juridische studie van het Centre de droit public van de ULB wijst op de kenmerkende veelvormigheid van het zelfstandigenstatuut: "In beginsel geniet de zelfstandige van de grootste vrijheid, er zijn weinig voorschriften die dit stelsel reguleren. Zo is zelfstandige arbeid niet onderworpen aan het arbeidsrecht – wat betekent dat hij ook niet geniet van de rechten en de bescherming die daarin worden voorzien (minimumloon, beschermde bezoldiging, opzegtermijn bij verbreking van de overeenkomst, grenzen aan de arbeids- en rusttijd, enz.). De zelfstandige mag **dus in alle vrijheid met zijn medecontractanten over de voorwaarden van zijn tussenkomst onderhandelen**. Met betrekking tot de sociale zekerheid genieten zelfstandigen echter van bepaalde rechten die vaak – maar soms ook niet – minder uitgebreid zijn dan die waarop loontrekkende werknemers recht hebben1[24]." (Gérard et al., 2021)

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

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

Problemen met de kwalificatie van het statuut

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

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

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

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

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

De resolutie voor een nieuwe nomenclatuur van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) (CISE-18-A) die de onzichtbare werknemers en werkneemsters zichtbaar wil maken[256] vormt het toetsingskader dat

[106] FOD Justitie, notaris.be, Graydon, VBO (2019) (https://justitie.belgium.be/sites/default/files/brochure_hervorming_ondernemings-_en_vennootschapsrecht_nl.pdf)
[107] https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_646551/lang--en/index.htm geraadpleegd op 13/09/2023

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Eén van de aangehaalde punten is bijvoorbeeld het gebrek aan kennis van de **zelfstandigen die moeilijk onderscheid kunnen maken tussen de opdrachten en rollen van de ondernemingsloketten enerzijds en de sociale verzekeringsfondsen anderzijd**s. Sommige ondernemingsloketten[258] zij niet duidelijk over het, nochtans belangrijke, onderscheid tussen die rollen.

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

Talrijke obstakels bij het aanvragen van hulp of het stopzetten van de activiteit en het gebrek aan kennis over die hulp zijn feiten die regelmatig worden aangehaald en benadrukt door het Algemene Beheerscomité van het RSVZ: "In de eerste plaats blijken zelfstandigen bij medische problemen niet snel geneigd om hun werkzaamheden (volledig) stop te zetten, zelfs niet als zij hiertoe geadviseerd worden door een arts […] uit vrees voor de onmiddellijke financiële gevolgen. Mogelijk speelt de hoger aangehaalde onwetendheid over de inkomensbescherming bij arbeidsongeschiktheid hierbij een rol. Naast de vrees voor de directe financiële gevolgen leeft bij zelfstandigen de bezorgdheid over de dienstverlening aan hun klanten. Een stopzetting van hun werkzaamheden kan deze dienstverlening schaden en leiden tot een verlies aan klanten en bijgevolg dus ook aan inkomsten" (ABC RSVZ, 2019).

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

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

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

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

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

[108] RSVZ: https://www.rsvz.be/nl/wettelijke-verplichtingen-van-zelfstandigen, geraadpleegd op 25/07/2023.
[109] In het BHG werden de volgende ondernemingsloketten erkend: https://economie-werk.brussels/ondermingsloketten
[110] RSVZ: https://www.rsvz.be/nl/wettelijke-verplichtingen-van-zelfstandigen, geraadpleegd op 26/07/2023.
[111] Belgium.be: https://www.belgium.be/nl/Leren/permanente_vorming/zelfstandigen

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

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

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

- wiens statuut door hun activiteit onderhevig is aan sociaaleconomische risico's die voortvloeien uit de handelstransacties en contactuele voorwaarden met variabele of instabiele bezoldiging en winst omdat ze meestal worden toegekend in de vorm van winst (behalve in de uitzonderlijke gevallen waar een loon wordt toegekend);

- waarvoor het type gezagsverhouding tussen de personen en de economische units waarin of waarvoor ze werken een hoge mate van autonomie en zelfstandigheid vertonen omdat ze eigenaar zijn van de economische unit waarvoor ze werken en waarvan ze als eigenaar de activiteiten beheersen (bedrijf, vennootschap,…).

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

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

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder bedrijfseigenaars-zaakvoerders zonder personeel

De resolutie van de IAO die tot doel heeft een statistische classificatie voor te stellen om de onzichtbare werknemers en werkneemsters zichtbaar te maken, stelt het volgende: "De bedrijfseigenaars-zaakvoerders zonder loon werken als eigenaars en zaakvoerders in een bedrijf waar ze, naast zichzelf, hun vennoten en de familiemedewerkers die in het bedrijf meewerken, niet regelmatig personeel in dienst nemen." (IAO, 2018).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Wat betreft de activiteiten en het soort gezagsverhoudingen op de werkvloer

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

Voor één van onze respondenten biedt een onderneming oprichten voordelen op het gebied van zichtbaarheid en toegang tot de arbeidsmarkt. Het biedt de mogelijkheid om contracten aan te gaan die men moeilijk op eigen houtje kan sluiten. De onderneming kan een zekere geloofwaardigheid verschaffen ten aanzien van potentiële klanten. Het oprichten van een onderneming biedt ook een soort garantie en een vorm van reputatie en controle over de handelstransacties, hoewel dat een tweesnijdend mes is: de reputatie en de handelstransacties zijn immers doorslaggevend.

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

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder bedrijfseigenaars-zaakvoerders met personeel

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

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

De twee volgende situaties beschrijven twee zaakvoerders in bestaansonzekerheid:

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

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

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

Wat betreft het tewerkstellingstype en de sociaaleconomische risico's

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

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

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

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

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

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

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

Wat betreft het soort activiteiten en de gezagsverhoudingen op de werkvloer

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

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

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

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

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

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

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

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

Voorbeeld van problematische statuutsituaties bij zelfstandige "werkende vennoten"

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

In theorie neemt een werkende vennoot vrijwillig aandelen en verantwoordelijkheden in een vennootschap op. Werkende vennoten staan garant voor de vennootschap en zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van bijdragen, verhogingen en kosten[262] en voor winst, verlies, schulden, enz. Dit statuut onderscheidt zich van de klassieke zelfstandige met betrekking tot de persoonlijke aansprakelijkheid ten opzichte van zijn bedrijf omdat de werkende vennoot aandelen in de onderneming bezit en een band heeft met een andere bedrijfseigenaar-zaakvoerder. Door die hoofdelijke verantwoordelijkheid houdt dit statuut dus sociaaleconomische risico's in en kan het bij dalende winst of faillissement mogelijk tot bestaansonzekerheid leiden. In Brussel blijkt het moeilijk om gegevens met betrekking tot dit statuut van werkende vennoot te vinden.

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

Microportret gebaseerd op een voorbeeld aangevoerd door een van onze respondenten

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

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

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

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

> Een typisch geval is dat van een werknemer die uit het buitenland komt, die duidelijk papieren heeft ondertekend die hij niet begreep toen iemand hem zei: "contract, contract", oké, dus hij tekent, hij moet zelfs niet betalen om vennoot te worden he, of slechts een habbekrats. Hij moet die papieren ondertekenen en daarna werkt hij voor een baas die de zaakvoerder van het bedrijf is en die de grote meerderheid van de aandelen van de vennootschap bezit. De wet is dus heel duidelijk, er zijn criteria die de aard van de arbeidsrelatie bepalen, of die ons tenminste willen helpen om die te bepalen, en dan blijkt dus dat hij geen toegang heeft tot de rekeningen, dat hij niemand in dienst mag nemen, dat hij geen klanten mag benaderen, dat hij geen offertes of facturen mag opstellen, allerlei dergelijke criteria. En plots moet hij dan belastingen betalen, of zijn sociale bijdragen als zelfstandige. En dan begrijpt hij dat natuurlijk niet. Of hij wordt ziek en de ziekenkas zegt hem: "Nee, u bent zelfstandige, u bent geen loontrekkende" en dan wordt alles plots concreet en beseft hij dat hij bedrogen werd. Dat is echt typisch voor de bouwsector. En dat zijn heel vaak werknemers of werkneemsters uit het buitenland of van buitenlandse afkomst. [hulpv32]

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

De inspecteurs kunnen dergelijke situaties regulariseren als ze die vaststellen:

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

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

> - Over de werkende vennoten kan ik zeggen, dat stel ik toch al minstens tien jaar vast, ik kan zeggen dat ik in het begin Braziliaanse golf heb meegemaakt, dan de golf uit de Oost-Europese landen en nu de golf van arme Brusselaars die daar zogezegd voor worden geronseld.
> - Dat is toch relatief nieuw, nietwaar?
> - Jazeker, dat is recenter. Het is eerder het profiel van de mensen die in dat statuut van werkende vennoot terechtkomen dat verandert, meer dan de precaire arbeid. De precaire arbeid zelf bestaat al een tiental jaren. Nu is het profiel van de mensen die daarin terechtkomen veranderd. Dat zijn werklozen, mensen met een OCMW-uitkering, mensen die een deeltijdse job proberen aan te vullen. [hulpv21]

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

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

De gedetacheerde zelfstandigen waren tot voor kort zeer slecht zichtbaar in de statistieken. In een recente studie gepubliceerd door View in 2020, kon het Brussels Observatorium voor werkgelegenheid en opleidingen (zie supra) gebruik maken van de data van de RSVZ[263] en benadrukken dat het percentage van inkomende gedetacheerden woonachtig in het Brussels Gewest ongeveer 9 % van de zelfstandigen bedraagt. Myria merkt een toename van het aantal gedetacheerde werknemers.

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

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

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

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

Dergelijke situaties van misbruik en oplichting komen steeds vaker voor volgens de gespecialiseerde hulpverleners. Zij stellen steeds meer misbruiken vast, maar beschikken over weinig materiële en juridische middelen om die te bestrijden. Voor iemand met het statuut van vreemdeling in aanvraag of afwachting van een regularisatie of na het verlies van de verblijfsvergunning, wordt de noodzaak om een inkomen te vinden om te overleven snel dringender. Dergelijke kritieke situaties treffen enorm veel werkenden en leiden ertoe dat personen soms het onaanvaardbare aanvaarden (zie Onzichtbare kant). De opvolging van de gedetacheerde zelfstandigen in het Brussels Gewest is belangrijk omdat ze daar in verhouding veel talrijker zijn[264] en het risico om in de "val" van de werkende vennoot "te trappen" aanzienlijk is.

[114] Gedetacheerde zelfstandigen worden verzocht contact op te nemen met deRSVZ over de sociale zekerheidsregels die in een dergelijk geval van toepassing zijn en met de Federale Overheidsdienst Economie (over de eventuele technische en beroepsregels).
[115] https://press.actiris.be/voor-het-eerst-berekend-het-aantal-gedetacheerde-werknemers-in-brussel

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

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

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

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

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

Voorbeeld : van problematische situaties en statuten bij gedetacheerde zelfstandigen

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

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

We moeten opmerken dat de gedetacheerde zelfstandigen tot voor kort zeer slecht zichtbaar waren in de statistieken. De opvolging van die gedetacheerde zelfstandigen is echter belangrijk omdat ze verhoudingsgewijs zoveel talrijker zijn in Brussel. Die indicator zou gepubliceerd kunnen worden als de bereidheid om die problematiek op te volgen formeel wordt vastgelegd.
De getuigenis van deze inspecteur over de kwestie van de gedetacheerde werkenden onthult een deel van de mogelijke misstanden met betrekking tot dat statuut:

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

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

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

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

- door de activiteit onderhevig is aan sociaaleconomische risico's die voortvloeien uit de handelstransacties en contactuele voorwaarden met variabele of instabiele bezoldiging omdat ze wordt toegekend in de vorm van winst;

- wat betreft het type gezagsverhouding relaties veronderstelt tussen de personen en de economische units waarin of waarvoor ze hun werk verrichten waarbij ze een hoge mate van autonomie en zelfstandigheid vertonen omdat ze

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

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

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

- Ja, ik heb spreekuren gehouden op het OCMW en het Pensioenpunt. Ik heb een man gezien die schrijnwerker was en niet genoeg verdiende om van te leven. Hij naderde de pensioenleeftijd, maar kon nog niet echt met pensioen gaan en was echt … hij betaalde al zijn lasten, maar het was wel zijn vrouw die eten op tafel bracht. Dan was er een andere, die geprobeerd had zijn bedrijf met zijn gebouw te verkopen, maar dat was mislukt en hij leefde van zijn reserves (spaargeld) omdat hij geen enkel inkomen meer had. Een zelfstandige heeft een aantal jaren lang geen recht op een werkloosheidsuitkering: hij betaalt geen werkloosheidsbijdrage, dus heeft hij niets meer wanneer hij stopt, behalve één jaar overbruggingsrecht.
- Het overbruggingsrecht bestond dus al voor de coronacrisis, dat was het sociale statuut voor zelfstandigen?
- Ja, maar dat was relatief onbekend.
- Relatief onbekend en blijkbaar ook nauwelijks aangevraagd?
- Ja, nauwelijks, misschien een twintigtal percent, ongeveer 20 % van de mensen die in aanmerking kwamen en een aanvraag deden. [hulpv9]

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

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

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

- "Individuele ondernemers zonder personeel zijn **mensen die alleen, met één of meerdere vennoten of met familiemedewerkers die in het bedrijf meewerken een bedrijf met winstoogmerk, dat niet in vennootschapsvorm werd opgericht, leiden en in hun bedrijf niet regelmatig personeel in loondienst nemen.**"

- De **alleenstaande zelfstandigen die handelspanden of andere dienstverleningslocaties bezitten, bezetten of beheren en als doel hebben om goederen en diensten te produceren of te verhandelen**.

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

[116] Zie : https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/employers/general.html

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

> Een van de dingen die me een beetje bang maken, is de berekening van mijn bijdragen en mijn belastingen(…) ik heb dus zoiets van "Oké, ik heb 1000 euro bruto, maar wat houd ik aan het eind over?' Het is ook daarom dat ik daarmee op dit ogenblik geen persoonlijke uitgaven meer heb gedaan. Ik kan dat misschien wel doen, maar ik deed het niet omdat ik niet weet wat ik echt mag houden en het is dus een beetje daarom dat ik mijn boekhouder wil spreken (…) Mijn vader gaat normaal gezien op het einde van het jaar met pensioen, dus moet ik mijn zaak in de loop van dit jaar een beetje ernstiger opstarten. Wat omgaan met mijn geld betreft, kom ik dus, zoals ik zei, amper aan mijn professioneel verdiend geld en daarna probeer ik iets te doen waarbij ik mijn onkosten professioneel houd, ik denk dat ik nog niet echt de juiste manier van doen heb gevonden. Laten we zeggen dat dat allemaal een *work in progress* is. [wa06]

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

> Ik denk ergens, als ik ooit stop met als freelancer te werken, dat het zal zijn omwille van die problemen, en dat is een beetje jammer. Bovendien is het zelfstandigenstatuut echt zwemmen of verzuipen, het is te zeggen dat, als alles goed gaat, zelfs een beetje, we toch best zwaar belast worden en als we ziek worden, als we op een dag een probleem hebben, dan kunnen we niet op veel hulp rekenen. [wa14]

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Naar een ander statuut overstappen kan met veel risico's gepaard gaan, zoals een aanzienlijk verlies van sociale rechten. Uit studies die in Frankrijk werden uitgevoerd, is gebleken dat de trajecten vaak kritiek zijn voor kwetsbare profielen die zich op het ondernemerschap storten: "Onder deze stimuleringsmaatregelen vormen de maatregelen die de werkloze aansporen om zijn eigen werk te creëren door een onderneming op te richten een hoogtepunt van een logica van de individuele verantwoordelijkheid" (Barthe, Chauvac en Dubois, 2014). Werklozen veranderen in ondernemers of bedrijfsleiders wordt in deze optiek voorgesteld als een bijzonder effectief middel om individuele personen voor te bereiden om voor hun eigen verzekering te zorgen en de bestaansonzekerheid te bestrijden op een manier die vaak vluchtig en illusoir blijkt (Abdelnour et Lambert, 2014). Deze aanmoediging van de zelfstandigheid als middel om de werkloosheid te bestrijden wordt uitgerold in allerlei institutionele vormen en voert in de verenigingen en de openbare instellingen die worden belast met het verspreiden van die logica een ondernemerscultuur in (Darbus, 2008)' (Louvion, 2022).

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

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

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

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

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

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

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

Werkenden in armoede en bestaansonzekerheid onder zelfstandige studenten

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

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

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

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

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

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

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

[117] FOD Economie: https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kmos-en-zelfstandigen-cijfers/zelfstandigen-belgie/het-statuut-van-student, geraadpleegd op 27/07/2023.
[118] RSVZ Cijfers en tendensen 2022: https://www.inasti.be/sites/rsvz/files/2023-06/cijfers_en_tendensen_2022.pdf, geraadpleegd op 12/10/2023.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Factoren die situaties met hybride statuten bevorderen

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

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

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

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

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

In de toekomst wordt verwacht[268] dat deze **diversificatie** van statuten en van **gecombineerde situaties** verder zal evolueren via een **flexibilisering van de klassieke stelsels** en een **uitbreiding van de afwijkende regelingen** (bv. minimaal aantal uren per contract, uitbreiding van studentenarbeid, uitbreiding van flexi-jobs, uitbreiding van verenigingswerk,...). Dat kader biedt meer mogelijkheden voor "microcontracten", talrijke en steeds kortere contracten, diensten voor prestaties "per opdracht", meerdere en gecombineerde statuten.

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

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

Tot slot zijn er een aantal factoren in verband met de organisatie van de arbeidsmarkt die in andere delen van dit rapport worden behandeld, met name: de ontwikkeling van arbeidsrelaties met meerdere partijen, van onderaanneming, van de digitale economie (platformen), van de **informele economie**, enz. Die verschillende werkvormen dragen eveneens bij tot het combineren en opstapelen van statuten door toedoen van korte contracten onder tal van uiteenlopende statuten en stelsels, die steeds verder van de klassieke arbeidsvormen verwijderd zijn.

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

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

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

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

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

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

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

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

Inkomensinstabiliteit op Europees niveau

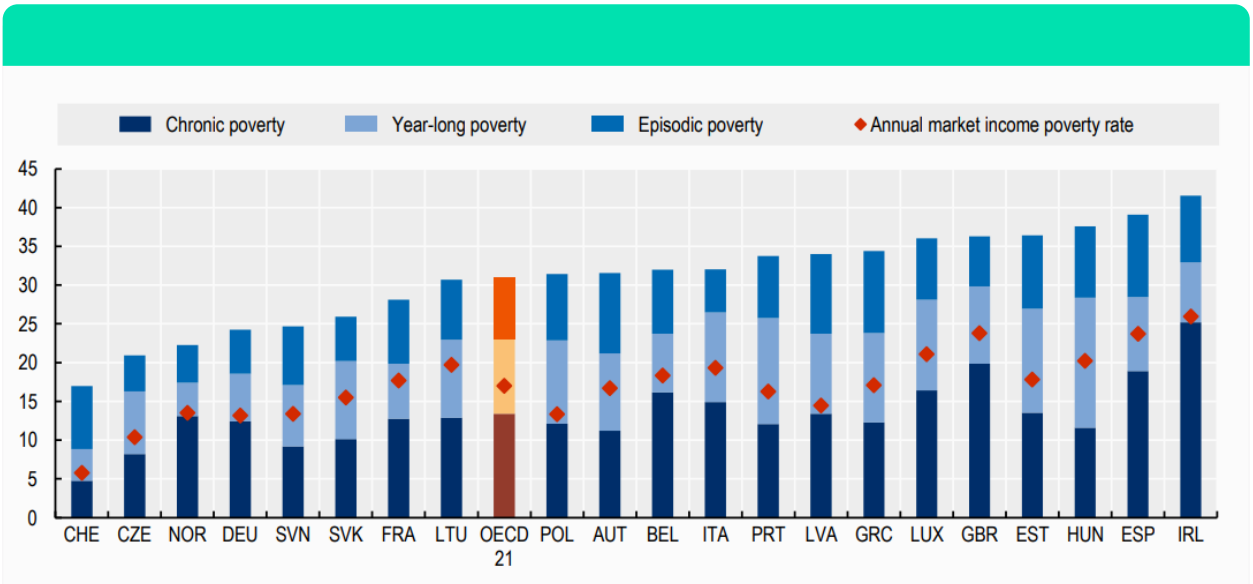
In Europa is de instabiliteit van de arbeidsstatuten zichtbaar en aanzienlijk: “In de Europese OESO-landen veranderen de individuele situaties vaak: een derde van de bevolking op arbeidsactieve leeftijd die gedurende de referentieperiode van 48 maanden haar arbeidsstatuut had gewijzigd, veranderde meerdere keren in één jaar. Die wijzigingen in het arbeidsstatuut leiden vaak niet tot een duurzame toename van het inkomen. In alle Europese OESO-landen hebben bijvoorbeeld slechts 20 % van de gezinnen hun inkomen duurzaam met minstens 25 % zien toenemen tijdens de referentieperiode van 48 maanden” (OESO, 2024[269]). De OESO berekende ook dat, bij de personen die gedurende de referentieperiode van 48 maanden van statuut veranderden, één derde van de gezinnen op actieve leeftijd minstens enkele maanden in armoede hebben geleefd (12 tot 35 maanden) en niet minder dan 43 % in chronische armoede (minstens drie jaar op vier).

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

Context van de hybriditeit bij afhankelijke loontrekkende werknemers

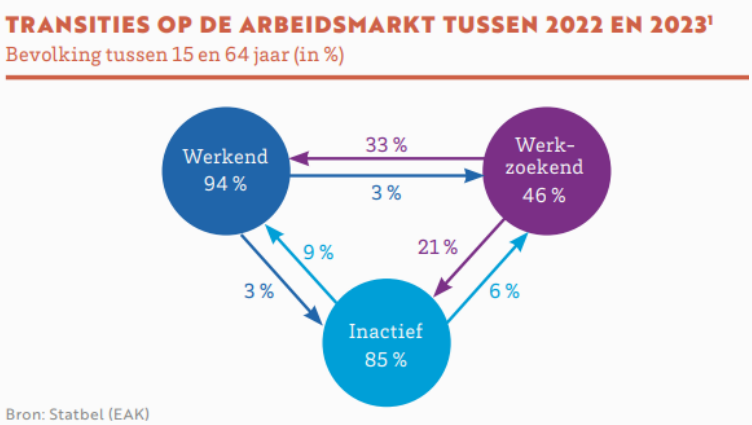
Meer veranderingen op de klassieke loontrekkende arbeidsmarkt in Brussel

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



Bron: Berekeningen op basis van Eurostat EU-SILC Dit resultaat werd berekend “als percentage van de bevolking, uitsluitend de huishoudens waarvan de belangrijkste kostwinner tussen de 18 en 59 jaar oud is, gemiddelde berekend over een periode van 48 maanden die afloopt in 2016-18” (OESO, 2024, p. 22).

[120] (OESO, 2024) On Shaky Ground? Income Instability and Economic Insecurity in Europe : On Shaky Ground? Income Instability and Economic Insecurity in Europe | OECD en https://www.oecd.org/fr/publications/2023/12/on-shaky-ground-income-instability-and-economic-insecurity-in-europe_fe101d59.html



Bron: BISA Mini-Bru 2025

Volgens het BISA is er op de Brusselse arbeidsmarkt voor loondienst een toename van de transities, en dus van wijzigingen in de statuten en activiteiten, en komen die vaker voor dan in de twee andere gewesten (BISA, 2024). In het Brussels Gewest was er tussen 2022 en 2023 een aanzienlijke dubbele verschuiving van werkloosheid naar tewerkstelling (betreft 33 % van de 'werkzoekend' in 2022), maar ook van werkloosheid naar inactiviteit (betreft 21 % van de 'werkzoekend' in 2022). Merk op dat, hoewel veel mensen aan het werk blijven tijdens dezelfde periode (94 %), dat niet per se betekent dat ze dezelfde baan behouden. Iemand kan dus qua sociaaleconomische positie "aan het werk" blijven, zelfs zonder regelmatig werk, bijvoorbeeld door voortdurend in opeenvolgende tijdelijke banen te werken.

De toegang tot werkloosheidsuitkeringen wordt moeilijker

In de afgelopen jaren werd de toegang tot werkloosheidsuitkeringen verstrengd; de volgende hervorming in die zin treedt in 2026 in werking en zal onder meer de toelatings- en toekenningscriteria wijzigen, net als het vereiste aantal gewerkte dagen, de duur om in aanmerking te komen en de evaluatie van de werkzoekenden.

Die opeenvolgende verzwaringen stellen de werkende armen de facto bloot aan hybride en onstabiele arbeid in loondienst. Ter informatie: een deel van de werkenden in bestaansonzekerheid komen niet in aanmerking voor het recht op werkloosheidsverzekering omdat ze niet voldoende werkdagen kunnen aantonen. De precaire arbeids- en activiteitsstelsels en flexibele contracten leiden tot een tragere en minder gunstige opbouw van het aantal nodige dagen om in aanmerking te komen (RVA, 2024). In bepaalde gevallen, tellen de gewerkte dagen niet mee.

In het algemeen begunstigt het telsysteem de werknemers die van de meest gunstige contractuele voorwaarden genieten. Dat roept vragen op over de toekomst van het recht op werkloosheidsverzekering in een context van flexibilisering van de arbeidsmarkt. Zelfs als er rekening wordt gehouden met de overstappen tussen tewerkstelling en werkloosheid, blijft de inzet voor deze werknemers om hun recht op werkloosheid te behouden en hun rechten te doen gelden.

Tot slot ondervindt een meerderheid van de werkende armen ook grote moeilijkheden met de wetgeving en complexe procedures, hun eigen onstabiele situatie en de veranderlijke hybriditeit die ze ondergaan. Het is moeilijk om te weten waarop ze recht hebben, welke rechten ze eventueel kunnen behouden, en dit alles wordt nog ingewikkelder bij arbeidsrelaties met meerdere partijen.

Instabiliteit van de statuten, non-take-up van rechten en verlies van uitkeringsgerechtigdheid

Statuutwisselingen leiden tot een steeds terugkerend en vrij constant probleem: het wordt moeilijk om na elke statuutwisseling een aanvraag voor bepaalde rechten in te dienen of om daarvoor in aanmerking te blijven komen. Onze analyses tonen dat frequente statuutwisselingen kunnen bijdragen tot de non-take-up van rechten (langdurig, frictioneel, definitief), verlies van uitkeringsgerechtigdheid en uitsluiting van rechten. De instabiliteit en de frequentie van de statuutwisselingen kunnen

uiteindelijk ook leiden tot onbekende situaties die niet in statistische indicatoren worden gevat.

Door de sociaaleconomische situatie van kwetsbare Brusselaars over een periode van twee jaar te volgen, stelden we een aanzienlijk risico op non-take-up en zelfs op administratieve verdwijning vast. Voor Brusselaars die gesanctioneerd werden in het kader van de werkloosheid (tijdelijke of definitieve sancties), werd bijvoorbeeld vastgesteld dat na twee jaar slechts 31 % aan het werk waren, 34 % opnieuw een werkloosheidsuitkering hadden, 7 % een (equivalent) leefloon ontvingen, 9 % inactief waren en 19 % onbekend waren bij de sociale zekerheid.

Die dynamiek getuigt van de instabiliteit van de statuten, die vandaag nog wordt versterkt door de discontinuïteit tussen tewerkstelling en werkloosheid en de versnippering en flexibilisering van de arbeid.

Toename van deeltijds werk, vooral bij vrouwen

Tussen 2010 en 2019 merken we een sterkere toename van de deeltijdse loontrekkende werknemers ten opzichte van de voltijdse loontrekkende werknemers (respectievelijk 20 % en 12 %). Tegelijkertijd stellen we vast dat de spreiding van het aantal medewerkers naar geslacht tussen voltijdse en deeltijdse banen in de tijd relatief stabiel blijft. In 2010 werken 57 % van de vrouwen voltijds en 41 % deeltijds (tegenover respectievelijk 79 % en 18 % bij de mannen). In 2019 blijven die percentages relatief stabiel. De toename van voltijdse banen in loondienst geldt dus vooral voor mannen, terwijl de toename van deeltijdse banen vooral voor vrouwen geldt.

Over het algemeen bevinden vrouwen zich in de arbeidsstelsels waar ze sterker worden blootgesteld aan risico's op lagere arbeidsinkomsten en lopen ze dus een hoger risico om lagere sociale zekerheidsuitkeringen en bijstand te ontvangen (omdat zij vaker deeltijds werken).

Deeltijds werk heeft de **neiging om hybriditeit in de hand te werken** omdat het inkomen te laag ligt en de sociale bescherming geringer is. Daarom combineren de precaire deeltijdse werknemers en werkneemsters hun loontrekkende activiteiten vaak met andere banen of activiteiten onder andere stelsels of in de informele economie.

Deeltijds werk en hybriditeit, de uitdaging van de stabiliteit

De Nationale Bank van België (NBB) wees er in 2019 op[270] dat **deeltijds werk in België vaker voorkwam** en dat er **statistische aandacht** zou moeten worden besteed **aan contracten van minder dan 20 uur per week. 'Part-time work is more common in Belgium than on average in the EU** (25 % against 19 % respectively). (…) While the proportion of people working part-time involuntarily is quite small, **it would nevertheless be advisable to remain attentive to the issue of underemployment (where the employee is working less than 20 hours per week), especially as regards the risk of precarious income and particularly among people living alone**" (BNB, Nautet & Piton, 2019).

Uit een recente studie van Statbel blijkt voor het jaar 2024, als we alle motieven die niet noodzakelijk vrijwillig zijn samentellen, dat deeltijds werk voor

Arbeidstijdvolume (aantal uren per week) voor voltijdse, deeltijdse en andere banen van 2019 tot 2020 op het grondgebied van het Brussels Gewest

	Arbeidsregime* = arbeidsduur														
	Voltijds			Deeltijds			Speciaal regime			Onbekend			Totaal		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Total	Man	Vrouw	Totaal
2010	114.997	81.795	**196.791**	26.162	58.847	**85.009**	5.016	3.293	8.309	0	0	0	146.175	143.935	**290.110**
2019	127.898	92.283	**220.181**	31.780	70.336	**102.115**	6.158	3.358	9.516	13.922	17.279	31.201	179.758	183.256	**363.014**

* BISA (2022) Arbeidsmarkt, Kenmerken van de tewerkstelling Update 29/04/2022 "Arbeidsvolume van zelfstandigen naar plaats van tewerkstelling en bedrijfstak NACE-BEL (2008): 2003-2019", BISA Aantal loontrekkenden naar woonplaats, arbeidsregime en geslacht: 2010-2019 (jaargemiddelde)

Bron: BISA: https://bisa.brussels/themas/arbeidsmarkt/kenmerken-van-de-tewerkstelling , Bevolking op beroepsactieve leeftijd | IBSA

[121] BNB (2019) Nautet M., Piton C., An analysis of non-standard forms of employment in NBB Economic Review, Belgium by June 2019

de meeste deeltijdse werknemers en werkneemsters geen vrije keuze is. Bijna een vijfde **van de werknemers en werkneemsters werken deeltijds omdat ze geen voltijdse betrekking vinden of omdat hun betrekking niet voltijds wordt aangeboden (18,2 %)**, anderen volgen een **opleiding of onderwijs (11,3 %)** of zijn **arbeidsongeschikt/ziek (8,6 %). Nog een vijfde van de deeltijdse werknemers en werkneemsters (21,4 %)** moet **voor zijn of haar kinderen of andere afhankelijke personen zorgen**, wat niet noodzakelijk een vrije keuze is (zie hoofdstuk 4) of verklaart dat er andere persoonlijke (25,1 %) of **familiale redenen (9,4 %)** zijn[271] (Statbel, 2025).

De **financiële stabiliteit** verbetert bij een **voldoende aantal uren**. Deeltijdse arbeid biedt een vorm van stabiliteit (bijvoorbeeld voor zelfstandigen in bijberoep of voor loontrekkenden met aanvullende freelance- of platformactiviteiten). Het inkomen uit een deeltijdse betrekking is echter vaak ontoereikend om een behoorlijke levensstandaard aan te houden.

Wat betreft het gebrek aan inkomsten staan werknemers en werkneemsters van kleur, met een buitenlandse nationaliteit, van jongere of oudere leeftijd (zie hoofdstuk 4) meer bloot aan bestaansonzekerheid en financiële en administratieve moeilijkheden wanneer ze meerdere banen of activiteiten combineren.

Deeltijds werk garandeert niet altijd **stabiele uurroosters**. Wanneer het aantal uren en de werktijden schommelen, staat de voorspelbaarheid van de week- of maandagenda op de helling en is het hele leven van de werknemer van week tot week veranderlijk en wordt het dagelijks leven daaraan aangepast. Dat heeft een impact op de logistiek, de planning van het gezin, de kinderen, de opvang, de zorg, de verzorging, het huishoudelijke en administratieve werk.

Bovendien zijn die **onregelmatige uren** ook een **obstakel bij het cumuleren** van meerdere activiteiten en betrekkingen omdat het onmogelijk wordt om banen, prestaties, activiteiten bij andere werkgevers te aanvaarden.

De redenen om deeltijds te werken zijn dus talrijk en in de eerste plaats structureel: **organisatorische keuzes van de werkgevers** die geen voltijdse betrekkingen aanbieden, v**ormen van hybride statuten**[272] (combinatie van arbeid en ziekte en/of arbeidsongeschiktheid), maar ook **vrijwillige of onvrijwillige combinaties** met formele arbeid en zorgtaken en onbezoldigd huishoudelijk werk273 (die reden wordt niet als arbeid beschouwd in de statistieken en in de maatschappij, hoewel ze betrekking heeft op zware fysieke en psychosociale taken en lasten).

Door de groeiende **flexibilisering van de contracten**[274] (versoepeling van het aantal uren, langere werktijden, uitbreiding van de studentenstelsels en de flexi-jobs, vermindering van het minimum aantal arbeidsuren,…) wordt het stabiliteitsaspect, zowel financieel als wat de werktijden betreft, een echte uitdaging voor de toekomst.

Tijdelijke contracten van korte duur die de instabiliteit en de hybriditeit versterken

Zoals we in het inleidende gedeelte waarin we de factoren die tot hybriditeit leiden hebben aangekondigd, is één van de voornaamste factoren **om het cumuleren** en **combineren van statuten te begrijpen** het **gebruik van contracten van kort en zeer korte duur**.

De Nationale Bank van België (NBB) wijst erop dat één op vier contracten in België tijdelijk en van zeer korte duur is, met een duurtijd van minder dan één maand: « Belgium stands out from the EU average with its frequent use of very short-term temporary contracts. Close to one in four contracts are for less than a month, while in the EU such contracts are used only between a fifth and a quarter as often."

Volgens de auteurs van deze studie kan het uitgebreide gebruik van kortdurende contracten verklaard worden door de afschaffing van de proefperiode (een contract van korte duur biedt de mogelijkheid om nieuwe werknemers te beoordelen alvorens hen een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden) en door de uitbreiding van het stelsel van de studentencontracten.[275]

[122] Bron: https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#panel-13

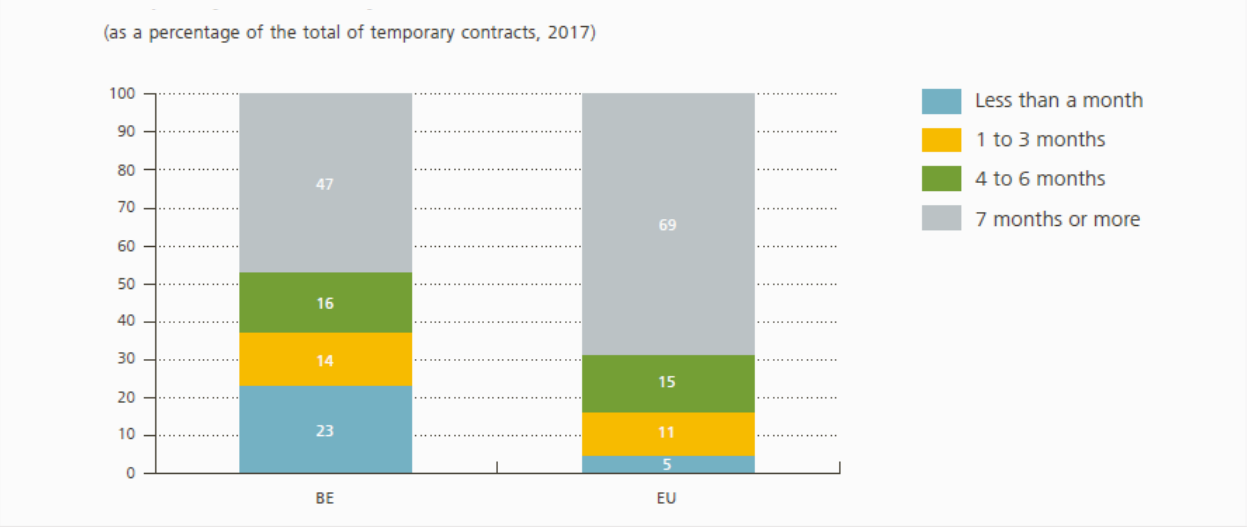
[123] We weten niet of deze hybride combinatie van arbeid en ziekte of arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een keuze, een medische verplichting of een sociale activeringsmaatregel in het kader van de wet over de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers.

[124] Een groot deel van de vrouwen kiezen niet om voor een kind of een ouder met een ziekte of een handicap te zorgen, de gendergebonden maatschappelijke organisatie "verplicht" in verhouding vooral vrouwen om dat werk op zich te nemen, of ze dat nu willen of niet. We moeten dus rekening houden met het aandeel van de dwang en het gebrek aan keuze bij deze reden.

[125] Op basis van de grote lijnen van het federale regeerakkoord 2025-2029.

[126] NBB (2019) M. Nautet, C. Piton, NBB Economic Review An analysis of non-standard forms of employment in Belgium by June 2019 : 'As already stated, the abolition of the trial period has resulted in an increase in the use of temporary contracts so that employers can obtain a clearer understanding of an employee's abilities before hiring him / her on a permanent contract. We would also point out that this type of contract covers not only fixed-term contracts but also contracts from temporary agencies, which employers are increasingly using as a way of delegating recruitment of their personnel. The popularity of student jobs has also contributed to the increase in short-term temporary contracts, particularly since the reform of the calculation method for the number of hours that may be worked' (NBB, 2019)

Temporary contracts, by duration



Bron: E.C

Volgens de NBB worden korte contracten vaak onvrijwillig ingevuld door jongere of oudere werknemers en werkneemsters, wat bijvoorbeeld blijkt uit het succes van flexi-jobs bij gepensioneerde werkenden. "Unlike the case **with self-employed status and part-time work**, it is rare that a worker makes a voluntary personal choice to sign a temporary contract. Moreover, this type of employment contract is linked with greater job and income insecurity. For young people, a temporary contract is becoming ever more frequently an inevitable first step before obtaining a permanent contract. Given that people do not generally enter into temporary contracts willingly, the sharp increase in temporary work, especially those of very short-term, concentrated among young workers, deserves special attention. In particular, if people are forced to work under successive temporary contracts, which do not lead over time to the offer of a permanent contract, this is bound **to lead to greater instability and a higher risk of poverty**." (NBB, 2019)

Voor het jaar 2024 (niet weergeven, bron Eurostat) geldt de vaststelling dat België in vergelijking met het Europees gemiddelde intensiever gebruik maakt van tijdelijke contracten van zeer korte duur. Ongeveer 30 % van de contracten in België hebben een duur van minder dan drie maand, tegenover 13 % in de EU in haar geheel.

In een studie over de combinatie van activiteiten in het kader van tijdelijke contracten, en dus van (zeer) korte duur, wordt aangetoond dat, statistisch gezien, een vijfde van de tijdelijke werknemers in de loop van de twee daaropvolgende jaren een vast contract weten af te sluiten: "Slechts 17 % van de tijdelijke werknemers hebben na afloop van 15 maanden een vast contract. De hypothese dat tijdelijk werk een opstap vormt naar vaste tewerkstelling wordt dus niet bevestigd. [276]" (Quintelier, 2020).

De NBB raadt een becijferde monitoring aan van de duurtijden van de soorten contracten, de evoluties van de toevlucht tot de verschillende soorten contracten en van de kwalitatieve impact in termen van instabiliteit en risico op toename van het armoedeniveau.

Uitbreiding van de arbeidsstelsels voor studenten en het stelsel van de flexi-jobs[277] in specifieke domeinen voor het Gewest

De toename van contracten voor korte duur en precaire tewerkstellings- en activiteitenstelsels blijkt met name uit de stijging van het gebruik van studentenarbeid en flexi-jobs door de werkgevers.

Volgens de RSZ was er de laatste 10 jaar een sterke groei van de studentenjobs: een stijging van 44.389 jobs in 2013 naar 90.172 in 2023 in Brussel.

Wat de flexi-jobs betreft, waren er in 2022 3.905 Brusselse flexi-jobbers (ook al werkten die soms buiten het Brussels Gewest), tegenover 5.368 in 2023 (RSZ, 2025[278]). Naar de toekomst toe kunnen we

[127] Voor veel mensen is tijdelijk werk helemaal niet tijdelijk: na een jaar bevinden de mensen zich vaak nog steeds in een tijdelijk statuut en ze worden vaker opnieuw inactief of werkloos in vergelijking met mensen met een vast contract." (Quintelier, 2020)
[128] Bron: RSZ, antwoord op een vraag, emailbericht van 6/01/2025.
[129] Bron: RSZ, antwoord op een vraag, emailbericht van 6/01/2025

door de uitbreiding van het gebruik van dit stelsel naar alle sectoren een sterke toename van het aantal werknemers en werkneemsters in flexi-jobs verwachten.

De hulpverleners onder onze respondenten benadrukten die stijgingen, die wijzen op een trend van geleidelijke vervanging van precaire loontrekkenden door die nieuwe tewerkstellingsstelsels. Die verschuiving heeft een impact op de bescherming van de werknemers en werkneemsters, maar ook op de openbare financiën, want die stelsels worden fiscaal vrijgesteld en vertegenwoordigen een verlies aan overheidsinkomsten.

In België is het groeipercentage van de arbeidsstelsels voor studenten en de flexi-jobs de laatste jaren sterk gestegen: "Tussen het derde trimester van 2017 en midden 2024 is het totale aantal arbeidsuren in beide categorieën vrijwel verdubbeld, met een stijging van de groei-index van 100 naar 196 voor de studenten en van 100 naar 833 voor de flexi-jobs" (Defeyt, 2025). Volgens Defeyt "lijkt het er in sommige sectoren alleszins op dat studentenuren worden vervangen door uren voor flexi-jobbers; het is dus relevant om beide evoluties samen te bestuderen" (Defeyt, 2025[279]). We wijzen er ook op dat recente data van de RSZ die sterke stijging van het flexi-jobstelsel bevestigen[280]. Die trends zullen sterk evolueren na de geplande uitbreiding van het studentenstelsel en de flexi-jobs[281].

Context van de hybriditeit bij zelfstandigen

Toename van het aantal zelfstandigen

Naast de toename van loontrekkende werknemers is er sinds enkele jaren een stijging van het aantal zelfstandigen merkbaar in België en in Brussel. Het aantal zelfstandigen in Brussel is gestegen van 122.102 in 2003 naar 175.699 in 2019[282] (IBSA, 2022). In 2023 bedraagt het aantal zelfstandigen 201.418 (Statbel). Onderstaande tabel werd gepubliceerd door Statbel en vermeldt de sectoren waarin de Brusselse zelfstandigen actief zijn. We wijzen ook op de spreiding per leeftijd van de zelfstandige ondernemers, waarbij bijna de helft van de zelfstandigen in het Brussels Gewest ouder dan 50 jaar zijn.

In tegenstelling tot België, neemt de stijging van het aantal zelfstandigen in de Europese Unie eerder af: 'Self-employment has been on a declining trend in the EU, with some variation across countries and sectors. The share of self-employed workers in total employment fell from 14.8% in 2010 to 13.3% in 2023.' (MS UE, 2025, p. 34). De sectoren met de sterkste daling zijn landbouw en handel, terwijl aanzienlijke stijging plaatsvinden in de openbare sector, onderwijs, gezondheidszorg en informatica.

In hun analyse van de evolutie van de zelfstandige "beroepen" in Frankrijk bestuderen, benadrukken de onderzoekers de ontwikkeling van het zelfstandigenstatuut gebruikt door ondernemers in een eenmanszaak zonder personeel (het grootste aandeel in Brussel): "Sinds halverwege de jaren 2000 is de zelfstandige arbeid opnieuw beginnen groeien en ontwikkelde zich dat tot een vorm van arbeidsflexibiliteit en individuele onderaanneming. Na de teruggang van het aantal zelfstandigen door de snelle daling van de werkgelegenheid in de landbouw, is deze heropleving voornamelijk te danken aan zelfstandigen in eenmanszaken (zonder personeel) in de bouw- en de dienstensector. Het verlenen van intellectuele of handenarbeid is dus niet nieuw en gaat vooraf aan de tewerkstellingsplatformen die door hun economisch model mogelijk worden versterkt.' (…) *"de metamorfose van de arbeidsstatuten en de beroepstrajecten waarmee de tertiarisering en de geleidelijke desindustrialisering van de economie gepaard gaan, leiden tot een grotere flexibiliteit van de arbeidskrachten, maar verzwakken de bescherming van de kwetsbaarste werknemers."* (Jolly & Flamand, 2019)"

[130] Defeyt P. Statistische noot 25/01/2025 : Het belang van de uren en arbeidsuren van studenten en flexi-jobbers', blz. 1.
[131] RSZ: https://www.rsz.be/stats/flexijobs#data
[132] Federaal regeerakkoord 2025-2029: http://www.belgium.be/sites/default/files/resources/publication/files/Regeerakkoord-Bart_De_Wever_nl.pdf
[133] BISA (2022) Arbeidsmarkt, Kenmerken van de tewerkstelling Update 29/04/2022 "Arbeidsvolume van zelfstandigen naar plaats van tewerkstelling en bedrijfstak NACE-BEL (2008): 2003-2019", BISA. (https://bisa.brussels/themas/arbeidsmarkt/kenmerken-van-de-tewerkstelling)

Zelfstandige ondernemers* per gewest en activiteitssector (NACE) 2023

	Brussels Hoofdstedelijk Gewest		
Bedrijfssector (NACE)	Vrouwen	Mannen	Totaal
A Landbouw, bosbouw en visserij	118	303	421
B Winning van delfstoffen	1	8	9
C Industrie	1 052	3 251	4 303
D Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	33	170	203
E Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	20	115	135
F Bouw	1 132	15 999	17 131
G Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	5 097	17 551	22 648
H Vervoer en opslag	600	6 149	6 749
I Verschaffen van accommodatie en maaltijden	2 512	8 419	10 931
J Informatie en communicatie	2 113	10 839	12 952
K Financiële activiteiten en verzekeringen	1 006	3 707	4 713
L Exploitatie van en handel in onroerend goed	2 463	7 541	10 004
M Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	14 379	30 089	44 468
N Administratieve en ondersteunende diensten	2 783	7 083	9 866
O Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	171	384	555
P Onderwijs	2 188	2 779	4 967
Q Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	10 522	9 185	19 707
R Kunst, amusement en recreatie	2 431	5 271	7 702
S Overige diensten	7 394	16 254	23 648
T. Huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik	48	115	163
U. Extraterritoriale organisaties en lichamen	5	25	30
X Nace Onbekend	56	57	113
Algemeen totaal	**56 124**	**145 294**	**201 418**

* Functies van oprichter, bestuurder en zaakvoerder die in de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ) ingeschreven zijn wat betreft zelfstandigen-niet-helpers. Bron: Statbel, maart 2025

Zelfstandige ondernemers* per gewest en leeftijdscategorië

	Brussels Hoofdstedelijk Gewest		
Leeftijdscategorie	Vrouwen	Mannen	Totaal
< 30 ans	4 833	7 309	12 142
30 - 39 ans	13 582	29 166	42 748
40 - 49 ans	14 352	37 395	51 747
50 - 59 ans	13 307	37 100	50 407
> 60 ans	10 050	34 324	44 374
Algemeen totaal	**56 124**	**145 294**	**201 418**

* Functies van oprichter, bestuurder en zaakvoerder die in de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ) ingeschreven zijn wat betreft zelfstandigen-niet-helpers. Source : Statbel, mars 2025.

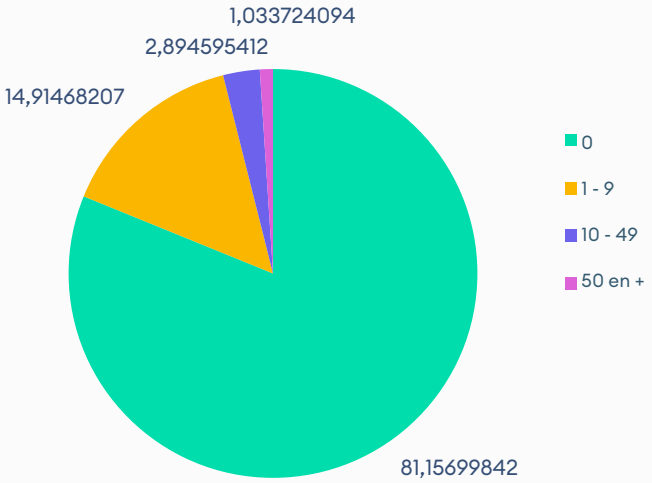
In Europa vormen de **ondernemers voor eigen rekening zonder personeel**, net zoals in het Brussels Gewest, **in verhouding de grootste groep zelfstandigen**: ze vertegenwoordigen 70 % van de zelfstandigen in Europa (MS UE, 2025, p. 34) en 81 % in Brussel (BISA, 2025).

De bestaansonzekerheid ligt hoog onder de zelfstandigen, ondanks de stijging van hun opleidingsniveau

In Europa ligt het armoedepercentage bij de zelfstandigen bijna twee keer hoger dan het armoedepercentage bij de loontrekkende werknemers en werkneemsters: het bedraagt respectievelijk 22,1 % et 9,6 % (MS UE, 2025, p. 34). In België ontbreken de data om een inschatting van de reële armoedeniveaus van zelfstandigen te kunnen maken en er is geen specifiek onderzoek over de oorzaken die verklaren waarom een aanzienlijk deel van hen zich in bestaansonzekerheid bevindt.

De profielen van de zelfstandige ondernemers zijn in de loop der tijd geëvolueerd: het ondernemerschap is vrouwelijker geworden, het heeft zich gespecialiseerd zodat de ondernemers steeds vaker een hoger onderwijsniveau hebben en ze zijn talrijker bij de oudere generaties, ook al zijn freelancers vaak jong. De vaardigheden en profielen van ondernemers zijn in de loop der tijd eveneens geëvolueerd door de ontwikkeling van de

Indeling van de ondernemingen volgens het aantal werknemers in 2023



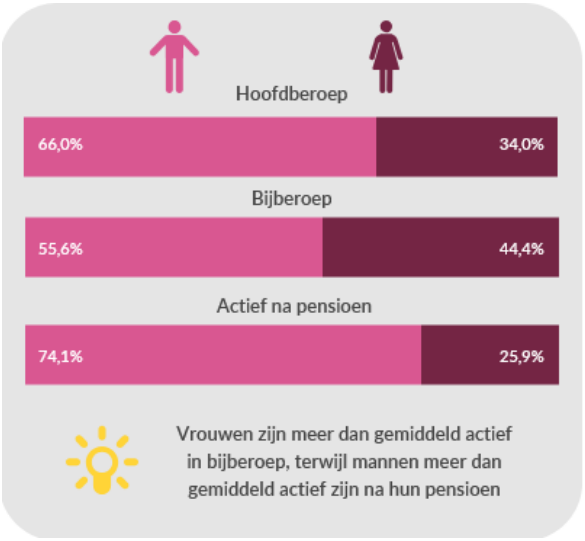
Bron: Bisa, Mini-Bru 2025.

diensteneconomie, met name de laatste jaren, met de snelle ontwikkeling van de digitale economie en kunstmatige intelligentie.

Hybride activiteiten en gecombineerde statuten: een overlevingsstrategie

Het zelfstandigenstatuut staat van nature bloot aan intense activiteit om voldoende inkomsten te genereren en spoort onvermijdelijk aan om activiteiten te combineren: contracten, projecten, opdrachten en dienstverlening "op aanvraag", maar zonder noodzakelijkerwijs tot een combinatie van statuten te leiden. Door die instabiliteit bevinden tal van zelfstandigen zich in situaties van formele of informele hybriditeit.

De gegevens van de FOD Economie tonen overigens dat bijna **40 % van de zelfstandigen meerdere statuten combineren**: 12 % zijn gepensioneerd en zetten hun zelfstandige activiteit voort en 26 % zijn zelfstandige in bijberoep. "De vrouwen zijn gemiddeld actiever in bijberoep in vergelijking met de mannen, die gemiddeld actiever zijn na hun pensioen." (FOD Economie, 2025). Er zijn meer mannen die "starten" als zelfstandige (ze vertegenwoordigen 71 % van de beginnende zelfstandigen in België[283]).



Bron: FOD Economie april 2025[284].

In ons kwalitatief onderzoek combineren de zelfstandigen die we hebben ontmoet **verschillende statuten en activiteiten** om dezelfde redenen als de loontrekkenden: gebrek aan middelen, versplinterde en gespreide activiteiten, contractuele regelingen van uiterst korte duur, contracten, prestaties en projecten waarvoor de uitvoeringsduur systematisch wordt onderschat, extreme concurrentie die de inkomsten drukt, onderaannemingsketens die de prijzen van de diensten omlaag drukken, enz.

[134] Acerta, 2024: https://www.acerta.be/nl/in-de-pers/brussels-hoofdstedelijk-gewest-levert-15-van-startende-zelfstandigen-in-belgie-71-starters-is-een-man
[135] FOD Economie april 2025: https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kmos-en-zelfstandigen-cijfers/zelfstandigen-belgie/het-profiel-van-zelfstandigen (bijgewerkt sinds)

Non-take-up van rechten: autonomie als tweesnijdend zwaard

Een realiteit die uit ons onderzoek blijkt, is de non-take-up van rechten: uit trots, schaamte of ontgoocheling doen veel zelfstandigen geen beroep op de bijstand waar zij recht op hebben. Die houding is vaak ingegeven door het verlangen om onafhankelijk te blijven, maar kan de bestaansonzekerheid vergroten. Non-take-up is niet altijd een vergetelheid: het is een manier om het zelfbeeld te vrijwaren, zelfs als dat betekent dat je schulden maakt of jezelf afsluit.

Sommigen weigeren elke vorm van hulp, erkenning of aanvraag van sociale uitkeringen als hun zelfbeeld, hun identiteit (inclusief hun beroepsidentiteit) in conflict treedt met een maatschappelijk statuut als "zieke", "gehandicapte", "werkloosheids- of OCMW-uitkeringsgerechtigde" (Noël, 2019). Door een statuut te weigeren, komt het erop aan zichzelf, zijn waardigheid en zijn persoonlijke identiteit te beschermen. Dat betreft bijvoorbeeld zelfstandigen of kunstenaars afkomstig uit de Europese Unie die weigeren hulp aan te vragen bij het OCMW, zelfstandigen die weigeren een vrijstelling van sociale bijdragen of een sociaal statuut als zelfstandige aan te vragen en die schulden maken, of mensen die ziek of gehandicapt zijn, maar weigeren om een erkenningsverzoek in te dienen of een dokter te raadplegen.

Weigeren om "afhankelijk" te zijn in een samenleving die autonomie als norm hoog in het vaandel draagt en die het recht op een uitkering verdacht maakt en stigmatiseert, kan een beschermingsmechanisme zijn, zelfs als dat ertoe leidt dat men in zeer precaire situaties terechtkomt.

De platformeconomie als aanjager van de instabiliteit

De digitale economie ontwikkelt zich snel en samen met haar duiken nieuwe, kortere, meer flexibele, maar ook meer precaire vormen van tewerkstelling op. Die uitbreiding maakt deel uit van een wereldwijde context waarin, volgens de Wereldbank, meer dan een werknemer op tien een activiteit in verband met een digitaal platform uitoefent (Wereldbank, 2024).[285] Zo zou de "gig economy" 12 % van de wereldwijde arbeidsmarkt vertegenwoordigen (Wereldbank, 2023)[286].

In België werd door de wet De Croo het P2P-statuut ingevoerd om dergelijke activiteiten te reguleren met regelmatig geïndexeerde jaarlijkse inkomstenplafonds. De FOD Financiën publiceert elk jaar een bijgewerkte lijst van erkende platformen[287] en van de vrijgestelde bedragen. Dat kader heeft tot doel een minimum aan duidelijkheid en bescherming te bieden. Het draagt echter bij tot de grotere nadruk op de versnippering van de arbeidsstatuten.

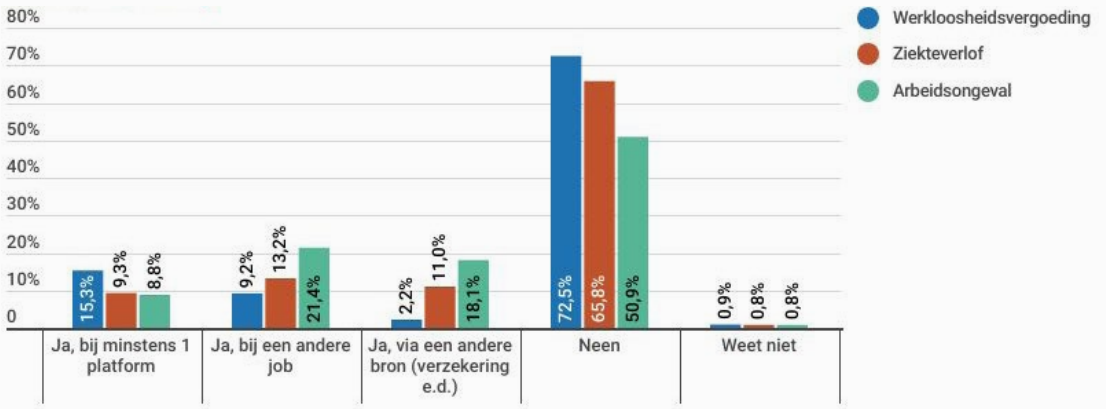
Volgens Statbel is er onder de ingeschreven platformwerkers in België een oververtegenwoordiging van **hoogopgeleide** personen: 52,4 % van de platformwerkers hebben minstens een diploma van hoger onderwijs, terwijl die verhouding voor de totale bevolking op 36,8 % ligt. Ze zijn gemiddeld jonger en vallen voornamelijk onder het **zelfstandigenstatuut**. Platformwerk is gebruikelijker in dicht bevolkte gebieden en dus ook in grote steden zoals Brussel. Nog steeds volgens Statbel, zijn de meerderheid van de platformwerkers niet onderworpen aan de sociale zekerheid en beschikken ze over geen enkele bescherming (Statbel, 2023).[288]

Hoewel een deel van de platformwerkers en -werksters deze activiteiten slechts een gering deel van de tijd beoefenen voor een aanvullend inkomen in hybride situaties, beoefenen een klein deel deze activiteiten voltijds of hebben ze geen bescherming. Die prestaties kunnen bovendien erg variabel zijn en worden niet systematisch aangegeven. Het is moeilijk om controle op de intensiteit en de al dan niet formele of informele aard van platformwerk uit te voeren.

Talrijke werkenden beginnen aan deze activiteiten zonder een duidelijk zicht te hebben op de juridische gevolgen: drempels die niet mogen worden overschreden, fiscale verplichtingen, of het platform al dan niet erkend is, bijvoorbeeld. Uit ons

[136] WB, 2024: https://blogs.worldbank.org/fr/voices/comment-les-plateformes-de-travail-en-ligne-locales-connectent-les-jeunes-a-l-emploi
[137] WB, 2023: https://blogs.worldbank.org/fr/voices/microtravail-en-ligne
[138] FOD Economie, lijst van erkende platformen, bijgewerkt op 4/04/2025: https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/deeleconomie#q8
[139] Statbel, 2023 : https://statbel.fgov.be/nl/themas/datalab/werken-digitale-platformen#news

Type sociale bescherming voor platformwerkers en -werksters



Bron: Statbel, 2023

onderzoek blijkt dat diverse platformen die door de respondenten worden genoemd, niet op de lijst van erkende platformen staan en dat een groot deel van de buitenlandse platformen volledig aan dat register ontsnappen. Die onwetendheid voedt een sluimerende juridische onzekerheid, die verder wordt versterkt door de constante evolutie van het wettelijke kader en de praktijken van de sector.Bovendien zijn de grenzen tussen de verschillende vormen van werk soms vaag. Zo kan arbeid onder een P2P- of zelfstandigenstatuut naast een betrekking als loontrekkende bestaan, waardoor verschillende sociale stelsels elkaar overlappen. Sommige Belgische platformen combineren platformwerk met andere stelsels, zoals uitzendarbeid of werkgelegenheidssteun. Die hybridisatie weerspiegelt een bredere trend: platformwerk is lang niet meer beperkt tot vervoer of het bezorgen van maaltijden, maar bestaat tegenwoordig in bijna alle sectoren: online handel, vertalingen, creatieve diensten, web enz.

De rechtspraak begint die realiteit te erkennen: zo heeft het Brusselse Arbeidshof in een arrest de relatie tussen een bezorgplatform en een werknemer omgezet in een contact als loontrekkende, ondanks een eerste vonnis in het voordeel van het platform.

2.2.1. Type 1-hybriditeit : Formele hybriditeit : opstapeling, opeenvolging en combinatie van tewerkstelling en activiteiten onder de stelsels voor loontrekkenden en/of zelfstandigen

We stellen voor om de categorie van de **'formele hybriditeit'** te beschouwen als de categorie waarin we de **opstapelingen en combinaties** van **tewerkstelling, activiteiten en prestaties** in de **formele sfeer van de economie**, en dus van aangegeven activiteiten, onderbrengen. **Formele hybriditeit kan vanuit eender welk statuut tot stand komen.**

Het gaat om alle mogelijke hybride situaties in het **stelsel voor loontrekkenden** (inclusief tewerkstellingsmaatregelen en opleidingen), in het **stelsel voor zelfstandigen** en **tussen die twee stelsels in**.

Formele hybriditeit is een situatie waarin een werknemer activiteiten combineert:

- **Uit het stelsel voor loontrekkende werknemers en werkneemsters**: deeltijdse/voltijdse loontrekkenden, uitzendkrachten, studenten, flexi-jobbers, specifieke tewerkstellings- en opleidingsmaatregelen (inschakelingsbetrekking, dienstencheques),…;

- **Uit het stelsel voor zelfstandigen**: ondernemer, freelancer, artiest, zelfstandige in bijberoep, student-zelfstandige, incubatoren voor de bevordering van het ondernemerschap,…;

- **Op het snijvlak tussen deze of andere stelsels:** andere aangegeven activiteiten op grond van specifieke statuten zoals zelfstandige in bijberoep, freelancer, erkende kunstenaar,

amateurkunstenaar, P2P, officieel aangegeven online platformwerk, vrijwilligersstelsels,…

Deze werkenden cumuleren loontrekkende en zelfstandige statuten of situaties waarin allerlei **combinaties** bestaan. Uit onze studie blijkt dat de **gefragmenteerde vormen** (duur, weinig werkuren) en de arbeidsvoorwaarden en -situaties van loontrekkende werknemers enerzijds en de activiteiten van de zelfstandigen anderzijds steeds meer naar elkaar toe groeien.

Een aanzienlijk deel van de deeltijds werkende armen lopen een groter risico om zich in een hybride situatie te bevinden en zullen a fortiori vaker op zoek zijn naar ander werk en andere activiteiten

TYPE 1 **FORMELE HYBRIDITEIT IN DE TEWERKSTELLING EN DE ACTIVITEIT =** Gecumuleerde en/of opeenvolgende stabiele en instabiele contracten en contractuele regelingen in de formele sfeer **HYBRIDE SITUATIES IN HET STELSEL VOOR LOONTREKKENDEN (INCLUSIEF TEWERKSTELLINGS-MAATREGELEN EN OPLEIDINGEN) EN IN HET STELSEL VOOR ZELFSTANDIGEN**	Voorbeelden van combinaties, situaties en statuten: - twee deeltijdse banen als loontrekkende; - deeltijdse baan als loontrekkende + uitzendarbeid; - deeltijdse baan als loontrekkende + uitzendarbeid + platformwerk; - deeltijdse baan als loontrekkende + uitzendarbeid + flexi-jobs; - deeltijdse baan + opleiding; - studentenjob als loontrekkende + studies + platformwerk; - studentenjob als loontrekkende + tweede studentenjob + derde studentenjob + vrijwilligerswerk + vrijwilligerswerk; - zelfstandige + opleiding; - baan als loontrekkende + zelfstandige in bijberoep + platformwerk; - uitzendarbeid + platformwerk; - opleiding + aangegeven platformwerk; - deeltijdse baan + zelfstandige activiteiten + aangegeven platformwerk; - stage + uitzendarbeid + platformactiviteiten; - freelanceprestaties + amateurkunstenvergoeding + platformwerk; - zelfstandige in bijberoep met een deeltijdse betrekking + prestaties via een erkend platform; - zelfstandige met springplank-contract + platformdiensten; - voltijds zelfstandige voor één werkgever + diensten via erkende platformen; - inkomen als zelfstandige helper + freelancediensten; - zelfstandige freelance kunstenaar + platformwerk + onbezoldigde vrijwilliger bij een artistiek project,…

omdat ze een onvoldoende bezoldiging of te weinig werkuren hebben. Alleenstaande zelfstandige ondernemers zonder personeel zijn vaak op zoek naar contracten, projecten en een diversifiëring van hun activiteiten.

Het dagelijks leven van die werkende armen is fundamenteel versnipperd.

De markt voor “klassieke loontrekkende arbeid” op basis van regelmatige contracten voor onbepaalde duur is niet representatief voor de situaties van een aanzienlijk deel van de werkenden in armoede en bestaansonzekerheid die zich in een hybride situatie, in andere tewerkstellingsstelsels en activiteiten, of in meerdere administratieve categorieën bevinden.

Formele hybriditeit onder het statuut van loontrekkende

Het traditionele model van de voltijdse loontrekkende werknemer die beschikt over een stabiel en toereikend inkomen stemt niet of weinig overeen met de realiteit die talrijke werkende armen ervaren. Voor werkende armen biedt een voltijdse baan niet systematisch een inkomen dat hun basisbehoeften dekt. Die economische kwetsbaarheid wordt nog versterkt wanneer het werk deeltijds of tijdelijk is of afhangt van occasionele opdrachten, zoals dat het geval is bij uitzendarbeid of flexi-jobs.

In die context moeten de werkende armen vaak hun toevlucht nemen tot andere vormen van activiteit om hun inkomen aan te vullen. Eén van de redenen van de noodzaak van die opstapeling van activiteiten, is het feit dat talrijke werkende armen

contracten van korte duur hebben of deeltijds werken en niet voldoende werkdagen kunnen voorleggen om recht te hebben op werkloosheid. De cumul van activiteiten is dus meestal een verplichting in plaats van een keuze.

Hybriditeit wordt vaker ondergaan dan bewust gekozen

In ons onderzoek kunnen we een onderscheid maken tussen enerzijds de hoger geschoolde werkende armen, die verschillende banen of activiteiten cumuleren om ervaring op te doen met de bedoeling om een baan in de wacht te slepen die langduriger en zinvoller is en anderzijds de lager geschoolde werkende armen die dringender op zoek zijn naar werk en activiteiten om de eindjes aan elkaar te kunnen knopen, los van de eventuele ervaring die ze daarbij opdoen. In beide gevallen moeten we het begrip "keuze" relativeren, want bestaansonzekerheid of grote armoede beperken de keuzemogelijkheden.

Die vaststelling werd theoretisch onderbouwd door Van Hoolandt (2018), die de twee voornaamste modellen van gecombineerde betrekkingen onderscheidt op basis van de beschikbare uren in het hoofdberoep:

- Het eerste betreft situaties van **combinaties in een beperkt uurrooster**, waar de werknemer het aantal werkuren in zijn hoofdactiviteit niet kan verhogen, bijvoorbeeld vanwege een deeltijds contract, een gebrek aan mogelijkheden of een hoge turnover. Dergelijke combinaties zijn meestal gedwongen en gemotiveerd door de **noodzaak om een minimaal inkomen te verzekeren**. De auteur noemt dit **«verzekeringscumul»**;

- Het tweede betreft c**ombinaties in een niet-beperkt uurrooster** dat van toepassing is op werknemers die theoretisch de mogelijkheid hebben om het aantal werkuren in hun hoofdberoep te verhogen, maar er toch voor kiezen om te combineren. Die combinatievorm kan deel uitmaken van een b**eroepstransitiedynamiek** en de mogelijkheid bieden om tijdens een omscholingsperiode voor een zekere financiële zekerheid te zorgen of het gevolg zijn van een vrijwillige keuze om te combineren met een activiteit die als waardevoller of meer bevredigend wordt beschouwd en waarbij persoonlijke of symbolische belangen voorrang hebben op financiële overwegingen.

Beide combinatievormen (verzekering en transitie) worden afgestraft onder de huidige loon- en fiscale regelingen in België. Een vaak vermeld geval is dat van de dubbele deeltijdse betrekking (twee contracten van 50 %) die tot een averechts effect kan leiden: de combinatie van twee deeltijdse banen kan tot een hogere fiscale last leiden dan een voltijdse baan, zelfs wanneer het totale inkomen ontoereikend blijft.

Hybriditeit die onvoldoende gekend is, wordt bijgevolg onvoldoende in aanmerking genomen in de regelgeving

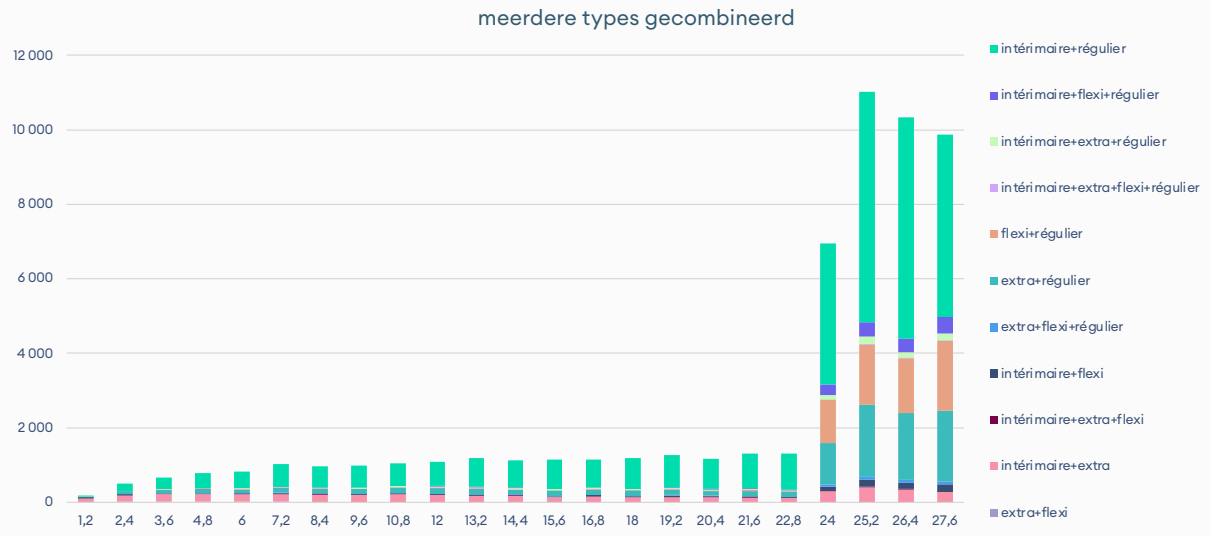
Het voorbeeld waarbij de cumul van twee halftijdse banen in een hogere fiscale last resulteert dan één voltijdse baan is symptomatisch voor het feit dat het sociaal- en arbeidsrecht meer rekening moeten houden met de kwestie van formele hybriditeit. In plaats van er voordelen of rechten door te krijgen, botsen de betrokken werknemers op talrijke administratieve moeilijkheden en een gebrek aan formele erkenning van hun economische bijdrage.

Een ander voorbeeld van de nood rechtsregels aan te kunnen passen aan deze hybride realiteiten is het o**penen van het recht op werkloosheid**. Een studie van de RVA, gepubliceerd in juli 2024 onder de titel "De impact van flexibele arbeidscontracten op het openen van het recht op een werkloosheidsuitkering", onderzoekt op welke manier de vormen van precaire tewerkstelling, zoals uitzendcontracten, flexi-jobs en extracontacten, de mogelijkheid voor de werknemers om het recht op werkloosheid te openen, al dan niet beïnvloedt. Ze toont aan dat die "flexibele contracten", die vaak niet op elkaar aansluiten en slechts weinig arbeidsuren tellen, het moeilijk maken om een voldoende aantal werkdagen gedurende de vereiste referentieperiode aan te tonen om van een werkloosheidsuitkering te kunnen genieten. Regelmatige contracten, daarentegen, bieden de mogelijkheid om meer "gewerkte dagen" per maand te registreren.

De onderstaande grafiek toont het aantal gewerkte dagen per maand (x-as) naargelang het contracttype: regelmatig, flexibel, tijdelijk en de verschillende combinaties. We zien duidelijk dat de werknemers die meer regelmatige uitzendcontracten hebben, aanzienlijk meer dagen kunnen meetellen dan werknemers die bijvoorbeeld flexi- en regelmatig uitzendwerk combineren.

Vooral de precaire werknemers met voornamelijk instabiele trajecten bevinden zich in deze situaties. De hervormingen van 2012 hebben het mogelijk gemaakt om de referentieperiodes te verlengen met als doel die tewerkstellingsvormen beter te integreren, maar het duurt voor de betrokken doelgroepen nog steeds langer om hun rechten te verwerven. De tewerkstelling via flexibele arbeidscontracten heeft dus een grote impact op het openen van het recht op een werkloosheidsuitkering.

Verdeling van gewerkte maanden naar type contract en aantal dagen per maand



Bron: RVA, Spotlight: De impact van flexibele arbeidscontracten op het openen van het recht op een werkloosheidsuitkering, 2024, p. 11[150]

[150] Spotlight: De impact van flexibele arbeidscontracten op het openen van het recht op een werkloosheidsuitkering https://www.rva.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/5a8f5c7fb1c85e620901b1efe4b9c8dc9d9d4b6e/2024_07_04_spotlight_toelaatbaarheid_flexi_nl.pdf

Loontrekkende in een formele hybride situatie met meerdere contracten

Tomi is een 29-jarige Belg. Hij woont in een tweekamerappartement met een huur van 900 euro en 220 euro kosten. Hij besteedt ongeveer 400 euro per maand aan voeding ten tijde van het gesprek. Hij heeft de middelbare school afgerond en heeft een diploma van de Académie royale de Belgique voor zijn discipline. Hij is muziekleraar als loontrekkende uitzendkracht in drie academies: één in Brussel en twee daarbuiten. Al die contracten samen zijn goed voor een driekwart uurrooster. Zijn loon bedraagt ongeveer 1000 euro netto per maand. Zijn positie is precair: als er een andere leraar met het vereiste diploma opdaagt of als de directie ontevreden is, verliest hij één van zijn jobs. Naast die slecht betaalde activiteit, geeft hij regelmatig concerten. Het payrollbedrijf dat hij daarvoor gebruikt, houdt 46 % van zijn bruto inkomen in. In de loop van zijn artistieke loopbaan werd hij vaak bezoldigd via de KVR (kleine vergoedingsregeling) met een jaarlijks bezoldigingsplafond. [wa51]

Loontrekkende student in een formele hybride situatie met vrijwilligerswerk

Omar is een Belgische student van ongeveer twintig jaar, die is ingeschreven in een hogeschool voor een opleiding als industrieel ingenieur. Hij woont bij zijn ouders, die in het buitenland werden geboren. Hij heeft een brevet als animator en heeft tal van jobs beoefend, voornamelijk bij verenigingen die kampen organiseren. Die opdrachten werden heel weinig betaald, soms slechts 500 euro voor twee weken, en de betalingen werden vaak met vertraging uitgevoerd. Hij heeft ook gewerkt voor een andere vzw, die in de sportsector actief is. Bovendien heeft hij als vrijwilliger deelgenomen aan een universitair mentorschapsprogramma (officieel aangegeven lessen) en gaf hij tegelijk niet-aangegeven privélessen.

Tegenwoordig werkt hij als vrijwillige animator bij een sport-vzw. Omdat hij dringend geld nodig had, heeft hij tal van pogingen ondernomen: hij solliciteerde bij een supermarkt, een restaurant, een schoonmaakbedrijf – door zijn CV te verzenden via “alle apps die er in de wereld bestaan”, in zijn eigen woorden – zonder succes, behalve als animator. Hij voert talrijke opdrachten uit tijdens de weekends en de vakantie, via occasionele vrijwilligerscontracten, bezoldigd per opdracht (bijv.: een week stage, een middag ter gelegenheid van een verjaardag). Hij verdient 10 euro per uur, soms minder, en moet opletten om de toegelaten maximumbedragen voor vrijwilligers niet te overschrijden. Het universitaire mentorschap dat hij verzorgt in middelbare scholen, is over het hele jaar gespreid, bij een vaste groep, voor een loon dat tussen 8 en 9 euro

per uur bedraagt. De sollicitatiegesprekken die hij had bemachtigd, werden allemaal afgezegd of uitgesteld door de coronacrisis. Hij kon pas een jaar na de lockdowns een stabiel studentencontract bemachtigen. Werken tijdens zijn studies is voor hem een gedwongen keuze vanwege de moeilijke financiële situatie, met zeer lage inkomsten. [wa9]

Daarnaast blijkt dat duizenden mensen te maken hebben met combinaties van uitzendarbeid met extra-werk, of uitzend-/extra-/flexi-werk, of uitzend-/flexi-/vast werk … Alle werknemers die zoveel mogelijk tijdelijk werk combineren, zullen onder het oude stelsel meer moeilijkheden ervaren om het recht op een werkloosheidsuitkering te openen. Met de hervormingen die op stapel staan, wordt die impact van flexibele contracten des te groter.

Formele hybriditeit onder het statuut van zelfstandige

Als zelfstandige is het **eenvoudiger om in hybriditeit te werken door de grote mate van autonomie in de arbeidsorganisatie en de ruime bewegingsvrijheid**, die we echter moeten nuanceren door de extreme versnippering van de activiteiten (zie supra). Steeds meer zelfstandigen combineren meerdere activiteiten. Die vrijheid om activiteiten af te wisselen wordt vergemakkelijkt door de verscheidenheid aan statuten die bestaan en door de digitale economie en het platformwerk. Het is mogelijk om zelfstandige te zijn en tegelijkertijd andere activiteiten uit te oefenen onder het statuut van freelancer, P2P, allround-zelfstandige, enz. **Onder het zelfstandigenstatuut is het dus relatief eenvoudig en gemakkelijk om in een al dan niet gekozen hybride situatie terecht te komen**.

De zelfstandige ondernemer staat op zichzelf en hangt af van de inkomsten en winsten die hij via bestellingen en contracten kan genereren. Hij staat permanent onder druk om opdrachten, contracten enz. in de wacht te slepen (zie supra, zichtbare kant). Een niet onaanzienlijk deel van de zelfstandigen zijn aangewezen op de contractuele regelingen, projecten, prestaties die hen worden aangeboden of opgelegd. Die realiteit kan bijdragen tot hybride situaties: nieuwe of verboden situaties, een gedeeltelijk informele bezoldiging, verlies of afwezigheid van statuut, enz.

Freelancers, artiesten en andere soorten zelfstandige ondernemers zonder personeel werken in technische, artistieke, gespecialiseerde sectoren en komen uiteindelijk erg vaak in gekozen of gedwongen hybriditeit terecht. Die hybriditeit bestaat vaak ook uit onzichtbare prestaties uit de platformeconomie die op alle sectoren betrekking kunnen hebben.

Voorbeeld van formele hybriditeit bij zelfstandigen: zelfstandige met een vast en een variabel inkomen

Michael werd geboren in Centraal-Amerika en is 28 jaar. Hij is tweetalig, freelancer en woont in Brussel. Hij behaalde een MBA in de Verenigde Staten en volgt op dit ogenblik een masteropleiding aan de KULeuven. Hij werkt als zelfstandige toeristengids voor een touronderneming in Brussel. Hij beantwoordt ook sporadische verzoeken via een gecentraliseerd platform. Hij deelt zijn tijd op tussen zijn studies ('s ochtends of in de namiddag) en de rondleidingen. Dat werk biedt hem een zekere mate van flexibiliteit.

Zijn inkomsten komen uit twee soorten activiteiten: de 'free tours' (70 %) op basis van fooien en de vooraf betaalde rondleidingen (30 %). Die variabele bezoldiging hangt af van allerlei factoren: weersomstandigheden, seizoen, toeristische drukte enz. Rondleidingen worden soms afgezegd of uitgesteld. Hij verdient soms 60 % meer in augustus dan in andere maanden. Zijn jaarinkomen bedraagt gemiddeld 21 000 euro, waarvan na aftrek van btw en sociale bijdragen ongeveer 18 500 euro, of ongeveer 1 500 euro per maand, overblijft. Hoewel hij met iemand anders samenwoont en strikt op zijn uitgaven let, heeft hij moeite om de eindjes aan elkaar te knopen. Hij besteedt ongeveer 250 euro per maand aan zijn masteropleiding en moet elke week elke overblijvende euro tellen.

Zijn beroep is precair en die instabiliteit geldt ook voor zijn collega's. Je moet de klanten tevreden stellen en goede beoordelingen halen om een redelijk inkomen te kunnen verwachten. Hij heeft geen contract als loontrekkende: het bedrijf werft uitsluitend freelancers aan. Hij is aan dat bedrijf gebonden en heeft geen toestemming om dezelfde diensten via een concurrerende onderneming aan te bieden.

2.2.2. Type 2-hybriditeit: 'Samengestelde' hybriditeit: opstapelingen en combinaties van tewerkstelling, activiteiten, sociale bijstand en informeel werk "om uit de armoede te ontsnappen"

We stellen voor om de categorie van de **"samengestelde hybriditeit"** te beschouwen als de categorie die situaties groepeert waarin de grootste diversiteit van **opstapelingen en combinaties** mogelijk is. Die opstapelingen en combinaties vermengen **tewerkstellings- en activiteitsstatuten uit de formele sfeer met activiteiten uit de informele sfeer en/of sociale bijstand (onder het stelsel van de sociale zekerheid of bijstand)**.

De **situaties die werden beschreven voor de formele hybriditeit** kunnen overvloeien in of gecombineerd worden met **sociale statuten** (sociale bijstand onder de sociale bescherming) en a**ctiviteiten uit de informele sfeer**. Een situatie van samengestelde hybriditeit onderscheidt zich van een situatie van informele hybriditeit door de geringe en kortere tijd die aan een informele activiteit wordt besteed. Bij samengestelde hybriditeit overschrijdt de informele activiteit nooit één derde van de activiteitsduur.

Samengestelde of informele hybriditeit omvat tijdelijke en "flexibele" of zelfs niet-aangegeven arbeidsvormen, hetgeen opnieuw bijdraagt tot de complexiteit van deze situaties en statuten die soms op de grens van de legaliteit liggen, vaak verborgen worden en bijgevolg onzichtbaar blijven in de statistieken. Ze kunnen de werknemer of werkneemster blootstellen aan administratieve of strafrechtelijke sancties.

Werkenden die in bestaansonzekerheid leven bevinden zich in een **zeer instabiele situatie** waar ze vaak **niet zelf het type of de volgorde van hun tewerkstelling, activiteiten en prestaties kunnen kiezen**. Die **wisselvallige situaties** zijn **kenmerkend voor het traject** van de werkende armen en **werken de samengestelde hybriditeit in de hand**.

Deze arme hybride werknemers hebben vaak **geen andere keuze dan verschillende statuten te cumuleren en verschillende sociaaleconomische posities te combineren. De discontinuïteit van de situaties tussen werken en niet werken (die ze ondergaan of die worden opgelegd door de werkgever) duwt hen in situaties waarin ze risico lopen sociale rechten te verliezen.**

Type 2	**SAMENGESTELDE HYBRIDITEIT** Opstapeling en/of opeenvolging van betrekkingen en activiteiten in de formele sfeer met activiteiten uit de informele sfeer en/of sociale bijstand (sociale zekerheid of bijstand).	**Voorbeelden van combinaties van formele statuutsituaties met sociale uitkeringen en eventueel andere soorten regeling:** -baan als loontrekkende en sociale uitkeringen: vervangingsinkomen en bijstand; - variabele deeltijdse baan met een IGU (inkomensgarantie-uitkering) van de RVA; - uitkeringsgerechtigde (leefloon + SPI) + opleiding + studentenjob - student + studentenjob + tweede studentenjob + leefloon; - opleiding + socialebijstandsinkomen + vrijwilligerswerk; - uitkeringsgerechtigde (leefloon) + variabele contracten; - ‹werkloosheid + begunstigde van het voordeel 'springplank naar zelfstandige'; - contracten van zeer korte duur/variabele uitzendarbeid + flexi-jobs; - ingeschreven werkzoekende (NWWZ), freelancer, verenigingswerk …; - tewerkstellingsmaatregelen + informele prestaties; - werkloosheid + contracten van zeer korte duur/uitzendwerk + aangegeven platformwerk; - werkloosheid + inkomsten via een beroepsopleiding; - leefloon + uitzendprestaties; - meerdere flexi-jobs en werkloosheid; - deeltijdse baan + deeltijdse arbeidsongeschiktheid; - baan als loontrekkende + prestaties via niet-erkende platformen + vervangingsinkomen of bijstand (werkloosheid, handicap …); - zelfstandige met overbruggingsrecht + prestaties als zelfstandige; - zelfstandige en ziekte/invaliditeit; - vrijwilligerswerk, kunstenaar, freelancer, sociale bijstand van het OCMW; - student + vrijwilligerswerk + verenigingswerk + informeel twerk; - contract voor onbepaalde tijd van 13 uren per week + amateurkunstenvergoeding + informeel werk; - contracten van zeer korte duur/variabele uitzendarbeid + informeel werk; - uitzendopdrachten van korte duur + prestaties voor niet-erkende platformen + informeel werk.

Samengestelde hybriditeit vanuit het statuut van loontrekkende of zelfstandige

Werkende armen moeten vaak het hoofd bieden aan discontinuïteit tussen verschillende banen en activiteiten, die steeds meer versnipperd zijn. Opeenvolgende statuten, en dus situaties van formele hybriditeit, komen steeds vaker voor. In de categorie van de samengestelde hybriditeit, kunnen werkenden tot drie verschillende soorten activiteiten combineren.

Voorbeeld van samengestelde hybriditeit vanuit een loontrekkend statuut

Tal van loontrekkende werknemers rijgen deeltijdse contracten aan elkaar en vullen hun onvoldoende uren aan met wat ze kunnen vinden. Bovendien is het mogelijk om één of meerdere contracten als loontrekkende te combineren met diensten als zelfstandige in bijberoep, platformwerk, zwartwerk of andere soorten van regelingen.

Deeltijdse loontrekkende in een samengestelde hybride situatie

Fred is een twintigtal jaren oud, werkt als verkoper in de confectie en had tal van kleine opeenvolgende contactjes van zeer korte duur. Vlak voor ons gesprek was zijn laatste contract een deeltijds contract voor bepaalde tijd van drie maanden in een kledingzaak Dat contract volgde op uitzendopdrachten die week na week werden verlengd in een andere winkel, op basis van drie opdrachten per week. Soms werkte hij in die winkel in het zwart.

Voordien had hij verschillende korte opdrachten uitgevoerd: in de horeca, een restaurant, een matrassenwinkel, een cateringservice, hij aanvaardde al die kortdurende opdrachtjes via uitzendbureaus. Hij ging ook babysitten en gaf privélessen in het zwart. Hij combineert dat met andere activiteiten, zoals 4 of 5 dagen lang één of twee uur per dag flyers uitdelen voor een theater. Daarvoor krijgt hij aan het einde van de maand maximum 200 euro in het kader van een vrijwilligersstatuut. Daarnaast blijft hij werkzoekende. Hij aanvaardt het vrijwilligerswerk, ook al wordt dat minder goed betaald en krijgt hij slechts een onkostenvergoeding. Hij bezocht de job days van Actiris, maar dat heeft niets opgeleverd. [wa26]

Deeltijdse loontrekkende uitzendkracht in een samengestelde hybride situatie

Raphaël is geboren in Frankrijk uit Franse ouders. Hij woont samen met zijn partner in het noorden van Brussel. Zijn huur bedraagt 695 euro plus 130 euro kosten en hij besteedt ongeveer 50 euro per maand aan zijn verplaatsingen. Met zijn diploma in communicatie en geluidscreatie begon hij met een stage bij een openbaar informatiebedrijf en deed hij daarna jarenlang de ene freelance-opdracht na de andere voordat hij trainer op een softwarepakket werd. Vandaag bevindt Raphaël zich in een hybride situatie: hij heeft geen stabiel statuut en wisselt uitzendopdrachten, kleine en grotere freelance-opdrachten en kleine niet-aangegeven contractjes voor een Amerikaans platform af. Hij overweegt om zelfstandige te worden, maar aarzelt vanwege het gebrek aan sociale bescherming en het feit dat hij slechts één regelmatige opdrachtgever zou hebben. Hij werkt voornamelijk als geluidsontwerper. Vóór de pandemie deed hij ongeveer drie uitzendcontracten per week, vaak voor één dag, met zeer wisselvallige uren (10-18 uur, 5.45-13 uur, enz.). Het uitzendbureau stuurde hem telkens de planning ter goedkeuring. Hij kreeg ook drie halftijdse vervangingscontracten van drie maanden, maar die hebben hem belet om andere opdrachten aan te nemen. De coronacrisis was een keerpunt: de directie heeft het aantal uitzendkrachten drastisch verminderd en geeft voortaan de voorkeur aan zelfstandigen. Resultaat: Rafaël is van een driekwart baan op bijna niets teruggevallen. Soms moest hij zijn werkloosheidsrechten opnieuw activeren en dat bleek moeilijk. Hij heeft geen lopend contract meer, hij wordt opgebeld op het laatste nippertje, soms zelfs op de ochtend zelf, om te komen werken. Hij ervaart steeds meer een vorm van bestaansonzekerheid: “Ik heb het gevoel dat ik een wegwerpproduct ben”. Desondanks houdt hij van zijn beroep, ook al bevallen sommige taken hem beter dan andere. Hij blijft daarnaast ook zijn geluidscreaties maken, die soms onderbetaald worden, ondanks het werk dat hij eraan besteedt (bijv. 16 uur werk voor 2 minuten geluid). Hij betreurt het dat platformen en bepaalde klanten dat als een hobby beschouwen en dat de loonvoorwaarden niet altijd worden nageleefd.

Om zijn activiteit veilig te stellen, gaat Raphaël proberen om een vzw rond kunst en geluidscreatie op te richten. Hij heeft de statuten al opgesteld en omringt zich met zijn netwerk. Het doel: zijn werk legaal

kunnen factureren, inkomsten van de vzw met gelegenheidsopdrachten combineren en een band onderhouden met het openbare mediabedrijf zonder 100 % zelfstandig te moeten worden. Hij gaat actief op zoek naar informatie over de administratieve procedures en het beheer, om alles volgens de regels te doen.

Zijn activiteit blijft erg versnipperd, met een uiterst wisselvallig werkrooster, dat schippert tussen gelegenheidsopdrachten, administratieve procedures en persoonlijke projecten.

Voorbeeld van samengestelde hybriditeit vanuit een loontrekkend of zelfstandig statuut: het voorbeeld van de kunstenaars

Er duikt een typische groep precaire werknemers en werkneemsters op, specifiek voor het Brusselse Gewest, namelijk de kunstenaars. Kunstenaars zijn "per definitie" uiterst vertrouwd met discontinuïteit tussen de betrekkingen en activiteiten die hen worden aangeboden. Tussen periodes met en zonder werk, van activiteit en inactiviteit, worden kunstenaars vaak ook niet betaald voor een groot deel van hun werk (voorbereiding, verplaatsingen,…). De duurtijd van kunstprojecten is per definitie vergankelijk. De onderbrekingen tussen werkperiodes zijn typisch voor kunstenaars en goed gedocumenteerd (Roux, 2019). Daardoor bieden ze de mogelijkheid om de discontinuïteit bij loontrekkenden en zelfstandigen goed te begrijpen.

Het kunstenaarsstatuut werd tijdens ons onderzoek volledig hervormd. Het wordt voortaan toegekend aan beginnende jonge afgestudeerden of op basis van erkenningscriteria voor een bepaalde of toegekende duur. Kunstenaars worden voortaan opgedeeld in erkende kunstwerkers en -werksters met een attest en amateurkunstenaars. Het is de Kunstwerkcommissie die de kunstwerkattesten toekent. Naast die erkenningsattesten, wordt een stelsel voor amateurkunsten ontwikkeld via het platform 'Working in the Arts' (voormalig KVR-stelsel, zie supra).

Hoewel de principes en de logica gewijzigd werden en het erop lijkt dat de nieuwe "kunstwerkers", erkend via een "kunstwerkattest", nog steeds deel uitmaken van het sociale beschermingssysteem, blijven ze een uitzondering op het algemene stelsel van de werkloosheidsverzekering (een afwijking van de werkloosheid en dus van het recht op sociale zekerheid). De houder van een attest kan dus aanspraak maken op "werkloosheid" of op een uitkering tijdens de periodes zonder werk, zoals vroeger het geval was voor kunstenaars onder het kunstenaarsstatuut. Kunstwerkers vormen ook tegelijkertijd een uitzondering op het arbeidsrecht[289] die hen toelaat actief te zijn "zoals een zelfstandige", maar tegelijk beschouwd te kunnen worden "als een loontrekkende" die als dusdanig is onderworpen aan de sociale zekerheid, zonder contracten, maar via "opdrachtgevers". Ook hier worden de grenzen vervaagd tussen het stelsel voor loontrekkenden en voor zelfstandigen.

Sommige kunstenaarstrajecten zijn bijzonder chaotisch met frequente veranderingen, intense tewerkstellingsperiodes, gevolgd door periodes van onzekerheid. De prestaties zijn onregelmatig in omvang en aantal en er zijn seizoenseffecten naargelang de disciplines (evenementen, grote aanvragen,…). Ondanks het bestaan van een statuut (dat sindsdien volledig werd hervormd), hebben een deel van de kunstenaars hier geen toegang toe of ondervinden zij moeilijkheden om dat statuut te krijgen (zie infra).

Table 7 : Belemmeringen voor het verkrijgen van het statuut van kunstenaar/kunstwerkerstatuut

U voldoet niet aan de huidige toegangsvoorwaarden wat betreft het aantal te werken dagen/uren.	34%
Uw huidige en/of vroegere statuut geeft u geen recht op dit statuut.	34%
Uw huidige en/of vroegere statuut geeft u geen recht op dit statuut.	28%
U weet niet wat het statuut van "kunstenaar" inhoudt?	19%
Ander	18%
Te veel bewijsstukken en bewijzen die moeten worden aangeleverd in verband met het zoeken naar werk	16%
U ziet het nut, het belang of de wenselijkheid ervan niet in.	13%
U voldoet niet aan de huidige toegangscriteria wat betreft de referentieperiode.	10%

Bron: Observatoire des politiques culturelles[150] (2025)

150 Observatoire des politiques culturelles, "Travailleurs et travailleuses des arts plastiques, visuels, numériques, de l'espace, des arts appliqués, du design et de la mode et de l'architecture en Fédération Wallonie-Bruxelles" Etudes n°15, Janvier 2025 https://opc.cfwb.be/fileadmin/sites/opc/uploads/documents/Publications_OPC/Etudes/Etudes_N__15.pdf

140 Working in the Arts, Professional, 08/04/2024: Het kunstwerkattest en artikel 1bis | Working in the arts

Ter informatie: volgens een recente studie van het Observatoire des politiques culturelles, kreeg een zesde van de kunstenaars het kunstenaarsstatuut onder zijn oude vorm niet toegekend, voornamelijk omwille van een onvoldoende aantal gepresteerde dagen en uren om in aanmerking te komen of omwille van incompatibiliteit met een ander statuut of administratieve formaliteiten.

Uit het recente jaarverslag van de Kunstwerkcommissie[290] blijkt dat de commissie voor het jaar 2024 voor Brussel 8.530 attestaanvragen ontving en dat er 988 attesten ("gewoon", "plus" of "starter") werden toegekend. Het verslag geeft geen inzicht in de motieven achter de annuleringen en afwijzingen van aanvragen, maar toont wel dat **het Brussels Gewest meer kunstenaars telt dan de twee andere gewesten**.

Samengestelde hybriditeit onder een loontrekkend of zelfstandig statuut, het voorbeeld van de zelfstandigen in bijberoep

Het is mogelijk om het loon van een halftijdse betrekking of minder tot een bepaald plafond te combineren met bezoldigde activiteiten onder het stelsel voor zelfstandigen.

Wat betreft het tewerkstellingstype en de sociaaleconomische risico's is het sociaaleconomische risico matig, zolang de wettelijke voorwaarden worden nageleefd. Bij een sociaal risico (bijv. arbeidsongeval, ziekte,…) wordt de persoon slechts gedekt voor de loontrekkende arbeidstijd.

De klassieke sociale risico's worden veel minder goed gedekt voor zelfstandigen in bijberoep, met name bij ziekte.

> De mensen die een zelfstandigenstatuut in bijberoep nemen, betalen bijdragen, maar dat levert hen geen rechten op, noch voor het pensioen, noch bij ziekte, noch in eender welke andere vorm. (…) Dat leidt tot armoede, hè… want iemand die ziek wordt en die halftijds loontrekkend en halftijds zelfstandig is, wel, die krijgt slechts ziekenkas voor de loontrekkende helft. [hulpv19]

Uit verschillende situaties en statuten waargenomen door de hulpverleners blijkt dat er ook vacatures worden verspreid voor zelfstandigen in bijberoep en dat de WAB zich zo in gevaar brengen omdat ze de subtiliteiten van dat statuut niet kennen.

> De mensen die reageren op vacatures om zelfstandige in bijberoep te worden, doen geen 5 uur per maand. Ze doen minstens 10 uur per week. En dan krijgen ze twee tot drie jaar later natuurlijk regulariseringen. Als niemand hen waarschuwt, vallen ze uit de lucht. (…) als ze daar heelhuids vanaf komen en voordien werkloos waren, keren ze terug naar de werkloosheid. De werkloosheid houdt immers de deur 15 jaar lang open als ze minstens 6 maanden en maximaal 15 jaar zelfstandig waren. De mensen die van het OCMW afhingen (…), die keren terug naar het OCMW als het niet lukt. Het grootste probleem zijn de mensen die niets hadden en die nergens op kunnen terugvallen.

Samengestelde hybriditeit tussen werk en sociale statuten voor werkenden

Op basis van ons onderzoek hebben we drie soorten van samengestelde hybriditeit geïdentificeerd die werk en sociale uitkeringen combineren:

- werkenden die gedwongen worden om een sociale uitkering of sociale bijstand aan te vragen om de eindjes aan elkaar te knopen

- werkenden die een periode met een voldoende hoog werkvolume doormaken, maar proberen hun rechten te behouden door een aanvullende uitkering aan te vragen

- oorspronkelijk uitkeringsgerechtigde werkenden die een verplicht activeringstraject volgen (opleiding of tewerkstelling), maar wiens arbeidsvolume niet volstaat om een toereikend inkomen te verdienen en die daardoor een aanvullende sociale uitkering moeten aanvragen.

In wat volgt illustreren we verschillende hybride situaties die arbeidssituaties combineren met verschillende soorten sociale uitkeringen (werkloosheid, sociale bijstand, ziekte enz.).

[141] Jaarverslag 2024 Kunstwerkcommissie, WITA - Sociale bescherming als sleutel voor een leefbare kunstenpraktijk, 2025: https://workinginthearts.be/nl/professioneel/commissie/jaarverslagen 'Het kunstwerkattest geeft kunstwerkers toegang tot verschillende specifieke socialezekerheidsregelingen, zoals met name artikel 1bis. Artikel 1bis van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders bepaalt dat de personen die tegen betaling van een loon prestaties leveren of werken van artistieke aard produceren, in opdracht van een natuurlijke persoon of rechtspersoon, zonder te zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst, genieten van de toepassing van voormelde wet. Concreet betekent dit dat zij onderworpen zijn aan de sociale zekerheid voor werknemers.'

Voorbeeld : samengestelde hybriditeit tewerkstelling-werkloosheid, een veelvoorkomende hybriditeit

Onder de verschillende mogelijke vormen van hybriditeit bevinden de meestvoorkomende situaties zich tussen tewerkstelling en werkloosheid in. Tal van mensen die werken, genieten van een werkloosheidsuitkering waarvan het bedrag varieert naargelang het arbeidsvolume.

Een niet onaanzienlijk aantal personen met een werkloosheidsuitkering, werken regelmatig en brengen die actieve periodes in mindering op hun controlekaart. Die hybride situaties zullen in de toekomst worden hertekend door de hervorming van het recht op werkloosheidsverzekering. Het behoud van dat recht wordt moeilijker door strengere criteria.

Het aantal mensen in deze situatie dreigt af te nemen ten gevolge van de maatregelen die op til staan, aangezien het aantal gewerkte uren fluctueert en op langere termijn niet altijd meer zal volstaan om het recht op de werkloosheidsverzekering te behouden. Als gevolg dreigt er een verschuiving van de mensen die minder dan halftijds werken van de werkloosheid naar het OCMW plaats te vinden.

Tewerkstelling en werkloosheid vormen nochtans een “winning team” in het licht van de discontinuïteit van de tewerkstellings- en werkloosheidstermijnen. Deze “discontinuïteit van het werk” (Roux, 2023), waarmee de uiterst veelvoorkomende overstappen tussen periodes met en zonder werk bedoeld worden, werd ruimschoots gedocumenteerd in het kader van de Brusselse rapporten over de stand van zaken in verband met armoede, met name via onderzoek naar de trajecten van vrouwen in precaire situaties en mensen die geen gebruik maken van hun werkloosheidsverzekering (Observatorium voor gezondheid en welzijn, 2015, 2017).

Over het algemeen is het moeilijk om aanvullende sociale uitkeringen naast het werk te verkrijgen in situaties met veelvuldige veranderingen van statuut, tewerkstelling en activiteiten. Ondanks al hun inspanningen hebben de rechthebbenden het gevoel vast te zitten in een wereld van bestaansonzekerheid, waar ze tussen werkloosheid, opleidingen en werk van de ene precaire situatie in de andere terechtkomen.

De RVA stelt ook vast dat volledig uitkeringsgerechtigde werklozen die niet werken, meer uitkeringsdagen opbouwen. De mensen die gelijktijdig een beperkte activiteit beoefenen en werkloos zijn – zoals jongeren in beroepsinschakelingstijd, begunstigden van een inschakelingsuitkering of volledig uitkeringsgerechtigde werklozen – verzamelen over het algemeen een kleiner aantal uitkeringsdagen.

In bepaalde situaties kunnen werkenden, ondanks het feit dat ze regelmatig werken, niet voldoende arbeidsuren verzamelen om in aanmerking te komen voor de werkloosheidsverzekering. Dat is met name het geval bij deeltijds werk. De volgende gevallen zijn vormen van werk met te weinig (ingebrachte) uren: banen van zeer korte duur; banen die gedeeltelijk worden aangegeven en als dusdanig door de werkgevers worden opgedrongen, arbeid en activiteiten “die niet meetellen”.

Situatie van samengestelde hybriditeit met regelmatig uitzendwerk en werkloosheid, gezinshoofd van een eenoudergezin

Julie is officieel werkloos, maar voert sinds vijf jaar de ene wekelijkse opdracht na de andere uit in een federale instelling. Die contracten per dag of per halve dag variëren van week tot week. Ze is niet zelfstandig en werkt niet via een uitzendbureau, maar functioneert in een grijze zone: geen regelmatig contract, maar een maandelijks loonbriefje dat gewoon haar prestaties, uurroosters en wettelijke inhoudingen (voorheffing, RSZ) vermeldt. Ze geniet van geen enkel extralegaal voordeel.

Ze bevindt zich in een typische hybride situatie tussen werkloosheid en tijdelijk werk in. Haar inkomsten hangen af van het aantal gewerkte dagen, en verschillen dus van maand tot maand. De uren zijn wisselvallig en de opdrachten worden één of enkele dagen van tevoren aangekondigd. Ze legt uit dat ze dankzij de werkloosheidsuitkering nooit minder dan 1250 à 1300 euro, maar zelden meer dan 1600 euro per maand verdient “1600 euro, ik weet niet of je je dat kunt voorstellen … Help! “

Julie heeft het uitgerekend: een ochtend werken levert haar ongeveer 55 euro netto op voor drie uur, dat komt ongeveer overeen met één dag werkloosheidsuitkering. Een namiddag van 4 uur, levert 70 euro netto op, een volledige dag kan tot 125 euro netto opleveren. Maar het aftreksysteem van de

werkloosheidsuitkering is nadelig: als ze slechts een halve dag werkt, wordt toch een volledige dag werkloosheid afgetrokken, wat ze ontzettend onrechtvaardig vindt. De prioriteit bij de toekenning van de opdrachten wordt bepaald door de anciënniteit. Meer dan twee of vier dagen per week werken leidt tot extra inhoudingen op de uitkeringen (zelfs zaterdagen worden in bepaalde gevallen in mindering gebracht), wat haar werkloosheidsuitkering automatisch tot 1300 euro per maand herleidt. Zodra ze meer dan 20 uur per week werkt of als ze 's avonds overuren maakt, gaat haar bezoldiging erop vooruit. Dankzij die extra's verdient ze soms iets meer dan 2000 euro per maand, maar dat is zeldzaam.

Julie woont samen met haar minderjarige zoon, maar vreest de financiële gevolgen zodra die het huis zal verlaten: dan kan ze immers niet meer genieten van het statuut van gezinshoofd. Ondanks haar toewijding en haar flexibiliteit, voelt ze zich gevangen in een systeem dat haar bestraft zodra ze wat meer probeert te werken. [wa25]

Situatie van samengestelde hybriditeit met platformwerk en werkloosheid, alleenstaande

Gisèle is 62. Ze is werkloos en ontvangt een zeer lage uitkering, die niet volstaat om van te leven. Na een aantal moeilijke jaren, heeft ze zicht tot de deeleconomie gewend om haar inkomsten aan te vullen. Ze heeft zich ingeschreven op een erkend platform voor kleine diensten, waar ze sinds 2020 haar diensten aanbiedt. Dankzij de Belgische wetgeving op de deeleconomie kan zij een vergoeding vragen voor de diensten die ze levert aan particulieren die via dat platform contact met haar opnemen. Zo kan ze vandaag gemiddeld 900 euro per maand extra verdienen, bovenop haar werkloosheidsuitkering. Ze werkt bij twee klanten met verschillende activiteiten, soms tegelijkertijd. Een van de baantjes bestaat uit een "slapende" wachtdienst gedurende vijf nachten. De andere dienst, op aanvraag van de kinderen van een bejaarde persoon, bestaat eruit 24 opeenvolgende uren lang aanwezig te blijven, bijvoorbeeld van maandagochtend tot dinsdagochtend. Ze werkt in een netwerk met drie andere personen en vond die opdrachten door haar profiel online te zetten op een gespecialiseerd platform, waarbij ze de nadruk had gelegd op haar vaardigheden in de bejaardenhulp.

Lokaal of internationaal werken via één of meerdere platformen die gratis of tegen betaling toegankelijk zijn, is een snelle manier geworden om inkomsten te genereren. De werkenden zijn echter slechts zelden op de hoogte van de strenge regels rond de combinatie van activiteiten, vooral als die mensen uitkeringsgerechtigd zijn en een vervangingsinkomen of sociale bijstand ontvangen.

Voorbeeld : samengestelde hybriditeit met werk en sociale bijstand

Als werken niet volstaat om te leven en in de basisbehoeften te voorzien, is het mogelijk om bij het OCMW hulp te vragen. Een deel van de Brusselse werkenden in armoede en bestaansonzekerheid hebben geen andere keuze dan sociale bijstand te vragen om de eindjes aan elkaar te knopen. Het OCMW kan hen dan sociale bijstand verlenen (juridische bijstand, voedselhulp …) en/of een leefloon toekennen.

Het aantal werknemers die een beroep doen op het OCMW blijft gestaag toenemen sinds het begin van dit systeem voor bijstand aan werkende armen. 'Het totaal aantal werknemers met een aanvullend leefloon stijgt regelmatig sinds 20068. In 2021 telden we 35.013 werknemers met een aanvullend LL, ofwel 3,3 maal meer dan in 2005. Deze breuk in de tijdreeks is te bekijken in samenhang met de hervorming van de SPI in 2014, (…) waardoor het aantal werknemers met vrijgestelde beroepsinkomsten sterk is toegenomen. Uitgedrukt in percentage van de totale populatie leefloners, behalve studenten, vertegenwoordigden de werknemers met een aanvullend leefloon 18,3 % van de begunstigden leefloon in 2021, tegenover 12,7 % in 2014 en 9,5 % in 2005.' (POD Maatschappelijke Integratie, 2022). Vlaanderen heeft het hoogste aantal werknemers onder de leefloners: 25,7 % tegenover 16,1 % in Wallonië en 13,6 % in het Brussels Gewest. (POD Maatschappelijke Integratie, 2022).

De POD Maatschappelijke Integratie[291] maakt onderscheid tussen twee categorieën van werknemers met OCMW-bijstand:

- **'Werknemers met vrijgestelde beroepsinkomsten (SPI)**: begunstigden die beginnen te werken en die een beroep doen op de socioprofessionele vrijstelling, waaronder artiesten.

- **Werknemers met niet-vrijgestelde beroepsinkomsten**: begunstigden die werkten voordat zij een beroep deden op het OCMW, met inbegrip van de begunstigden die beginnen te werken en wiens inkomsten te laag of te onregelmatig is om het SPI-uitzonderingssysteem in te schakelen. (p. 4)'

De POD Maatschappelijke Integratie stelt een stijging vast van het aantal werknemers met vrijgestelde beroepsinkomsten: "Na de hervorming van 1 oktober 2014 is er een sterke stijging geweest van zowel het relatieve als het absolute aantal werknemers met vrijgestelde beroepsinkomsten per jaar, met meer instromers dan uitstromers, terwijl het relatieve aandeel van degenen met niet-vrijgestelde beroepsinkomsten redelijk stabiel blijft." (POD-MI, Focus nr. 32, blz. 8) Na de huidige lopende hervormingen is het waarschijnlijk dat de omvang van beide groepen op het grondgebied van het Brussels Gewest zullen stijgen.

Als iemand al een leefloon krijgt, is het uiterst moeilijk om dat te kunnen combineren met inkomsten uit arbeid, met name omwille van de extreme administratieve complexiteit en het frequente tijdsverschil tussen de betaling van de beroepsinkomsten en de berekening van het aanvullende leefloon.

In de toekomst, rekening houdend met de lopende hervormingen betreffende de beperking van de toegang tot werkloosheidsuitkeringen en de flexibilisering van de arbeidsmarkt, is het waarschijnlijk dat het aantal personen in een hybride situatie van "werk en sociale bijstand of een leefloon" de komende jaren nog zal toenemen. Enerzijds zouden een groeiend aantal werkenden in bestaansonzekerheid (loontrekkenden, zelfstandigen of statuutlozen) een beroep moeten kunnen doen op sociale bijstand van het OCMW. Anderzijds worden een groeiend aantal leefloongerechtigden mogelijk geactiveerd in het kader van een verplicht GPMI en naar tewerkstelling en activiteiten verwezen, inclusief banen met een zeer laag aantal uren of specifieke stelsels die hen niet de mogelijkheid zullen bieden om zich uit hun bijstandsstelsel los te werken.

In de komende jaren moeten die **hybride statuutsituaties van nabij in de gaten worden gehouden aan de hand van een dynamische benadering** in de nasleep van de hervormingen op het gebied van sociale bescherming en sociale zekerheid.

Voorbeeld : samengestelde hybriditeit met werk en ziekte

In de afgelopen jaren werd het re-integratieproces om mensen die arbeidsongeschikt of invalide zijn opnieuw aan het werk te zetten, versterkt. Sinds het Koninklijk Besluit van 11 september 2022[292] is de re-integratie van (tijdelijk of definitief) arbeidsongeschikte werknemers een wettelijke verplichting voor de werkgever. Die moet aangepast werk of een andere functie aanbieden als de arbeidsgeneesheer dat aanbeveelt. Het traject van re-integratie moet binnen 21 dagen worden opgestart en er moet een concreet plan worden uitgewerkt (binnen 63 dagen bij tijdelijke arbeidsongeschiktheid of 6 maanden bij definitieve arbeidsongeschiktheid).

Die evoluties leiden tot een **potentiële toekomstige toename van het aantal personen dat te maken krijgt met hybriditeit met arbeid en arbeidsongeschiktheid of invaliditeit**. Na een periode van arbeidsongeschiktheid of invaliditeit is het immers mogelijk om de terugkeer naar het werk te combineren met een uitkering.

Voorbeeld : samengestelde hybriditeit met werk en pensioen

Tijdens ons onderzoek hebben we ook gepensioneerden ontmoet die blijven werken. Dit waren met name de pensioengerechtigde zelfstandigen, mensen die onbezoldigde activiteiten uitvoeren, mensen die betaald vrijwilligerswerk doen en flexi-jobbers. Hun motieven zijn uiteenlopend: menselijk contact onderhouden, de eindjes aan elkaar knopen of hun familie in het buitenland helpen.

Door de flexibilisering van de arbeidsmarkt, met name door de ontwikkeling van de flexi-jobs, is het mogelijk dat het aantal werkende gepensioneerden de komende jaren zal toenemen.

[142] Bron: POD Maatschappelijke Integratie 2024.
[143] https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&pub_date=2022-09-20&caller=summary&numac=2022205258

Situatie van samengestelde hybriditeit met IGO-uitkering en zwartwerk, alleenstaande

Wat haar ertoe bracht om na haar pensioen toch te blijven werken, was dat ze alleen wilde wonen. Ze woonde lang in bij haar nicht en daarna bij iemand anders, omdat ze het financieel niet in haar eentje kon redden. Ze heeft altijd met iemand samengewoond. Op een gegeven moment wilde ze onafhankelijk worden en alleen gaan wonen, maar om de huur te kunnen betalen moest ze wat langer blijven werken om een extra inkomen te verdienen.

Vandaag is ze 70en begint ze aan een soort "tweede leven" door alleen te wonen, maar ze is verplicht te blijven werken om dat haalbaar te houden. Op dit ogenblik heeft ze geen officiële arbeidsovereenkomst. Ze krijgt de IGO (inkomensgarantie voor ouderen) en vult haar inkomen aan door "in het zwart" te werken. Ze heeft even overwogen om zich in te schrijven bij een thuiszorgbureau, maar daarvoor moest ze zelf minstens 13 uur per week werken om aangenomen te worden, wat op haar leeftijd moeilijk is. Ze voert dus kleine klusjes uit die niet officieel worden aangegeven: naaiwerk, huishouden en zorg voor een bejaarde persoon. Dat gebeurt allemaal via mond-tot-mondreclame. Ze werkt ongeveer een tiental uren per week, niet veel meer. [wa72]

De uiterst lage pensioenbedragen vormen een probleem dat regelmatig wordt aangehaald. Ons onderzoek heeft verschillende situaties onthuld van mensen met een laag pensioen die werken, bijvoorbeeld door kantoren schoon te maken, wachtdiensten te verzorgen of voor bejaarden te zorgen.

De versnippering van de stelsels van tewerkstelling en activiteit en de hervormingen die op komst zijn met betrekking tot de pensioenstelsels dreigen het aantal gepensioneerden die blijven doorwerken te doen groeien.

Voorbeeld : samengestelde hybriditeit met werk en handicap

In principe kunnen mensen met een zware handicap gewoonweg niet werken. In de praktijk hangt hun werkvermogen af van de soort en de ernst van hun handicap en van het type werk dat wordt aangeboden.

De evolutie van de regelgeving gaat ook in dit kader de weg van de hybriditeit tussen werk en sociale uitkeringen op. Sinds 1 januari 2024 (Koninklijk Besluit van 31 januari 2024) kunnen personen met een beperking die een inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) ontvangen die uitkering gemakkelijker combineren met inkomsten uit arbeid. Als de persoon de twee voorgaande jaren niet heeft gewerkt, kan die twee jaar lang zijn uitkering, of een groot deel daarvan, behouden zelfs als hij opnieuw aan het werk gaat. Naargelang het bedrag, worden die inkomsten volledig of gedeeltelijk vrijgesteld. Na die periode geldt de klassieke vrijstellingsregeling opnieuw. De bedoeling van die maatregel is om hervatting van het werk aan te moedigen, zonder angst om daardoor meteen alle bijstand te verliezen.

Personen met een beperking hebben dus voortaan het recht om een uitkering met werk te combineren, **op voorwaarde dat ze onder een bepaalde jaarlijkse drempel blijven**, wat speciale aandacht vereist van zowel werkgever als werknemer. Bovendien is het ook belangrijk om op te letten bij elke **overstap tussen werk en werkloosheid.**[293] **In het kader van de hervorming is de omvang van de prestaties** die worden uitgevoerd door de personen met een beperking potentieel onvoldoende om een recht op werkloosheid op te bouwen. Bij een vermindering van het aantal gewerkte uren of het einde van een contract, lopen bepaalde werknemers en werkneemsters met een beperking dus het risico om zich opnieuw tot de FOD Sociale zekerheid te moeten richten of het OCMW te moeten aanspreken voor aanvullende bijstand.

Hoewel de activeringsmaatregelen transversaal worden ontwikkeld, en niet beperkt blijven tot personen met een beperking, vormen de werknemers met een beperking een bijzonder kwetsbare groep ten opzichte van het risico op uitbuiting en onderbetaling, zware arbeidsomstandigheden, risico op niet-naleving van het arbeidsrecht, enz.

[144] https://handicap.belgium.be/nl/tegemoetkomingen/inkomensvervangende-tegemoetkoming/veelgestelde-vragen-faq-cumulatie-inkomensvervangende-tegemoetkoming-ivt-met-inkomsten-uit-werk#Waarom-valt-de-gunstigere-cumulatie-van-een-inkomensvervangende-tegemoetkoming-(IVT)-met-inkomsten-uit-arbeid-na-2-jaar-alsnog-weg ??

Samengestelde hybriditeit vanuit het zelfstandigenstatuut en anderen statuten of activiteiten

Voor zelfstandigen is het gemakkelijker om hybride situaties te organiseren in het kader van de verschillende activiteiten van een of meerdere vennootschappen of als natuurlijke persoon en verschillende soorten activiteiten te combineren. Opeenvolgende of gecombineerde activiteiten zijn mogelijk tussen verschillende soorten prestaties, diensten, productie van goederen als zelfstandige of via contractuele regelingen of al dan niet erkende platformen, zowel aangegeven als niet aangegeven en informeel.

Als zelfstandige is het eenvoudiger om hybriditeit te ontwikkelen door de grote mate van autonomie in de arbeidsorganisatie en de ruime bewegingsvrijheid. Die vrijheid wordt vergemakkelijkt door de verscheidenheid aan statuten, de digitale economie en het platformwerk. Het is mogelijk om zelfstandige te zijn en tegelijkertijd andere activiteiten uit te oefenen onder het statuut van freelancer, P2P, allround-zelfstandige, ondernemer, enz.

Het is ook mogelijk om het statuut van student-zelfstandige met andere statuten of beroepsactiviteiten te combineren (vrijwilligerswerk, verenigingswerk, kunstwerk, P2P,…). We wijzen er bovendien op dat het zelfs mogelijk is om het sociaal statuut van zelfstandige met overbruggingsrecht drie maanden lang met andere beroepsactiviteiten te cumuleren, de uitkering wordt dan degressief verminderd.[294]

Samengestelde hybriditeit tussen een statuut (loontrekkende, zelfstandige, sociaal) en informele activiteiten

Uit onze enquête blijkt dat in veel hybride situaties een deel van de activiteit (minder dan een derde van de tijd) wordt besteed aan informele activiteiten om de eindjes aan elkaar te knopen en te voorzien in de huur, voeding, rekeningen en het levensonderhoud.

In het deel over de vage kant werd al gedocumenteerd dat tal van werkende armen verschillende banen en/of activiteiten cumuleren. Ze bevinden zich in hybride situaties tussen twee statuten en ervaren tal van moeilijkheden om een inkomen te stabiliseren en te verzekeren. Van het combineren van het werknemersstatuut met dat van zelfstandige of van begunstigde van een vervangingsinkomen of sociale bijstand tot het combineren van inkomsten uit de formele en de informele sfeer: alle combinaties zijn mogelijk in hun poging om het hoofd boven water te houden.

Vanuit elke loondienstbetrekking (tijdelijk werk, contract voor bepaalde of onbepaalde tijd,…) of zelfstandige activiteit of ander stelsel is het mogelijk om te cumuleren met een informele prestatie.

Meestal is de toevlucht tot informele activiteiten een overlevingsstrategie, een manier om uit een te precaire situatie op te klimmen.

Situatie van samengestelde hybriditeit met informeel werk, alleenstaande

Sam legt uit dat hij vóór de corona-lockdown allerlei klusjes combineerde om financieel rond te komen. Hij werkte drie dagen per week als manager in een sushirestaurant, bezorgde maaltijden voor [maaltijdbezorgbedrijf] in het weekend en hield enkele uren toezicht op een school. Die laatste functie werd beschouwd als vrijwilligerswerk en werd dus niet meegeteld in de berekening van zijn sociale bijstand door het OCMW. Ook al bracht het hem maar een honderdtal euro per maand op, voor hem telde dat mee. Ondanks zijn statuut als begunstigde van een OCMW-uitkering, zegt hij duidelijk dat hij niet uitsluitend van die bijstand kon leven, zeker niet met de huidige huurprijzen in Brussel. Eens hij zijn huur, zijn boodschappen en zijn telefoonabonnement heeft betaald, blijft er nauwelijks tachtig euro per maand of ongeveer 2,50 euro per dag over, wat hij onleefbaar vindt. Daarom besloot hij later om zich een foodtruck aan te schaffen en te starten als student-ondernemer. Alle kleine baantjes die hij tegenwoordig doet, laten hem toe om geld opzij te leggen om zijn project te financieren en, op termijn, niet meer van het OCMW af te hangen en uit de bestaansonzekerheid te raken. [wa11]

[145] RSVZ, Nieuwe maatregelen voor zelfstandigen vanaf 1 januari 2023 (1/01/2023): https://www.rsvz.be/nl/nieuws/nieuwe-maatregelen-voor-zelfstandigen-vanaf-1-januari-2023

We mogen niet vergeten dat de mogelijkheden talrijk zijn en dat samengestelde hybriditeit dus een categorie is waarvoor het nuttig zou zijn deze te kunnen observeren en becijferen aan de hand van administratieve gegevens en enquêteresultaten. De kwestie is van groot belang voor de effectiviteit van de rechten, verzekerbaarheid en sociale bescherming van de werkenden in armoede en bestaansonzekerheid.

2.2.3. Type 3-hybriditeit: informele hybriditeit of de combinatie van informele activiteiten vanuit statuutloze situaties

Dit deel is kort omdat het een aanvulling vormt op het laatste deel van het hoofdstuk over de onzichtbare kant van het precariaat. Dit derde type komt overeen met de situaties die het sterkst gefragmenteerd zijn en de meest uiteenlopende combinatiemogelijkheden kennen.

We stellen voor om de categorie **"informele hybriditeit"** te beschouwen als situaties waarin de werkenden tal van activiteiten **in de informele sfeer van de economie en bij meerdere "werkgevers"** cumuleren en combineren. Die verschillende **verborgen activiteiten "in het zwart"** worden onderling met elkaar gecombineerd. De **diversiteit van de kanalen** laat vandaag **tal van combinaties en onbeperkte mogelijkheden** toe.

Werkenden die zich in de informele hybriditeit bevinden, hebben de meest precaire en kwetsbare profielen. Het zijn voornamelijk mensen zonder verblijfsvergunning die niet het recht hebben om te werken of mensen zonder woning met administratieve problemen. "Onzichtbare" en informele activiteiten van welke aard ook nemen het grootste deel van de tijd van die werkenden in armoede en bestaansonzekerheid, die verschillende "jobs in het zwart" aanvaarden en combineren, in beslag.

In dit geval zijn de minimale voorwaarden van de sociale bescherming van de werkenden in armoede en bestaansonzekerheid vaak niet vervuld voor die werkenden. Indien ze toch nog een sociale bescherming hebben, lopen ze een hoog risico om die te verliezen.

Type 3	**INFORMELE HYBRIDITEIT =** Het gaat om situaties waarin de werkenden **uitsluitend, onvrijwillig of vrijwillig, meerdere verborgen activiteiten "in het zwart" cumuleren** en onderling combineren. De **informele hybriditeit** omvat tal van mogelijke combinaties van **niet-aangegeven activiteiten en "zwartwerk"** die **onzichtbaar** zijn en deel uitmaken van de reële of digitale economie. Die activiteiten ontwikkelen zich met name via mond-tot-mondreclame, sociale media, de informele gemeenschap of diaspora, niet-erkende platformen of het darkweb. Die mensen bekleden een inactief of onbekend statuut, of ze hebben helemaal geen statuut, en lopen een risico op ernstige administratieve problemen bij controles of als er administratief orde op zaken wordt gesteld.	<u>Voorbeelden van gecombineerde informele activiteiten:</u> Informele werknemers en werkneemsters die "in het zwart" de volgende activiteiten cumuleren en combineren: - informele taken in de reële economie (bouw, thuishulp, babysitten, privélessen, prostitutie,…) - taken in de digitale economie, met name op het darkweb en niet-erkende digitale platformen (verkoop via internet, dienstverlening via internet, handel, cryptovaluta, drugsmarkt, prostitutie,…).

Een deel van die werkenden beoefenen die activiteiten om "uit de armoede te ontsnappen" (Pfau-Effinger, 2016), om een ontoereikend budget aan te vullen. Een ander deel wordt daartoe gedwongen via georganiseerde netwerken die hen daartoe hebben gebracht en hen uitbuiten en soms zelfs gevangen houden (zie infra).

Informele hybriditeit ontwikkelt zich sterk in een context waarin werkenden in armoede en bestaansonzekerheid (WAB) blootstaan aan hardnekkige administratieve, juridische en financiële moeilijkheden. Die hindernissen zetten hen onder druk, vaak onder dwang, om niet-aangegeven opdrachten te aanvaarden die geen sociale rechten opleveren.

Voor velen is die hybride situatie geen keuze, maar een noodzakelijke reactie op het chronische gebrek aan inkomsten. Precaire tewerkstellingsstelsels (deeltijdse contracten met extreem weinig uren, gelegenheidsopdrachten, gedwongen onderaangifte onder druk van de werkgever) dragen bij tot deze instabiliteit. Sommige platformen of zogenaamde freelanceactiviteiten lijken op het eerste gezicht legaal, maar bevorderen ook de verschuiving naar moeilijk traceerbare informele activiteiten.

Die informele tewerkstellingsvormen bestaan in tal van diverse sectoren: slachthuizen, markten, thuishulp, kinderopvang, muziek tijdens evenementen, fietsherstelling of doorverkoop van goederen op informele markten. De bezoldiging is laag, onregelmatig, en hangt vaak af van een mondeling akkoord of van één globale betaling aan het eind van de dag.

2.3. Onzichtbare kant van het precariaat : (uiterst) risicovolle informele activiteiten en duurzame en onstabiele bestaansonzekerheid

Aan deze onzichtbare kant van het precariaat is er geen sprake van statuten omdat alle activiteiten deel uitmaken van de informele sfeer. Als hoofdactiviteit of in combinatie met andere activiteiten, lijkt de informele arbeidsmarkt een steeds grotere plaats in te nemen in alle bedrijfssectoren.

Werkenden zonder verblijfsvergunning die regelmatig dergelijke activiteiten verrichten, worden blijvend in die markten meegesleurd. De genomen risico's stapelen zich ook op lange termijn op en de informele werknemers en werkneemsters ondervinden de gevolgen van die risico's voor hun gezondheid, hun gezin, hun veiligheid, hun integriteit, hun rechten.

Voor de meeste informele arbeidssituaties die we in het kader van ons onderzoek bestudeerden, hebben de werkenden geen andere keuze dan niet-aangegeven activiteiten te verrichten, met alle sociale risico's met betrekking tot de veiligheid op de werkplek, maar ook tot sociale rechten, bij ongeval of ziekte (geen zorg, geen behandeling, beschadiging en verergering van de gezondheidstoestand,…) van dien.

"In dit opzicht wordt informeel werk gekenmerkt door een vorm van werk tegen een laag loon, zonder sociale bescherming, dat voornamelijk wordt uitgevoerd door gemarginaliseerde bevolkingsgroepen die dit als overlevingsstrategie aanwenden" (Pfau-Effinger, 2016).

De **onzichtbare en informele kant van het precariaat bevat een paradox**. Zwartwerk is onbespreekbaar, want illegaal, terwijl het in de meeste gevallen geen keuze is, maar een verplichting die aan de werknemer wordt opgedrongen om te overleven. Die onbespreekbaarheid is verrassend omdat het zo veel voorkomt. In ons onderzoek is het immers wijdverbreid.

Brussel, een stadsgewest dat aan informele arbeid wordt blootgesteld

Volgens het Europees Migratienetwerk (EMN)[295] vormt de informele en illegale arbeid uitgevoerd door buitenlandse werkenden in België een aanzienlijk probleem. Ondanks de versterking van de inspectiecapaciteiten worden de lidstaten aangespoord om hun inspanningen voort te zetten.

Situaties van activiteit van Brusselse werkenden waarin **informele arbeid overheerst** en het grootste deel van de tijd (meer dan de helft) in beslag neemt, zijn geen zeldzaamheid in het gewest. Dat heeft deels te maken met het grote aantal mensen zonder papieren op het Brusselse grondgebied, dat volgens de beschikbare data op minstens 50.000 personen wordt geschat (Sociale barometer, 2024). Er is vaak sprake van een "twintigste gemeente", bestaande uit alle onzichtbare mensen met een buitenlandse nationaliteit die wachten op een regularisering of die zich verbergen maar hier wel een heel leven hebben opgebouwd.

[146] Paragraaf gebaseerd op https://emnbelgium.be/nl/publication/illegale-tewerkstelling-van-onderdanen-van-derde-landen-situatieanalyse-2017-2022

De sterke aanwezigheid van informele arbeid in Brussel heeft ook te maken met het stedelijke karakter van het stadsgewest. Door de concentratie van activiteiten, het grote aantal arbeidsplaatsen, bedrijven, administraties, instellingen, en de hoge bevolkingsdichtheid, is Brussel aantrekkelijk voor grijze en zwarte activiteiten, die gedeeltelijk of volledig informeel zijn.

De informele arbeidsmarkt is sterk verweven met de formele arbeidsmarkt. De besparingen die mogelijk worden door de toevlucht tot informele arbeid, maken verschillende sectoren beter bestand tegen de concurrentie. Voor een stedelijke bevolking in precaire omstandigheden, armoede of extreme armoede, is elk uurtarief dat ze voorgeschoteld krijgen, hoe laag ook, een betere optie dan helemaal geen werk.

De "sectoren" van de informele activiteit

"**Bouwwerven, carwashes, horeca, bakkerijen, nachtwinkels, nagelsalons, huishoudhulp…** Mensenhandel met het oog op economische uitbuiting komt voor in de meest uiteenlopende sectoren, al zijn dat **in het algemeen minder gereguleerde sectoren met tekorten aan arbeidskrachten. Niet zelden wordt er dan een beroep gedaan op laaggeschoolden in precaire situaties**." (Myria, 2023).

Aan die lijst kunnen we plaatsen en sectoren toevoegen die in ons onderzoek worden vermeld: slagerijen en slachthuizen, logistiek, tuinonderhoud, groot- en kleinhandel, bejaardenzorg, kinderzorg, vervoer, bezorging, autoverkoop en -herstelling, bouw, supermarkten, schoonheidssalons, sekswerk, enz.

De belangrijkste factor die werkenden naar de informele markten trekt, is de grote bestaansonzekerheid, de mannen en vrouwen van Belgische of buitenlandse nationaliteit die het kwetsbaarst zijn ten opzichte van die markten zijn zij die dringend inkomsten nodig hebben.

Risicovolle informaliteit

Voor de werkenden uit de informele economie liggen de risico's zeer hoog: verlies of stopzetting van activiteit, bevel om het grondgebied te verlaten, opsluiting in gesloten centra, risico op gerechtelijke vervolging, enz. Bovendien hebben de werknemers soms een gezin en kinderen.

Er is ook het risico om niet betaald te worden, zoals blijkt uit de getuigenis van een professionele hulpverlener:

> We weten bijvoorbeeld dat een serveerster in een café (…) voor 12 uur werk tussen de 60 en 80 euro per dag verdient. (…) vaak maken werkgevers misbruik van het feit dat de persoon geen papieren heeft of zich in een zeer moeilijke situatie bevindt om niet te betalen, of slechts de helft te betalen, of de persoon aan de deur te zetten als het niet meer gaat, als er verwijten worden gemaakt: "Je betaalt mijn loon niet" - "Tja, als dat je niet bevalt, moet je maar vertrekken". En dat is toch echt een fenomeen waarvan ik denk dat het toeneemt, we stellen dat althans steeds vaker vast, waarbij die mensen volledig aan hun lot worden overgelaten. [hulpv33]

Als ze niet worden betaald, bij een zwaar ongeval, bij sluiting van het bedrijf of in geval van fraude is het voor hen onmogelijk om een klacht in te dienen, om hun rechten te laten gelden, omdat deze WAB per definitie verborgen leven en onzichtbaar moeten blijven.

Totaal informele hybride situatie, alleenstaande dakloze

Abdlhamid is een informele arbeider met Marokkaanse nationaliteit. Hij heeft geen papieren en is "thuisloos" in het Brussels gewest. Hij werkt in de markthallen van het slachthuis, in een loods waar tweedehands jeans worden verkocht. Hij werkt ook als verhuizer en tuinman, hij werkt op de markt en als musicus. Al dat werk gebeurt in het zwart. Hij legt uit dat onder Marokkanen uit hetzelfde dorp iedereen bij zijn eigen "cultuur" blijft. Er is een hiërarchie in de verdeling van de verzamelde inkomsten: de "tipgever" neemt het grootste deel van het geld [wa37].

> Hij heeft me beloofd om me aan te werven, hij heeft me beloofd dat hij mijn bijdragen zou betalen zodat ik een arbeidsvergunning kon krijgen, maar hij heeft niets gedaan … de baas heeft me aan mijn lot overgelaten op de dag van het ongeval! Hij heeft me op de werf achtergelaten, stel je voor! Ik ben per trein teruggekomen … met overal bloed! Ja, ja, ik zweer het … [wa40]

In sommige gevallen kunnen ongevallen dodelijk zijn[296], zoals blijkt uit deze anonieme getuigenis:

> Het is niet de eerste keer dat er in onze dossiers, vooral in verband met «illegalen», sprake is van lijken die worden achtergelaten of begraven in een bos … Enkele jaren geleden werd als grap verteld dat we bij de sloop van de gebouwen die in de loop van de jaren 80 en 90 werden gebouwd heel wat skeletten in de fundamenten riskeren terug te vinden. Zo behandelde ik tijdens de zomer een dossier over een lijk dat onder een brug werd teruggevonden. Die persoon bleek Belg te zijn, maar volledig gemarginaliseerd, alcoholproblemen en dergelijke. Hij werkte in een clandestiene autogarage en sliep daar ook. Hij is niet overleden tijdens het werk, maar wel op de werkplek, dat denken we toch, en daarna werd het lijk ergens achtergelaten omdat er toch iets mee moest gebeuren. [anoniem]

Individuele en informele onderaanneming

Ons onderzoek legt ook een logica van onderaanneming tussen formele en informele arbeid of binnen de informele "markt" bloot. Werkenden met officiële contracten of contractuele afspraken verhuren hun activiteiten informeel onder aan andere werkenden. Er doen zich gelijkaardige fenomenen voor op de informele markt, waar een werkende wordt vervangen door iemand anders zonder medeweten van de "werkgever" of de opdrachtgever.

Er vloeien **uiteenlopende situaties uit voort waarin werkgevers** en/of **loontrekkenden** of zelfstandigen met of zonder het akkoord van de werkgever onzichtbare personen in de plaats van de aangegeven personen aan het werk zetten. Die onzichtbare mensen cumuleren verschillende soorten ongelijkheden (zie hoofdstuk 4). Het gaat om een vorm van individuele en informele onderaanneming op de informele markt.

De organisatie van die onderaanneming trekt de werkenden nog dieper in de meest precaire situaties.

> Er zijn hotels waar je naar de personeelszone gaat om je schort te halen, je om te kleden, enz. en dan krijg je toegang tot de verdiepingen met een badge. En als er een controle is, zie je dat die mensen een badge hebben, maar die badge stemt niet overeen met de identiteit van de werknemer. Er zijn dus werknemers die hun badge aan «illegalen» geven en dat gebeurt niet vrijwillig, dat wordt zo georganiseerd door de baas. En ik weet niet hoe dat wordt geregeld om de persoon die zijn badge geleend heeft te betalen [hulpv26]

Of die onderaanneming nu georganiseerd is of niet, ze verspreidt zich des te gemakkelijker naarmate meer werkende armen bereid zijn om alle mogelijke arbeidsomstandigheden te aanvaarden.

Verschillende gradaties van uitbuiting: van een zichtbaar en bijna "genormaliseerd" niveau tot onzichtbare uitbuiting

Ook al zijn economische uitbuiting en mensenhandel verborgen en informele verschijnselen, zijn ze wel verweven met de reële economie. Van de formele tot de informele sector kunnen we verschillende potentiële gradaties van uitbuiting onderscheiden.

Hoe kwetsbaarder een persoon is, hoe sterker de graad van uitbuiting waaraan hij of zij mogelijk wordt blootgesteld. De graad van uitbuiting van werkende armen varieert naargelang de kwestbaarheidskenmerken en het statuut van de persoon: isolement, buitenlandse nationaliteit, statuut met betrekking tot een aanvraag tot een verblijfs-/werkvergunning, verlies van verblijfsrecht, taalbeheersing, uitbuitingssystemen binnen en buiten de gemeenschap, enz. Uitbuiting stelt zich sterker en gevaarlijker voor buitenlandse werkenden en naargelang hun nationaliteit (zie hoofdstuk 4).

Ongeacht de graad van uitbuiting, een deel van de risico's is constant: blootstelling aan zware, gevaarlijke en soms vernederende taken, blootstelling aan gevaar op het werk, onderbetaling (soms tot 4 euro per uur), gebrek aan contracten, pauzes, vaste uurroosters, niet-betaling enz.

[147] Tijdens ons onderzoek zijn veel arbeiders op hun werkplek overleden in de bouwsector. Médor heeft in 2023 een onderzoek aan dat onderwerp gewijd: https://medor.coop/nos-series/accident-du-travail-un-fatalite/

ZICHTBARE EN "GENORMALISEERDE" UITBUITING	Loontrekkenden of platformwerkers die zichtbaar zijn in de openbare ruimte, arme werkenden in minder gewaardeerde sectoren waar een aanzienlijk deel van het werk niet wordt aangegeven en de logica van georganiseerde onderaanneming overheerst. De term "genormaliseerd" wordt gebruikt in die zin dat de werkende armen zichtbaar zijn en dat hun activiteit, hoe informeel ook, bijdraagt tot de reële economie op een zichtbare manier. Dat is bijvoorbeeld het geval voor werknemers en werkneemsters met zeer precaire profielen, platformwerkers en -werksters die gebruikersaccounts onderverhuren, werkenden die hun werk uitbesteden aan nog meer precaire en arme werkenden dan zijzelf (bijv. in hotels, schoonmaak, bouw, logistieke centra, afvalverwerking enz.), vervoer, maaltijdbezorging, chauffeurs, nagelsalons …
TUSSENLIGGENDE "GRIJZE" UITBUITING	Weinig zichtbare werkenden, die zich tussen de reële en ondergrondse (grotendeels informele) economie in bevinden. Dat is bijvoorbeeld het geval voor platformwerkers en -werksters, handarbeiders en -arbeidsters in bakkerijen, slachthuizen, fabrieken, op markten, in tuinen, seizoenplukkers …
ONZICHTBARE EN ONDERGRONDSE UITBUITING	Werkenden die vaak een buitenlandse nationaliteit en een huidkleur hebben, onzichtbaar in de ondergrondse, reële en soms digitale economie. Sommigen onder hen komen uit georganiseerde netwerken die hen in het buitenland opvangen en worden in sommige gevallen slachtoffers van mensenhandel. Het werk is hard, onmenselijk, onwaardig, mishandelend en maakt deel uit van de ondergrondse en illegale economie. Dat is bijvoorbeeld het geval voor werkenden onderaan de hiërarchische ladder, in de laatste schakel van de onderaannemingsketen, criminele en niet-criminele activiteiten op het darkweb, clandestiene prostitutie, drugshandel, enz.

Het darkweb als activiteitenmarkt

Het Kasperskynetwerk is een toonaangevende wereldspeler op het gebied van cyberveiligheid en heeft het over een "darkweb-arbeidsmarkt". Dat is een virtuele ruimte die dienst doet als informele activiteitenmarkt: "Het darkweb is een algemene term die verwijst naar tal van uiteenlopende websites die mensen samenbrengen die graag tot onwettige of twijfelachtige praktijken willen overgaan. De forums op het darkweb bevatten advertenties om gestolen data te verkopen of te kopen, kwaadwillige softwarecode te schrijven en websites te hacken, publicaties die gelijkgezinde mensen zoeken om deel te nemen aan aanvallen tegen bedrijven en nog veel meer. Zoals alle bedrijven heeft ook de cybercriminaliteit arbeidskrachten nodig. De nieuwe teamleden die deelnemen aan cyberaanvallen en andere illegale activiteiten worden gerecruteerd waar het bedrijf zijn activiteiten uitvoert, namelijk op het darkweb.' (Kapersky security services, 30/01/2023).

Het gaat kortom over een heuse informele arbeidsmarkt waar de op het darkweb aangeboden "vacatures" in de eerste plaats en in grote meerderheid bestemd zijn voor softwareontwikkelaars (61 %), gevolgd door andere profielen zoals, in volgorde van belangrijkheid, "piraten" en hackers (16 %), designers (10 %) en tot slot IT-systeembeheerders, "reverse engineers", analisten en testers. (Kaspersky, 2023).

Het darkweb wordt "professioneler" en onderschept een deel van de werkenden uit de reële economie in de hele wereld. De profielen van darkweb-werkzoekenden zijn eveneens die van werkenden in armoede en bestaansonzekerheid, maar opgesplitst tussen enerzijds ongeschoolde arbeidskrachten en anderzijds hypergespecialiseerde arbeidskrachten (Karkersky, 2023)[297]. Kaspersky maakt de volgende typologie op van de minder precaire profielen onder de andere werkzoekenden op het darkweb:

- "mensen die wanhopen om een baan te vinden die bij hun opleidingsniveau aansluit en die hopen te vinden op de clandestiene markt;

- mensen die alle banden met de overheid willen verbreken en/of geen belastingen willen betalen;

[148] Kapersky daily, 27/02/2023: https://www.kaspersky.fr/blog/darkweb-recruiting/20201/

- zelfstandigen die zijn overgestapt op cryptovaluta omdat ze geen geld meer konden verdienen met de westerse wisselkoersen;

- kandidaten die bepaalde moeilijkheden ervaren: strafblad, voortvluchtig, illegale migrant, geen studies of een slechte reputatie in de HR-gemeenschap van de computerwereld;

- mensen die deeltijds werk zoeken voor enkele maanden, bijvoorbeeld tijdens een lockdown;

- avonturiers met een romantisch en buitensporig zelfbeeld en die zichzelf uitzonderlijk vinden." (Kaspersky, 2023[298])

Zowel de vacatures als de profielen van de werkenden tonen aan dat het darkweb, die zwarte markt van de digitale economie, steunt op een subtiel mengsel van algemene behoeften van de reële economie en de digitale economie, maar ook op de specifieke behoeften van de ondergrondse, informele digitale economie.

Conclusies over de zichtbare, vage en onzichtbare kant van het Brusselse precariaat: kennis, verergering en ontwikkeling van het fenomeen

Dit hoofdstuk bestudeert de "statuutsituaties" die we definiëren als "al dan niet zelfgekozen manieren om aan het werk en/of actief te zijn", op het snijvlak tussen de **sociaal-administratieve statuten** (één, meerdere of geen statuut), **de juridische, economische en effectieve tewerkstellings- en activiteitssituaties** en de **precaire levenssituaties die deze statuten beïnvloeden**.

Het bestaan van een **Brussels precariaat** is ruimschoots gedocumenteerd. Dat precariaat, begrepen als "de toestand waaronder bestaansonzekerheid een eigen register van de werkorganisatie wordt en niets uitzonderlijks meer heeft of permanent wordt" (Castel, 2009), is fundamenteel heterogeen en moeilijk te doorgronden.

Onze analyses identificeren **drie fundamentele dimensies van het precariaat: een zichtbare kant, een grijze kant en een onzichtbare kant** waar de informele sfeer overheerst.

Talrijke Brusselse werkenden die onder de door de IAO aanbevolen statutaire categorieën en de **zichtbare kant van het precariaat** vallen, bevinden zich desondanks in een situatie van bestaansonzekerheid en armoede. **Contractuele instabiliteit** en een **zwakke tot onbestaande sociale bescherming** sluiten die werkenden op in situaties van bestaansonzekerheid en armoede. Bovenop die precaire tewerkstellings- of activiteitssituaties komen de kost van het levensonderhoud, van een woning, van toegang tot energie en voeding, die leiden tot talrijke tekorten en ontberingen.

Bovendien versterkt de **contractuele instabiliteit** van de werkenden in armoede en bestaansonzekerheid hun afhankelijkheid ten opzichte van de werkgever en hun onderhandelingspositie. De statuten die ze bekleden bieden minder bescherming en de werkenden hebben slechts weinig invloed ten opzichte van hun werkgever (individualisering van de arbeidsverhoudingen).

[149] https://www.kaspersky.fr/blog/darkweb-recruiting/20201/

De **versnippering van de tewerkstelling en activiteiten** en de **individualisering van de arbeidsrelaties** hebben aanzienlijke gevolgen voor de trajecten en de inkomsten van de afhankelijke (al dan niet loontrekkende) werkenden. Die versnippering is zo groot dat **sommige situaties van loontrekkenden** (flexibele, tijdelijke of zeer korte betrekkingen met weinig werkuren,…) **in de buurt komen van die van zelfstandigen**.

Voor alle statuten blijkt uit de *case studies* de algemene tendens van **stijgende sociaaleconomische risico's** (risico op verlies van financiële middelen, gebrek aan betalingsgarantie, verlenging, …) en een neiging tot **verloedering van de arbeidsverhoudingen** (risico op afhankelijkheid, verlies van controle, gezag over de activiteit,…).

De proliferatie en diversifiëring van de tewerkstellings- en activiteitstelsels (studenten, flexijobs, platforms, detachering,…) bevorderen de instabiliteit, hybride statuten en het risico op bestaansonzekerheid of verarming. Bovendien vervaagt de grens tussen werken en niet werken, activiteit en inactiviteit steeds meer. De vaak en snel wisselende (korte tot zeer korte) contracten en de combinatie of afwezigheid van statuten leidt tot onduidelijkheid over de rechten en chronische wanverhoudingen tussen de realiteit van het werk en de activiteit zoals ze wordt ervaren en de administratieve situatie.

Dat **hybride statuut**, een combinatie van meerdere vormen van werk en activiteiten (deeltijds, tijdelijk, freelance, actieve studenten, flexi-jobs, platformwerk, ondernemerschap, detachering,…), **is inmiddels uitgegroeid tot een prominent fenomeen onder de werkende armen**. Het wordt **zelden gekozen**: het vloeit meestal voort uit een ontoereikend inkomen en de wisselvalligheid van de beroepskansen. Vier vaststellingen vallen op:

- De regelgeving en administratieve procedures houden niet voldoende rekening met die hybriditeit;

- De stappen die moeten worden ondernomen om een statuut aan te vechten of rechten te behouden, zijn zwaar en ontmoedigend en versterken de non-take-up van rechten;

- De meest kwetsbare werkenden (vrouwen, jongeren, oudere werknemers, migranten, kwetsbare groepen uit de middenklasse) staan bijzonder bloot aan dergelijke situaties;

- Het cumuleren van werk en sociale uitkeringen (werkloosheid, leefloon, arbeidsongeschiktheid, invaliditeit of handicap) blijkt vaak onmisbaar om te overleven, maar de regels rond die combinaties zijn vaak beperkend (te lage inkomensplafonds, beperkte duur, ingewikkelde procedures). Door die realiteit blijft een deel van de werkenden vastzitten in precaire, versnipperde en onstabiele trajecten.

Wanneer de formele inkomsten niet volstaan of de voorwaarden om te cumuleren te beperkend zijn, wenden veel mensen zich tot informele tewerkstelling. Die 'onzichtbare kant' kent vele vormen: niet-aangegeven klusjes, talrijke informele activiteiten, opdrachten via digitale platformen, informele onderaanneming, grensoverschrijdende activiteiten, darkweb, enz.

De informele sfeer groeit snel onder invloed van de digitalisering en de globalisering van de werkaanbiedingen en de activiteiten. Ze beantwoordt aan een vitale behoefte van de werkenden, maar stelt hen bloot aan oneerlijke voorwaarden, systemen van uitbuiting en de afwezigheid van sociale rechten en bescherming.

Bij gebrek aan betrouwbare statistieken blijft het moeilijk om de werkelijke omvang van dit veelvormige en ondoorzichtige verschijnsel in te schatten, maar alle signalen wijzen in dezelfde richting: **de informele economie wordt een structureel bestanddeel van de Brusselse arbeidsmarkt**.

De drie dimensies van het precariaat (zichtbaar, vaag en onzichtbaar) zijn niet strak van elkaar te scheiden. Ze lopen door elkaar, voeden elkaar en zijn een uiting van dezelfde dynamiek: individualisering, versnippering en instabiliteit als norm voor de arbeidsorganisatie.

Levensomstandigheden: bestaanszekerheid op andere gebieden dan het werk en de activiteit

Werkende armen in Brussel krijgen nog met andere problemen af te rekenen dan die in verband met hun werk- en arbeidsomstandigheden. Het weergeven van de dagelijkse levensomstandigheden van de werkende armen is fundamenteel om te begrijpen wat hun leven zowel structureert als verandert.

In dit deel zullen we kijken naar wat er gemeenschappelijk is in de situaties van de bevraagde werkende armen of wat extreem verschillend is, en soms zelfs helemaal tegenovergesteld. Binnen dit brede spectrum van situaties komen verschillende vormen van bestaansonzekerheid en soorten deprivatie aan bod.

De nauwkeurige beschrijvingen van de situaties van bestaansonzekerheid en armoede zijn niet bedoeld om een schijnwerper te richten op de ellende. Maar vanuit onze globale en dynamische benadering van de verarmingsprocessen, lijkt het noodzakelijk om de concrete context te beschrijven, de situaties waarin kwetsbaarheden en ongelijkheden, vaak gecumuleerd (zie hoofdstuk 4), kunnen worden waargenomen in het leven en de ervaringen van alledag.

De analyse van het materiaal dat werd verzameld tijdens het kwalitatieve onderzoek (gesprekken en vragenlijsten) stelt ons in staat te beschrijven wat meermaals terug komt en wat er uit springt.

3.1. Ontoereikendheid, instabiliteit en afwezigheid van inkomen uit werk

De opvallendste overeenkomsten in de het tegelijk beleven van aan het werk te zijn en in bestaansonzekerheid te leven zijn **de ontoereikendheid, instabiliteit** of **afwezigheid** van inkomen. Deze situatie heeft grote gevolgen, zowel voor het individu (psychisch, fysiek) als voor het huishouden (deprivaties, schulden, verlies van huisvesting, verhuizing, gezondheidstoestand enz.).

Het **inkomen is een constante zorg** en het is moeilijk voor werkende armen om vooruit te kijken. Een deel van de respondenten zei te vermijden om aan de volgende dag, de volgende week of de volgende maand te denken.

De werkende armen die we spraken, zeiden het gevoel te hebben dat een deel van de bevolking geen besef heeft van wat zij doormaken. Nochtans komen ze vaak in contact met mensen die er niet in slagen rond te komen, met een salaris dat onder de armoedegrens ligt. Zoals deze platformmedewerker aangeeft:

> *Mensen beseffen het niet, zie je. (...) De mensen weten het gewoon niet. Er zijn flikken die daar elke middag komen eten, al die leraren van de scholen in de buurt, begrijp je wat ik bedoel? In feite houden de mensen het zelf in stand, maar zonder het te weten (...) Maar zal er één klant echt bij zichzelf denken "Vandaag, in 2020, zijn er mensen in Brussel die vier euro per uur betaald krijgen"? Ik denk het niet, zie je, het is zo onwerkelijk dat ik denk dat ze het niet eens beseffen. [wa11]*

Deze bezorger is zich terdege bewust van de enorme inkomensverschillen tussen hemzelf en de mensen aan wie hij levert, en hij wijst op de kloof tussen "zijn wereld" en "de wereld" van de mensen aan wie hij levert, totaal verschillende werelden.

> *Het houdt me op de been te denken dat ik het me op een dag misschien eens kan veroorloven. De meesten bestellen Japanse ijsjes, of 'mochi', dat 5 euro kost voor twee stuks en in twee seconden heb je die op. De kloof tussen het volk en de mensen... (...) Om 19.00 uur bestellen ze Twix en Snickers, ze kopen voor 25 euro chocolaatjes, ze zijn echt wereldvreemd, het is ziek" [wa11]*

Chronisch inkomenstekort voor werknemers met een voltijds contract van onbepaalde duur

Hoewel dit probleem acuter is voor zelfstandigen of werknemers met een kort contract, komt een inkomenstekort ook voor bij voltijdse werknemers met een contract van onbepaalde duur.

Zelfs in een huishouden zonder kinderen waar twee mensen werken, de ene voltijds en de andere deeltijds, is het soms onmogelijk of moeilijk om alle rekeningen betaald te krijgen. Dit chronische tekort treft dit koppel dat in de sociale sector werkt, waar de ene een voltijds contract van onbepaalde duur heeft en de andere een deeltijds contract van onbepaalde duur:

> Om in mijn behoeften te voorzien, heb ik het moeilijk om rond te komen (...) Als ik alles betaal wat ik moet betalen, mijn rekeningen, mijn onkosten enzovoort, blijft er bijna niets over (...) Soms gebruik ik wel eens een creditcard (...) Maar dat brengt me de maand erop nog in grotere problemen, het is dus een bétje een vicieuze cirkel. Dat is de situatie. Of je moet jezelf vanalles ontzeggen gewoon. [wa61]

Deze voltijdse, vaste werkneemster werkt in de

sector van de sociale bijstand en legt uit dat ze na het betalen van de verschillende rekeningen en het afbetalen van een lening nog 100 euro over heeft om van te leven:

> Ik betaal dus 725 euro huur en ik heb, zoals je kunt zien ... wel, ik zal het je laten zien, twee kamers met de keuken daarachter (...) een kleine doucheruimte. Het is geen grote luxe, maar het is genoeg voor mij. (...) En je moet 60 euro per maand rekenen voor elektriciteit, en ongeveer 100 euro voor TV-internet-telefoon. Ik heb net de waterrekening gekregen en die bedraagt 200 euro, ik moest naar het OCMW, waar ik dinsdag een afspraak heb met de cel energie omdat ik niet weet hoe ik dit moet betalen (...) en het is nog maar de 3e van de maand en ik heb nog 100 euro over. Zo gaat het bijna elke maand. [wa67]

Deze werkneemster bij een lokale overheid werkt met een voltijds contract van onbepaalde duur, woont alleen met haar twee dochters en zegt het heel moeilijk te hebben.

> En ik vraag me vooral af wanneer dit gaat ophouden? Want in principe heb ik een zekere baan [een vast contract], dat betekent dus dat als zelfs daarmee de situatie niet stabiel is... ze nooit stabiel genoeg zal zijn. (...) Dat baart me dus veel zorgen. Ik ben 44, binnenkort 45... dus ik verlang naar een zekere mate van stabiliteit en rust in mijn hoofd. Want het is erg lastig om... tijdens mijn werkuren... er niet aan te denken dat het eigenlijk niet goed gaat. (...) Vanaf de 15e van de maand denk ik al "o jee, dat wordt lastig, dat wordt lastig! ". Dat is dus echt een situatie die ik bestaansonzeker vind [wa60]

Non-take-up van sociale rechten, sociale bijstand en diensten

Ondanks de onzekerheid en het gebrek aan inkomen vinden sommige bevraagden het moeilijk om hulp te vragen bij een openbare of andere dienst, zoals deze professionele hulpverlener getuigt:

> Ik bedoel, als het op een gegeven moment echt nodig is, kan ik natuurlijk altijd bij een oom aankloppen. Uiteindelijk denk ik dat mijn familie altijd klaar zou staan om me te helpen, maar dat wil ik liever niet. (...) Ik wil liever geen hulp vragen aan de staat, de hulpkas of het OCMW. Dat wil ik niet. En ik ben niet de enige. Ik ken andere mensen die al lang hulp hadden kunnen vragen bij het OCMW, maar die dat niet doen en die tussen hun examens door non-stop studentenjobs aannemen omdat ze dat niet willen. Uiteindelijk trekken ze liever zelf hun plan, zolang ze daar de energie, motivatie en fysieke capaciteit voor hebben. [hulpv24]

Deze werkende maakt doorgaans geen gebruik van welke bijstand dan ook, en is ook niet van plan dat ooit te doen, ondanks de grote moeilijkheden op zijn pad.

> Ik kan me aanpassen... Ik pas me aan elke situatie aan, zelfs met duizend euro (...) ik heb de broekriem aangehaald. (...) Ik kan overleven met duizend euro, maar dat is eigenlijk geen leven. Daar zit geen geluk in. Want als je ondergedoken moet leven, dat heeft geen zin... (...) Ik probeer me aan de situatie aan te passen. Dus nee, ik heb niet de gewoonte om een beroep te doen op bijstand [wa32]

In de gesprekken zeiden verschillende werkenden in bestaansonzekerheid dat ze niet geïdentificeerd wilden worden met de - gestigmatiseerde - categorieën van mensen die een vervangingsinkomen en sociale bijstand ontvangen.

> Ja, helaas, je moet het nemen zoals het komt, je plan trekken, je moet, ik weet het niet, ik hou niet van zwakke mensen in het leven, je moet voor jezelf zorgen. Sommige mensen hebben zo weinig, maar ik heb de mogelijkheid om te werken, als het moet, eet ik pasta, als het moet, verkoop ik mijn auto (...). Het OCMW dat is voor mensen die het echt nodig hebben, het komt door de mensen die ervan geprofiteerd hebben dat er niet meer genoeg is voor degenen die het nodig hebben. [wa22]

Zwart inkomen om te (over)leven

Zwartwerk komt vooral (maar niet uitsluitend) voor bij mensen die wachten op een verblijfsvergunning of die geen verblijfsvergunning hebben, en mensen die onzichtbaar willen zijn, die de overheid de rug hebben toegekeerd. Deze werkende in bestaansonzekerheid met meer dan tien jaar ervaring werkt in het zwart in soms gevaarlijke jobs in het Brussels Gewest. Hij wordt contant betaald en geeft dit geld van dag tot dag volledig uit, zodat zijn inkomen dus zeer variabel en onzeker is:

> - En hoe ga je om met je geld? Heb je een bankrekening?
> - Nee, ik heb geen bankrekening. Als ik 50 euro verdien, eet ik voor 50 euro, als ik 30 euro verdien, eet ik voor 30 euro... dat verschilt van dag tot dag.
> - Dus je zorgt ervoor dat je geen geld op overschot hebt?
> - Nee, nee, ik ga er geen aan de kant houden, ik kleed me goed, ik eet goed, ik sport en dat is het. Ik zoek hulp bij organisaties om te eten, maar niet veel. [wa37]

We wijzen er op dat het bij zwartwerkers bijzonder vaak overkomt dat ze aan het eind van een dag niet worden betaald, dit zijn vaak gehoorde verhalen op de informele arbeidsmarkt en in situaties van uitbuiting.

Prioriteiten stellen tussen vaste kosten en zich dingen ontzeggen

De uitgaven voor huisvesting zijn de grootste en krijgen vaak voorrang op al de rest of gaan "ten koste" van andere uitgavenposten:

> Ik betaal mijn huur, dat heeft prioriteit, zodat ik niet op straat beland. Naast de huur heb ik doorlopende opdrachten en domiciliëringen ingesteld voor mijn telefoon-, gas-, water- en elektriciteitsrekeningen, en daarna wacht ik tot de 8e of 10e tot alle domiciliëringen zijn uitgevoerd en betaald. En pas dan bekijken mijn vrouw en ik wat we kunnen doen met het beetje dat er over is, bijvoorbeeld om boodschappen te doen – maar eerder komen we er niet aan, omdat ik ook nog een lening heb voor de auto. We wachten tot dat allemaal weg is, en met wat er over is doen we... zien we wat we kunnen. [wa69]

> Huur, elektriciteit, tv-internet en telefoon, want dat is echt de basis. En daarnaast natuurlijk nog mijn krediet, want als ik dat niet betaal, wordt er beslag gelegd op mijn loon, dus heb ik niet veel keus, maar over het algemeen krijg ik mijn loon op de voorlaatste werkdag van de maand en betaal ik mijn rekeningen altijd op de eerste of tweede, zodat alles betaald is en ik tenminste weet wat ik nog over heb. [wa68]

Om hun inkomen te beheren, leggen veel mensen het zo aan dat ze, als er geen schulden zijn, systematisch hun huur en alle andere rekeningen betalen zodra ze hun loon ontvangen. Vervolgens bekijken ze wat ze nog meer kunnen doen of uitgeven. Het resterende saldo is vaak ruim onvoldoende om normaal van te leven.

Deze (ongewild) deeltijdse werkende in bestaansonzekerheid, moeder van drie kinderen en met een werkloze man, betaalt eerst de huur:

> - Ik moet mezelf, mijn kinderen veel ontzeggen, bv. een bioscoopbezoek (...), wanneer ik bijvoorbeeld kleren koop, koop ik de ene maand voor de een, de volgende maand is het voor de ander...
> - Maar nooit voor twee kinderen tegelijk?
> - Nee, nee, nee, niet allemaal samen nee... Dat gaat niet. Wat ik moet echt elke cent omdraaien [wa49]

Onvoorspelbaar en instabiel inkomen

De inkomensniveaus van werkende armen lopen zeer sterk uiteen en hun materiële situaties zijn zeer verschillend (huisvesting, hulp, ...). Een deel van hen heeft een stabiel maar ontoereikend inkomen, terwijl een ander deel een instabiel inkomen heeft, ook in het kader van contracten van onbepaalde of bepaalde duur. Soms krijgen werknemers hun loon niet of niet volledig (niet alle uren aangegeven, gefragmenteerd loon in het kader van tewerkstellingsmaatregelen enz.)

De frequente overgangen van het ene statuut naar het andere en de instabiliteit van de statuten (zie hoofdstuk 2) leiden tot inkomensinstabiliteit, wat het behoud van huisvesting en de gezondheid in gevaar brengt.

Het inkomen varieert sterk naargelang de situatie, de stabiliteit of instabiliteit van de job of activiteit (zie hoofdstuk 2) en het sociaal statuut. De inkomensinstabiliteit varieert ook naargelang de sociale risico's (een ongeval hebben, zijn job verliezen, ziek worden enz.) en gebeurtenissen in het leven van de mensen (uit elkaar gaan, de volwassen leeftijd bereiken, gaan studeren of werken, een kind krijgen, trouwen, met pensioen gaan enz.)

Onvoorziene of stijgende uitgaven opvangen

De onmogelijkheid om uitgaven die veranderen in de tijd (schoolkosten, leningen, kredieten, hypotheeklening enz.) of onvoorziene uitgaven op te vangen, werd zowel door de bevraagde arme werkenden als door de hulpverleners aangegeven.

Het wankele evenwicht stort snel in elkaar bij de minste verhoging van de rekeningen, bij een verrassing, ongeval of onvoorziene uitgave die erbij komt of die zich opstapelen. Er kan snel een "kantelpunt" ontstaan dat tot een verscherpte verarming leidt.

> Als dingen beginnen vast te lopen, (...) kunnen alle problemen zich opstapelen, en dat is wat ik bedoel als we over bestaansonzekerheid spreken, het gaat niet alleen over inkomensonzekerheid. (...) Neem bijvoorbeeld de auto: iemand is niet naar de keuring gegaan, krijgt een ongeval en ineens zit die midden in een catastrofe, de problemen nemen exponentieel toe. Maar dat geldt ook voor de familierelaties; als het plotseling niet meer goed gaat met het inkomen, als het inkomen te laag is en ze niet alles kunnen betalen, tja dat leidt tot geruzie. [hulpv13]

Inkomensschommelingen, disfunctionele mechanismen van het sociale beschermingssysteem

Ondanks een sociaal beschermingssysteem dat in theorie bescherming biedt, is het voor werkenden in armoede of bestaansonzekerheid moeilijk om "rond te komen" of om hun rechten te doen gelden in geval van jobverlies, ziekte of ongeval bijvoorbeeld.

Variaties in loon leiden tot situaties waarbij het inkomensniveau soms onder en soms boven de armoedegrens ligt. Deze variaties kunnen jaarlijks, maandelijks, wekelijks of dagelijks zijn, afhankelijk van het soort contract, de opdracht of de prestaties:

> Ik verdien ongeveer 900 tot 1000 euro per maand. Dat is als alles goed gaat. Als alles goed gaat hee. Daarom moet ik wat bijverdienen met filmopnames, zodat ik minimaal toch 1.300 - 1.400 euro per maand kan verdienen. Zo zit het dus. [wa45]

Deze variaties in het werkvolume, in functie van het aantal gewerkte uren per maand, kunnen voor mensen die recht hebben op bijkomende hulp of sociale uitkeringen tot administratieve problemen leiden en tot mogelijke vertragingen bij hun toegang tot rechten. Bovendien zijn deze sociale uitkeringen vaak erg laag omdat ze gebaseerd zijn op deeltijds werk.

Over het algemeen liggen de sociale bijstand en uitkeringen onder de armoedegrens. Deze jonge vrouw had het erg moeilijk om rond te komen met de uitkeringen van het ziekenfonds:

> De situatie is op dit moment... eerlijk (zucht), ik heb een heel slecht jaar gehad, eind 2019 en 2020, was financieel een ramp. (...) Ik heb tien maanden van een ziekte-uitkering geleefd, tijdens en na mijn zwangerschap. (...) Ik was vijf maanden zwanger, en van de ene op de andere dag moest ik een maand in het ziekenhuis blijven omdat ik een groot risico liep op een miskraam, en ik moest stoppen met werken. En vanaf dan moest ik het bed houden tot het einde van mijn zwangerschap, die voorzien was voor 17 februari. Al die tijd moest ik het stellen met een belachelijk laag inkomen uit de ziekteverzekering, (...) Ik kreeg 1200 euro per maand, dus dat was een harde klap. En we konden niet op het loon van mijn man terugvallen, omdat hij maar een contract voor 25 uur had. (...) Van alles wat ik had voorbereid, want ik ben iemand die alles graag plant, en alles wat ik had gepland, is er niets gebeurd zoals het zou moeten. [wa64]

Zelfstandigen: moeilijkheden door het tijdsverschil tussen belasting en werkelijk inkomen

Naast de vaak instabiele en onzekere inkomsten en winsten van zelfstandigen, stelt er zich een steeds terugkerend probleem: het verschil in tijd tussen de belasting en de winst. De belasting wordt niet onmiddellijk aangepast aan de winst of het ontbreken van winst.

Zowel de zelfstandigen in bestaansonzekerheid zelf als de professionele hulpverleners die hen helpen, melden dat ze grote moeilijkheden hebben om de verplichte driemaandelijkse sociale bijdragen te betalen. Blijkbaar is vrijstelling van bijdragen nog steeds moeilijk te verkrijgen, of biedt uitstel ervan weinig soelaas in combinatie met andere moeilijkheden (vaste kosten, dalende winsten enz.).

Dit tijdsverschil leidt tot onzekerheid over het inkomen en zorgt voor problemen bij het beheer van het budget.

Deze hulpverlener wijst op de onrechtvaardigheid van de regels inzake de sociale bijdragen:

> Iedereen die begint en geen inkomen van 14.000 euro heeft, betaalt toch sociale bijdragen over 14.000 euro inkomen (...) Soms zijn er dus mensen die meer bijdragen betalen dan wat ze verdiend hebben. [hulpv19]

Deze zelfstandige, die aan het begin staat van zijn beroepsleven, vindt het moeilijk om een duidelijk beeld te krijgen van zijn werkelijk beschikbaar inkomen. Het is lastig om te weten wat hij *uiteindelijk* overhoudt. Dit is een terugkerend probleem voor zelfstandigen, die hun boekhouding moeten bijhouden en nauwkeurig moeten berekenen wat ze wel en niet kunnen uitgeven[150]. Hij geeft aan dat hij het zonder de hulp van zijn ouders niet zou redden.

> Een van de dingen die me een beetje bang maken, is de berekening van mijn bijdragen en mijn belastingen, vooral omdat ik zoiets heb van "Oké, ik heb 1000 euro bruto, maar wat houd ik aan het eind over? Daarom heb ik voor mezelf daar nog niets van uitgegeven. Misschien kan het wel, maar ik heb het nog niet gedaan omdat ik niet weet wat ik echt kan overhouden (...) Als ik wat beter weet wat ik verdien, zou ik al kunnen beginnen met mijn huur te betalen en minder afhankelijk te zijn van mijn ouders. [wa06]

Bovendien is de administratie vaak problematisch (zie hoofdstuk 2). Sommige mensen die dit om financiële redenen zelf doen (boekhouding, betaling van de bijdragen enz.) maken soms fouten:

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

Bovendien hebben zelfstandigen ook vaste kosten voor hun activiteit, die in het Brussels Gewest hoog zijn. Bijvoorbeeld de handelshuur, verzekeringskosten, energierekeningen enz. Moeilijkheden met het betalen van de vaste kosten komen regelmatig voor, zoals deze hulpverlener getuigt die zelfstandigen helpt:

> Ook voor zelfstandigen volstaat het inkomen vaak niet om de huur of de kosten te betalen. Ik heb veel mensen gezien die niet wisten hoe ze hun huur moesten betalen, geloof me maar. Dan hoorde ik: "hoe ga ik mijn huur betalen?" [hulpv19]

Moeite om te sparen

De respondenten gaven aan het moeilijk te hebben om al hun rekeningen te betalen en sparen werd nog vaker onmogelijk genoemd:

> Oh nee, sparen zit er niet in. Aangezien ik niet eens rond kom, zie ik niet in hoe ik ook maar iets zou kunnen sparen. Het is dus ook moeilijk om aan grote aankopen te denken, in dit stadium is dat zelfs ondenkbaar. [wa61]

Deze moeilijkheden om te sparen vergroten en versterken de ongelijkheid in de toegang tot eigendom bijvoorbeeld. Voor veel huishoudens is het niet mogelijk om een eigendom te verwerven, zelfs niet via gespecialiseerde organisaties zoals het Woningfonds[151]:

> Ik dacht erover na en zei tegen mezelf: "Oké, misschien moet ik proberen het woningfonds aan te spreken om te kijken of ik een appartement kan kopen" (...) Ze gaven me een principeakkoord, maar voor een bedrag waarmee ik nooit een appartement zal kunnen vinden ... toen dacht ik echt "o jee" ... je zit dus in een vicieuze cirkel. Het is heel lastig... [wa60]

Verschillende studies hebben de impact van de groeiende ongelijkheid in vermogen en spaargeld op de sociale mobiliteit op lange termijn gedocumenteerd (Savage, 1997). De ongelijkheden tussen eigenaars en niet-eigenaars veroorzaken bijvoorbeeld aanzienlijke effecten tussen de generaties. "Het historisch perspectief illustreert hoe kleine veranderingen in de ongelijkheid in spaarquota, rendementen of inkomen uit arbeid sterke langetermijneffecten kunnen hebben op de concentratie van activa" (Garbinti & Goupille Lebret, 2019).

[150] De eis van een certificaat van basiskennis bedrijfsbeheer werd in 2023 geschrapt (https://be.brussels/nl/over-het-gewest/structuur-en-organisatie/parlement-ministers/de-gewestregering/barbara-trachte/nieuws-en-verwezenlijkingen/het-brussels-gewest-vereenvoudigt-zijn-regels-inzake-de-toegang-tot-het-beroep)

[151] Het Woningfonds van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest helpt mensen om een lening aan te gaan om te kopen, te huren of een huurwaarborg vast te zetten in het Brussels Gewest: https://fonds.brussels/nl

Spaarplicht

Sparen is vaak onmogelijk, maar voor sommige werkende armen is het een morele of familiale noodzaak of zelfs "verplichting". Deze verplichte minimale spaarinspanning gebeurt bijvoorbeeld om de (ruime) familie in België of in het buitenland te helpen. Het gaat dan om financiële hulp (geld overmaken enz.), materiële hulp (schenkingen, versturen van pakketten enz.), schulden (hulp om te vertrekken enz.) of vormen van alimentatie voor een familielid.

Deze vrouw van 72 werkt in het zwart om haar pensioen aan te vullen zodat ze haar familie in Zuid-Amerika kan helpen, wat op middellange en lange termijn gevolgen heeft voor haar gezondheid (getuigenis van een hulpverlener):

> Nu is het zo dat ze niet non-stop zal kunnen blijven zwartwerken, dus ik denk dat ze wel vermoeid zal raken en dan denk ik dat het op een bepaald moment erg zwaar zal worden voor haar. Maar dan gaat ze zichzelf nog veel meer ontzeggen omdat het niet meer mogelijk zal zijn om geld naar het buitenland te sturen...(...) Zo gaat het vaak eigenlijk, dat mensen vanaf een bepaalde leeftijd zichzelf veel meer ontzeggen om hetzelfde bedrag naar het buitenland te kunnen blijven sturen, omdat ze zich... megaschuldig voelen, dat zie ik heel sterk aankomen. [hulpv72]

Het spaargeld kan ook bedoeld zijn voor essentiële zaken: activiteiten en studies van de kinderen, vakantie of om ooit een huis te kunnen kopen in België of in het buitenland.

Soms sparen arme werkenden of werkenden in bestaansonzekerheid om een aankoop of een "investering" te doen voor een professioneel of persoonlijk project, zoals in het geval van deze werkende arme:

> Kijk, ik studeer handel en ik doe ook catering. Dus dacht ik dat ik net zo goed iets kon doen dat die twee combineert. Ik had niet de middelen voor een restaurant, dus dacht ik aan een foodtruck. Een foodtruck is namelijk nog betaalbaar. Wel ja, betaalbaar, maar kijk, ik zal je de waarheid vertellen, ik heb hem besteld maar daarna heb ik in totaal voor tienduizend euro kosten gehad. Maar tienduizend euro (...) dat betekent elke dag keihard werken en niet aan het geld komen. (...) Het kostte me anderhalf jaar om zesduizend euro opzij te zetten. Zie je wat ik bedoel? En ik werkte elke dag keihard. [wa11]

Allerhande deprivaties

Het chronisch tekort aan inkomen leidt er bij de meeste werkende armen die we spraken toe dat ze zich dagelijks meerdere zaken moeten ontzeggen.

Met betrekking tot het inkomen en in volgorde van belangrijkheid van de problemen, komt de betaling van de huur op de eerste plaats. Daarna komen de moeilijkheden om de "basisfacturen" te betalen, zoals gas, elektriciteit en water, maar ook de bijkomende kosten (kosten voor de school en de kinderen, gezondheidszorg, verzekeringen, afbetalingsplannen enz.)

De thema's die het vaakst worden aangehaald als zaken die er bij inschieten, zijn gezondheidszorg, voeding, kleding, vrije tijd en sociale activiteiten (uitstapjes voor zichzelf, activiteiten voor de kinderen, vrienden enz.).

Een van de respondenten gaf aan dat hij bepaalde plaatsen mijdt:

> Ik kan niet meer alles betalen wat ik wil, zoals ik wil. Nee, nee, nee .... (...) Als je in deze bestaansonzekerheid terecht komt, voel je je een ander mens: "hier mag ik niet komen, ik mag hier niet naar binnen". (...) Eigenlijk wil je er zelfs niet naar binnen! In feite is het alsof je jezelf afwijst, en dan heb ik het niet over een groot vier- of vijfsterrenhotel (...) maar over een winkel of een apotheek [wa32]

Dit fragment vat de situatie van dagelijkse deprivatie samen waar sommige werkende armen mee te maken hebben. Deze persoon heeft een hybride en wisselend statuut (tijdelijk werknemer en werkloos):

> Er is niets om te verspillen buiten mijn sigaretten, buiten het kopen van eten en drinken, buiten het kopen van ... Er is niets te kopen. Ik kan eigenlijk niets kopen. Zelfs als ik mijn baard wil laten bijknippen of naar de kapper wil gaan, dat gaat niet. (...) Ik moet zelf mijn haren knippen voor de spiegel. Het is een nachtmerrie. [wa8 of 28]

Deze werknemer, die opgroeide in een eenoudergezin in bestaansonzekerheid, denkt dat het voor hem onmogelijk is om een liefdesrelatie en vriendschappen te hebben vanwege een chronisch tijdsgebrek in een leven waarin het moeilijk is om het hoofd boven water te houden:

> Mijn vriendin zei dat ik er nooit was, ik was altijd aan het werk ... (...). Het is zorgelijk, ik heb mijn gevoelens aan de kant gezet, anders red je het niet, de liefde en vriendschappen, daar heb ik een kruis over getrokken, het is gewoon werken en rondkomen. Ik wil niet trouwen en kinderen krijgen, omdat ik niet wil dat zij zo moeten ploeteren als ik [wa11]

Asymmetrische macht van de werkgever, concurrentie en chronisch inkomenstekort

Een chronisch inkomenstekort versterkt de asymmetrie tussen werkgever en werknemer.

De "machtspositie van de werkgever", de "positie van vragende partij" en van "verplichte onder velen" worden bekrachtigd. De mate van afhankelijkheid in de arbeidsverhoudingen en het sociaaleconomische risico zijn met elkaar verbonden door het niveau van het onzekere inkomen (zie hoofdstuk 2).

Mensen zonder inkomen zitten in een "vragende positie" naar werk, een contract, een loon. Een deel van deze mensen is bereid een job of een prestatieaanbod te accepteren ongeacht de "prijs", ongeacht de werkomstandigheden en de loonvoorwaarden.

Deze toegenomen asymmetrie versterkt het klimaat van intense concurrentie tussen groepen werkenden die op zoek zijn naar een job of een activiteit. Deze concurrentie draagt ook bij aan de duidelijke verslechtering van de arbeidsomstandigheden in sectoren die al heel veel werkende armen en werkenden in bestaansonzekerheid tellen.

De bereidheid om onder van slechte arbeidsomstandigheden te werken wordt onder meer verklaard door de nood aan inkomen en activiteit:

> Ten eerste wil je een inkomen hebben, dus ja, want als je klaagt, kan de werkgever zeggen "oké, ik heb er tien die staan te wachten"... In de schoonmaaksector bijvoorbeeld staan er wel tien of twintig klaar. "Als je niet tevreden bent over de arbeidsomstandigheden, dan neem ik wel iemand anders." Ik denk dus dat wat vooral belangrijk is in verband met arbeidsomstandigheden, is, voor mij, dat het nog moeilijker is om aan preventie te doen, want zelfs de werknemer heeft nog liever slechte arbeidsomstandigheden met een loon dan helemaal geen werk [hulpv22]

Snel oplopende, meervoudige en gehergroepeerde schuldenlast

Schulden zijn zowel een gevolg als een versterkende factor van situaties van bestaansonzekerheid (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2021). Uit een analyse van de gegevens van verschillende schuldbemiddelingsdiensten in Brussel blijkt dat de meeste schulden eigenlijk leefschulden zijn (huisvesting, gezondheidszorg, terugvorderingen, alimentatie enz.), schulden die werden aangegaan voor essentiële goederen en behoeften.

Een kwart van de mensen die een beroep doen op schuldbemiddelingsdiensten worden als "aan het werk" wordt beschouwd, en het is vaker mogelijk afbetalingsplannen te organiseren voor werkenden met een stabiel contract. De schuldbemiddelingsdiensten zien evenwel de graad van insolventie toenemen, ook bij werkenden (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2021, p. 17). De instabiliteit van de contracten, van de activiteit en het inkomen, alsook de hybride statuten die in dit onderzoek naar voor kwamen, bevestigen deze bevindingen.

Sommige van de werkende armen die we spraken, hebben één of meer afbetalingsplannen en/of één of meer kredieten lopen, die mogelijk snel tot een "schuldenspiraal" kunnen leiden, zoals deze professionele hulpverlener getuigt:

> Af en toe zie ik echt vreselijke toestanden die alleen maar erger worden waarbij dan ook huisvesting een probleem wordt dat nog bovenop alle andere komt. En dan zijn er ook nog schulden die je zomaar kunnen overkomen, want als je inkomen daalt, en je hebt maar eens een tegenslag, een parkeerboete of een rekening die je vergeten bent en er een herinnering in de bus valt die de rekening verdubbelt, dan kan het heel snel gaan. Wij hebben ook schuldbemiddelaars in ons team die worden ingezet om de spiraal te stoppen, maar zij kunnen ook niet toveren... Dat zijn moeilijke situaties. [hulpv13]

Werkenden met een structureel inkomenstekort en een instabiele job/activiteit wiens budget anders al maar nipt toereikend is om de periodes tussen de afbetalingen mee rond te komen, verzeilen bij de minste onvoorziene gebeurtenis die hun budget verstoort, in situaties van armoede.

De steeds meer gediversifieerde, gepersonaliseerde en aanlokkelijk voorgestelde vormen van krediet dragen ertoe bij dat kredieten worden opgestapeld (zie verder).

Contract voor onbepaalde duur: toegang tot het openen van een eerste krediet of tot krediethergroepering

Het eerste contract van onbepaalde duur is voor een huishouden vaak een sleutelmoment, dat toegang geeft naar een eerste krediet of een hergroepering van eerdere kredieten.

In veel gevallen zien we dat het krediet online wordt afgesloten. Deze voltijds werkende in bestaansonzekerheid legt uit hoe hij zijn eerste krediet is aangegaan:

> - Omdat ik moeite had om de eindjes aan elkaar te knopen, ging ik verschillende kredieten aan om in mijn behoeften te voorzien, wat misschien niet echt een goed idee was, maar ja. Dat was vijf jaar geleden.
> - En hoe ben je tot die beslissing gekomen?
> - Tja, ik zag gewoon een advertentie op internet dat je een creditcard kon krijgen met een bepaald bedrag er op beschikbaar. En ik had wat geld nodig om enkele problemen op te lossen, vandaar.
> - En dat was bij een privébank?
> - Juist.
> - En daarna heb je er nog andere genomen?
> - Klopt. [wa61]

Het komt regelmatig voor dat werkenden, zodra ze hun eerste vaste job hebben, hun verschillende kredieten gaan hergroeperen:

> Vanwege alle moeilijkheden die ik had, ging ik verschillende kredieten aan die ik maar moeilijk kon terugbetalen, en dus liet ik ze hergroeperen om de maandelijkse aflossingen samen te brengen. Het is voor mij de op één na duurste kostenpost [wa61]

In de volgende situatie verwierf een koppel werkenden in bestaansonzekerheid een statuut van werknemer met een voltijds contract van onbepaalde duur, wat hen de kans gaf hun kredieten te hergroeperen en een hypotheeklening af te sluiten om een huis te kopen. Maar door de komst van een kind doemen er nieuwe onzekerheden op:

> We hebben een kind gekregen en zijn net buiten Brussel gaan wonen, maar we werken in Brussel met een vast contract. (...) We hebben onze kredieten laten hergroeperen, samen goed voor 1300 euro. Eerst was het 1450 euro, dus zullen we nu wat opzij kunnen zetten, dat moet lukken. Ik heb een bétje stress over de crèche, we hebben gebeld maar er is geen plaats, ik heb hem ingeschreven maar ik wacht. (...) Als ik geen crèche heb, daar wil ik liever niet aan denken (...) [wa34]

Deze voltijdse werkneemster in de welzijnssector kan niet leven van haar salaris. Ze betaalt kredieten af die ze in het verleden is aangegaan en heeft ze gehergroepeerd, maar ze heeft opnieuw moeten lenen. Ze leeft nu van het saldo dat overblijft na loonbeslag:

> Ik heb kredieten afgesloten toen ik nog samen was met mijn ex, die kredieten geweldig vond en me er een beetje heeft laten inlopen, omdat ik, welja, jong, dom en verliefd was. Dus ging ik een krediet aan om op vakantie te gaan, en toen nog een voor eh... verjaardagen en zo, tja zo is het gegaan. Maar zo zat ik dus wel met persoonlijke leningen opgezadeld (...) en hij zei tegen me "Ja maar kijk, zo kunnen we op vakantie gaan, dan zitten we goed en hebben we zeker genoeg", en ja dan doe je het maar. En toen kochten we een tv en een zitbank, ook op krediet, en ja dan ging het snel mis. Ik zat op dus toen aan 6.000 euro schulden, en ondertussen waren we uit elkaar gegaan (...) Ongeveer zes, zeven jaar geleden heb ik dan geprobeerd ze te hergroeperen... [wa67]

Veel mogelijkheden om schulden en kredieten aan te gaan, die een schuldopbouw in de hand werken

De situaties verschillen naargelang het individuele parcours van de mensen, de gezinssamenstelling, de huisvestingskosten en de arbeidssituatie, en hebben een impact op het schuldrisico.

Een element dat uit ons onderzoek naar voren komt, is de **toename van mogelijkheden** om schulden aan te gaan, waarbij er ook sprake is van een vorm van **"uitlokking" tot het maken van schulden** en een **gebrek aan duidelijkheid** wat een gezond inkomensbeheer niet bevordert.

> Ja, mensen die werken lopen een groter risico op schulden. Het zijn mensen die consumentenkredieten kunnen afsluiten. (...) Ze hebben een heleboel kaarten (...) en ze "spelen" met die kaarten: "Oh, ik ga deze gebruiken en vervolgens ga ik die gebruiken om de andere terug te kunnen terugbetalen". (...) Ik weet niet wat de rentevoeten zijn, maar ik weet wel dat ik op dit moment iemand heb die 400 euro per maand moet terugbetalen op zijn kredietkaart. Dat is enorm als je €1500 verdient. [hulpv05]

Sommige werkenden hebben meerdere bankkaarten en -rekeningen. Bovendien bieden banken en kredietmaatschappijen leningen aan.

Er zijn v**eel kanalen langs waar deze kredieten worden aangeboden**: algemene of gepersonaliseerde reclame op het internet via de sociale netwerken, maar ook bij algemener gebruik van het internet, via gepersonaliseerde e-mails op gespecialiseerde websites, via bankplatformen, gepersonaliseerde brieven enz. Kredieten worden eveneens aangeboden via maatschappijen die leningen op afbetaling verstrekken of in winkels (aanbieden van specifieke kaarten van winkelketens, aanbieden van gespreide betalingen enz.).

Deze **toename van kanalen, van soorten kredieten en plaatsen waar krediet mogelijk is**, verhoogt de risico's en de verleiding om schulden te maken. Een consumentenkrediet lijkt *de facto* eenvoudig, mogelijk en de enige mogelijke uitweg:

> Als je al een kredietprobleem hebt en de persoon met wie ik in mei was gaan samenwonen op dat moment - in september - dan ook nog tegen me zegt "luister, ik ben er niet klaar voor", dus sta ik er weer alleen voor, met helemaal niets meer omdat ik uit mijn appartement was getrokken en al mijn meubels had weggedaan omdat we gingen samenwonen. Ik had zo goed als niets meer, en moest weer een huurwaarborg bij elkaar krijgen, ik zat echt weer in de shit, en hop, in plaats van die 6000 euro bij te houden om de kredieten terug te betalen, gebruikte ik ze voor de huurwaarborg, om meubels te kopen en om rond te komen, dus in plaats van 6000 euro, zat ik met met 12.000 euro aan kredieten. [wa67]

Bovendien is de manier waarop de financiële situatie van elke burger wordt voorgesteld op bankplatformen niet bevorderlijk voor een gezond budgetbeheer. Op de applicaties en platformen omvat het "beschikbaar inkomen" het reële inkomen en het inkomen van een krediet op de rekening (negatief). De **term "beschikbaar**" omvat bijgevolg de mogelijkheid om in het rood te gaan op een standaardrekening, alsook het maximale bedrag dat nog geleend kan worden via een creditcard. Deze voorstelling van het "reële inkomen" als "beschikbaar" omvat dus ten minste twee kredieten en zorgt voor verwarring.

Over een ander soort schulden: de afgelopen jaren nemen de belastingschulden beduidend toe, en het Ministerie van Financiën is nu in de mogelijkheid om meteen over te gaan tot loonbeslag[152].

De soorten kredieten worden steeds diverser. De gebruikte kanalen zijn gepersonaliseerd en de aanbiedingen zijn talrijk. Dit veroorzaakt en onderhoudt misverstanden die bijdragen aan de opeenstapeling van kredieten en schulden.

Toevlucht tot voedselhulp

Het vraagstuk rond voedsel en voedselhulp vloeit voort uit het chronisch inkomenstekort dat in het vorige punt werd besproken. Of mensen een beroep doen op voedselhulp hangt af van de grootte van het inkomenstekort, van de situatie en wat men al heeft meegemaakt. Het komt vaak voor, maar niet systematisch. Veel mensen in bestaansonzekerheid of zelfs extreme bestaansonzekerheid die regelmatig werken, gaven aan dat ze (absoluut) weigerden gebruik te maken van voedselhulp. Een deel van de respondenten heeft nog nooit een beroep gedaan op voedselhulp, ook al is de situatie uitermate kritiek. De vernedering die er bij komt, het gebrek aan keuzemogelijkheid bij bepaalde diensten, het zelfbeeld en de voorwaarden om in aanmerking te komen worden expliciet als obstakels genoemd.

Een beroep doen op voedselhulp kan bij sommige diensten een moeilijke stap zijn omdat de persoon twee keer zijn trots moet inslikken: hij/zij moet een aanvraag indienen en aan de voorwaarden voldoen en bovendien kan hij/zij niet kiezen welke producten hij/zij gaat eten.

> Waarom ik geen voedselpakketten wil gaan halen? Omdat ik zou willen kiezen wat ik wil eten, omdat ze bij de bedeling van voedselpakketten zeggen dat je kieskeurig bent als je "nee" zegt. En ik hou niet zo van de mensen die daar rondhangen, omdat er soms conflicten ontstaan, je bent de ene of de andere voorgekropen maar niet expres ... Ik wil mezelf ergens ook beschermen. En soms geven ze je dingen die vervallen zijn [wa 45]

Niet alle voedselhulpprogramma's werken zo[153], er zijn veel sociale kruidenierswinkels en voedselhulpdiensten waar de mensen kunnen kiezen of financiele hulp krijgen om te kopen wat ze willen.

[152] L'Echo, 16/08/2025: (https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/general/le-fisc-a-de-plus-en-plus-recours-a-la-saisie-sur-salaire/10620170.html)
[153] Financiële hulp en hulp in natura zijn verschillend, maar alle vormen van hulp gaan gepaard met toekenningscriteria. Sinds 2025 is het volume van de federale voedselhulp verminderd en zijn de toekenningscriteria strenger geworden (Newsletter van de POD Maatschappelijke Integratie van 23/06/25)

Tot slot kan een werkende arme, afhankelijk van zijn contract, activiteit en veranderingen in zijn inkomen, worden afgewezen voor voedselhulp omdat zijn situatie verbeterd is. Hierdoor valt zijn hulp weg, en kan hij ontmoedigd worden om later opnieuw een aanvraag in te dienen als dat nodig is.

Kwetsbaarheid door heel wat herhaaldelijk opduikende drempeleffecten

Werkende armen en werkenden in bestaansonzekerheid ervaren in hun sociaal-administratieve traject regelmatig drempeleffecten. Of het nu gaat om sociale bijstandsuitkeringen of vervangingsinkomens, alle sociale uitkeringen worden toegekend op basis van inkomens- en gedragscriteria. De inkomensgrenzen voor de toekenning van sociale uitkeringen verschillen naargelang de geldende wetgeving (recht op maatschappelijke integratie, recht op werkloosheid, recht op verhoogde tegemoetkoming, recht op uitkeringen voor personen met een handicap enz.) en wanneer deze grens wordt overschreden, komt de persoon niet meer in aanmerking voor één of meerdere rechten.

Over het algemeen hebben de werkende armen een inkomen dat vaak net boven de toekenningsdrempel ligt, waardoor ze dus verstoken blijven van een aantal rechten[154], zoals het recht op verhoogde tegemoetkoming, het sociaal energietarief, vermindering op abonnementen voor het openbaar vervoer, voedselhulp enz. Ter illustratie: deze voltijds werkende vrouw in bestaansonzekerheid beheert een eenoudergezin met twee kinderen. De oudste, die studeert, diende een aanvraag in bij het OCMW, die echter werd afgewezen:

> Ja, de oudste heeft dus een aanvraag ingediend bij het OCMW om een kot te kunnen nemen en op zichzelf te gaan wonen. Maar natuurlijk vroeg het OCMW mijn loonbriefje enzovoort. Dus zeiden ze dat ik in staat zou moeten zijn om haar een “alimentatie” te geven, zoals zij dat noemen. (...) Hoe dan ook, dat komt gewoon omdat mijn salaris net boven een of andere grens ligt, waardoor niemand me meer wil helpen (lacht)! [wa60]

Deze werkende arme beschrijft de situatie van zijn moeder, hoofd van een eenoudergezin dat in bestaansonzekerheid leeft, die nooit recht heeft gehad op enige bijstand omdat haar inkomen net boven de grens lag om hiervoor in aanmerking te komen:

> Omdat mijn moeder twee of drie euro meer verdiende dan het barema, moest ik mijn schoolgeld betalen, zie je. Waar ik een beetje gek van word, of ja, wat me stoort, is dat als je niets hebt, je heel veel voordelen hebt. En ik zeg niet dat dat abnormaal is, ik begrijp het, maar ik zeg alleen dat mensen zoals mijn moeder, die elke dag keihard werkt, die een alleenstaande ouder is, en die omdat ze drie euro te veel verdient, de volle pot moet betalen en geen enkel voordeel krijgt, dat vind ik toch echt schandalig. [wa11]

Daar komt nog bij dat werkende armen in het bijzonder te maken krijgen met veranderingen in de arbeidssituatie (het statuut), de gezinssamenstelling en het inkomen. De opeenvolging van korte contracten, deeltijdse contracten en hybride statuten zorgen voor aanzienlijke inkomensschommelingen, waardoor ze een tijdlang (soms zeer kort) niet meer in aanmerking komen en een recht verliezen (uitkering, vervangingsinkomen enz.).

Dat is problematisch voor een aantal werkende armen die naast hun inkomen uit werk een aanvulling ontvangen via aanvullende sociale uitkeringen, steunmaatregelen of diensten, maar voor wie de bijstand onderbroken wordt wanneer hun beroepsinkomen boven bepaalde grenzen stijgt, waardoor hun algemene financiële situatie verslechtert.

3.2. De woonomstandigheden van arme werkenden en werkenden in bestaansonzekerheid

Het inkomen en de huisvesting zijn factoren die sociale ongelijkheden en verschillen in het Gewest vormgeven en in stand houden. In tegenstelling tot in de andere twee Gewesten, is de meerderheid van de huishoudens in het Brussels Gewest (65%) huurder. Bovendien behoren de vastgoedprijzen in Brussel tot de hoogste van het land en zijn ze de afgelopen tien jaar alleen maar gestegen[155]. Dit heeft zijn weerslag op de huurprijzen, die eveneens de hoogste van het land zijn. Hiermee wordt geen rekening gehouden in de sociale beschermingsmechanismen of in de berekening van de sociale uitkeringen voor de vele Brusselaars in armoede of bestaansonzekerheid.

[154] Het Institut Pour un Développement Durable heeft een analyse gepubliceerd met het voorbeeld van het sociale tarief: http://www.iddweb.eu/docs/energie16012022.pdf maar er bestaan nog andere werken over deze kwestie.
[155] Ook voor appartementen en studio’s. Bron: Vastgoedcijfers Statbel op basis van het kadasterplan: (https://statbel.fgov.be/nl/themas/bouwen-wonen/vastgoedprijzen#panel-15)

Als grootste uitgavenpost is huisvesting het belangrijkste probleem voor een meerderheid van de Brusselaars in bestaansonzekerheid, huurders of eigenaars, en maken deze zich grote zorgen of ze hun huur wel kunnen betalen of hun hypotheek aflossen. De meeste van onze respondenten zijn huurders en gaven aan dat het moeilijk is om hun maandelijkse huur en kosten te betalen. Deze uitgavenpost neemt de grootste hap uit het inkomen van arme werkenden en werkenden in bestaansonzekerheid.

De woonomstandigheden zijn sterk uiteenlopend (huurders, mensen in opvangcentra, daklozen, mensen die in kraakpanden wonen enz.) en de huisvestingssituatie verschilt naargelang de mogelijkheden, de vereisten en de ambities van de mensen. Ter indicatie: de woonsituaties en de bijbehorende huur zoals opgegeven door onze respondenten zijn[156]:

- samenwoning in een gedeelde woning (500 tot 900 euro);
- samenwoning in een gedeeld appartement (400 tot 950 euro);
- alleen of met een gezin, in een studio of appartement (€395 tot €1600);
- in kraakpanden of bij familie/verwanten zonder of tegen een lage huur.

De vaste kosten voor alle situaties samen variëren van 20 tot 700 euro per jaar, maar ze omvatten niet altijd dezelfde diensten. Voor internet en telefoon variëren de uitgaven volgens onze respondenten van 15 tot 130 euro per maand.

Meerdere respondenten hadden een achterstand opgelopen in de betalingen van de huur door de plotse stopzetting van hun activiteiten, door economische werkloosheid of verbreking van het contract, door een probleem met de aangifte van de werkgever (Dimona, ASR enz.) of van een OISZ[157] .

Huurder zijn betekent in Brussel vaak al meteen bestaansonzekerheid

Huren maakt werkenden in armoede en bestaansonzekerheid kwetsbaarder, omdat er maar weinig marge is om met de verhuurder te onderhandelen over de huurprijs en omdat het grootste deel van het inkomen elke maand opgaat aan de huur.

Dat is de eerste en belangrijkste moeilijkheid, zelfs voor voltijdse werknemers met een contract van onbepaalde duur:

> Wel, de woningprijzen in Brussel zijn behoorlijk exorbitant, dus dat is voor mij de duurste uitgavenpost, en ik denk voor iedereen. Ja ik vind het zeer overdreven, maar dat geldt in heel Brussel denk ik en niet specifiek waar ik woon. [wa61]

Onze respondenten verhuizen ook vaak, wat aanzienlijke kosten met zich meebrengt voor werkende armen.

> En ondertussen moesten we verhuizen omdat we in een veel te kleine woning woonden, het was eigenlijk een studio waar echt geen plaats was voor een baby, en de woningprijzen in Brussel, u zult wel weten hoe dat is. [wa64]

Woningen van minderwaardige kwaliteit

Het is bijna onmogelijk om een geschikte, betaalbare woning van goede kwaliteit te vinden. De woningen zijn niet van goede kwaliteit en de energierekeningen kunnen relatief hoog oplopen, onder andere door de ouderdom van het gebouw en doordat het niet gerenoveerd is.

> Huisvesting... ik bedoel... het wordt voor hen steeds moeilijker om een woning te vinden die ze kunnen betalen, dus zakken ze naar een lagere kwaliteitsklasse van woningen, omdat de eigenaars enerzijds veeleisender zijn en ze het zich aan de andere kant financieel niet kunnen veroorloven om een fortuin neer te tellen voor een woning. Er zijn verschillende mensen die ik heb gevolgd die effectief problemen hebben om hun rekeningen te betalen omdat ze in een woning zitten die niet echt top is met een eigenaar die ook niet top is, en er problemen zijn met de berekening van de waterfacturen bijvoorbeeld, en er geknoeid wordt met de meters... Dus moeten ze energiefacturen betalen waarvan ze niet zeker zijn dat alles klopt. Zo komt het dat we nogal wat mensen hebben die ondanks ons werk al moeite hebben om het hoofd boven water te houden en zich elke dag een klein pleziertje te gunnen. En daar bovenop zijn er nog problemen met de rekeningen ... [hulpv24]

[156] Meer informatie in de methodologische bijlage.
[154] Openbare instelling van sociale zekerheid

> De verwarming is erg oud en we kunnen de temperatuur niet regelen. Ofwel brandt de verwarming heel hard, ofwel helemaal niet. 2 maanden geleden hebben we een e-mail naar de eigenaar gestuurd en we hebben nog steeds geen antwoord gekregen (...) ja, dat kwam door de rekeningen, we hadden een e-mail gestuurd om te zeggen dat we veel kosten moesten betalen maar dat dat niet fair was. Het probleem is dat het slecht geïsoleerd is. [wa08]

Sommige woningen zijn onbewoonbaar en duur, en vooral werkende armen hebben te maken met dergelijke situaties van "onwaardige en dure woningen".

> Ja, het zijn woningen ... In ieder geval in mijn sector waren het vaak woningen die euh ... nu ja, ik weet niet of ik onbewoonbaar zou zeggen, maar toch, die echt, althans voor mij ... waren ze onbewoonbaar. Het zijn huizen die problemen hebben met de verwarming, problemen met schimmel, problemen met de isolatie enz. Het zijn geen goede leefomgevingen (...) en ze zijn erg duur. Er waren bijvoorbeeld woningen met één slaapkamer, maar volledig onbewoonbaar en dat verhuurden ze voor 750 euro per maand, zogezegd met inbegrip van (...) de gemeenschappelijke kosten, maar het is niet hun elektriciteit of hun water. [hulpv05]

De woningen zijn ook vaak ongeschikt, overbevolkt en erg duur.

> Werkenden in bestaansonzekerheid... wonen momenteel in woningen wonen die ongeschikt zijn wat het aantal slaapkamers betreft ... dus die woningen zijn overbevolkt, zijn ongeschikt en de prijzen zijn exorbitant, vooral hier in 1000 Brussel is het erg duur! En één slaapkamer als je een tienerkind hebt... dat is uiteraard niet ideaal, er is geen privacy, niet voor het kind en niet voor jezelf, en ik zie maar heel weinig gevallen die er in slagen om een sociale huurwoning te bekomen. Ze betalen dus echt de volle prijs voor een woning die helemaal niet aangepast is aan de samenstelling van het huishouden. Ook de staat van het pand ziet er niet uit [hulpv25]

Gedwongen samenwonen en in de stad moeten wonen

Voor een aantal mensen is samenwonen geen keuze, maar een absolute noodzaak om in het Brussels Gewest te kunnen blijven wonen en de huur te kunnen betalen. Er is geen andere mogelijkheid gezien het ontoereikende inkomen. Waar sommige mensen zich perfect kunnen aanpassen en het prima vinden, hebben anderen het er moeilijker mee.

Samenwonen is noodzakelijk vanwege een ontoereikend en instabiel inkomen:

> Ja, en vaak zien we kleine woningen waar veel mensen leven, en die dus overbevolkt zijn. Veel mensen moeten samenwonen omdat ze geen keus hebben, en zelfs werkenden met een dubbele job met lage lonen die... dus ja, als ze dan met twee samenleggen van hun twee lage inkomens dan lukt het hun net om een woning te vinden. [hulpv07]

Huisvesting slokt het grootste stuk van het inkomen op, maar vaak is het noodzakelijk om in de stad te wonen om de kansen op werk gaaf te houden.

> Ik woon in een samenwoning omdat ik het me niet kan veroorloven om op mezelf te wonen in Brussel, en hoe dan ook moet ik in Brussel wonen voor de mogelijkheden en kansen in mijn beroep, en dus woon ik in een samenwoning want hier kan ik me niets anders veroorloven. En de woning is in zeer goede staat... Momenteel betaal ik iets van 570 euro of zo. We zijn met 4 en het is eigenlijk een groot huis met een tuin, een terras en alles. We kunnen tenminste ademen! [wa44]

Hierbij moet worden opgemerkt dat als de werkende periodes heeft waarin hij enkele dagen, weken of maanden moet terugvallen op een werkloosheids-, ziekte- of invaliditeitsuitkering, of recht heeft op een aanvulling van het OCMW, samenwonen een risico inhoudt omdat dan het tarief voor samenwonenden (en niet dat voor alleenstaanden) wordt toegepast, waardoor het bedrag van de uitkering fors daalt. Het risico op verarming wordt groter.

Deze vaststelling hangt samen met de strijd voor de zogenaamde "individualisering van sociale rechten". Sommige OCMW's hebben hun praktijken al in die zin aangepast en zullen nagaan welke kosten worden gedeeld. De OCMW's controleren de levensomstandigheden, de mate van samenwonen en afhankelijkheid en beslissen dan welk tarief ze toepassen.

> Als er geen gezamenlijk huishouden is (...), ontvangt de persoon een leefloon als alleenstaande. U moet weten dat wij sociale onderzoeken uitvoeren, en we dus tijdens de huisbezoeken ook controleren of bijvoorbeeld het eten gemeenschappelijk geregeld is. Als dat niet het geval is, beschouwen wij de persoon als een alleenstaande. [hulpv16]

Maar niet alle OCMW's hebben die mogelijkheid. Maar een deel van de instellingen voor sociale zekerheid voorzien hierin, en de bewijzen die moeten worden geleverd en de voorwaarden die moeten vervuld worden zijn vaak moeilijk.

Angst voor een gedwongen vertrek en een grotere woonmobiliteit

Gezien het tekort aan betaalbare woningen doen sommige werkenden in bestaansonzekerheid er alles aan om een "goede woning" die niet te duur is te kunnen houden. Ze leven in angst voor het risico dat ze moeten verhuizen en een andere woning moeten zoeken:

> Ik heb een appartement met twee slaapkamers in een oud gebouw, dus ik denk dat de huur die ik betaal... ik betaal 700 euro, eerder laag is... tenminste dat denk ik als ik kijk naar de huidige huurprijzen. We zijn hier in Vorst (...) dus ik denk dat als ik zou moeten verhuizen, het moeilijk zou zijn een appartement met twee slaapkamers te vinden voor die prijs. Maar het is voor mij zeker wel al een zware huur, omdat ik nog veel andere uitgaven heb [wa60]

> Ofwel blijven deze mensen jarenlang in dezelfde woning omdat ze een buitenkansje hebben gevonden, en klampen ze zich eraan vast ongeacht de prijsstijgingen, ofwel verhuizen mensen voortdurend. [hulpv07]

Werkende armen kennen een grotere mobiliteit op de huurmarkt. Enerzijds zijn hun beroepstraject en inkomen instabiel (verlies van werk, zwart inkomen, geen loon, non take-up van rechten enz.) en dat verhoogt hun mobiliteit op de huurmarkt; en anderzijds lopen ze ook meer risico op een "gedwongen vertrek"[158] op vraag van de eigenaar (einde huurcontract, werken aan de woning, enz.).

> Ik zie zelfstandigen die failliet zijn gegaan die weer bij hun ouders gaan wonen, of mensen die zo diep in de schulden zitten dat ze alleen nog kunnen leven met de steun van vrienden. Ze verblijven een week bij de ene en dan weer een week bij de andere (...) [hulpv04]

Bij de interviews waren heel wat mensen net verhuisd of van plan te verhuizen. Voor werkende armen brengt een verhuizing aanzienlijke financiële en administratieve kosten met zich mee, te meer omdat het vinden van een relatief betaalbare en kwaliteitsvolle woning tijd kost.

De instabiliteit van het werk, de activiteit en de toekenning van rechten (aanvullende uitkeringen, vervangingsinkomens of sociale uitkeringen) leidt tot een grote instabiliteit op het vlak van huisvesting.

Voor de meest kwetsbaren onder de werkende armen, ongezonde woningen, overlevingsomstandigheden en extreme ondergeschiktheid

Net als voor mensen zonder papieren is het voor sommige werkende armen een "helse opgave" om een woning te vinden. De enige oplossing is vaak gedwongen samenwonen in kraakpanden of andere tijdelijke verblijven, met alle risico's en ongemakken van dien:

> Normaal zijn kraakpanden voor mensen zonder papieren de enige mogelijkheid, en dat is niet gemakkelijk... de bestaansonzekerheid brengt veel toestanden en problemen mee, ook op het vlak van de geestelijke gezondheid. Er zijn problemen door het gebrek aan respect voor de gemeenschappelijke ruimten... gebrek aan respect voor alles! [wa55]

Soms kunnen er precaire afspraken worden gemaakt met de eigenaars, die niet de middelen hebben om hun eigendom te renoveren. Dat is het geval bij deze kunstenares die in een huis woont zonder huur te betalen, maar dat ze onderhoudt en waarvoor zij de kosten betaalt:

> Ik zei dus al dat ik in een kraakpand woon, het is te zeggen, ik heb een overeenkomst met een eigenaar die een leegstaand huis heeft dat hij helaas niet kan verhuren (...) omdat het vervallen is. (...) Hij heeft geen zin om te renoveren en dan aan te geven dat hij een huurder heeft. (...) Ik woon helemaal alleen in

[158] Uitdrukking overgenomen van het Observatiecentrum van de huurprijzen in de vorige versies.

> het huis en de afspraak is dat ik het huis moet onderhouden, dat wil zeggen dat ik het moet verwarmen in de winter, de tuin onderhouden enz. en in ruil mag ik daar blijven [wa21]

De leefomstandigheden van migranten en vluchtelingen zijn vaak het slechtst: huisvesting, vormen van werk en activiteiten die vaak dicht aanleunen bij uitbuiting en in sommige gevallen zelfs mensenhandel.

Soms gaat het over gebouwen waarin tientallen uitgebuite werkende armen met een tijdelijke verblijfsvergunning leven, die wachten op een antwoord bij administratieve problemen of die geen geldige verblijfsvergunning hebben. Ondanks de signalering van de inspectiediensten verandert er niet meteen iets op het terrein. In dit fragment gaat het over een situatie waar 70 arbeiders in hetzelfde gebouw verbleven:

> We zijn daar eind 2013 langsgegaan, de politie was er, het was gemeld aan de gemeentelijke instanties en er gebeurde niets. In 2018 gingen we opnieuw kijken, en nog steeds evenveel arbeiders. Deze keer hadden we toelating gevraagd aan het arbeidsauditoraat om de aanwezigheid van de dienst bevolking (gemeente) ter plaatse op te vorderen. Ze zijn gekomen, maar we hadden geen mandaat van een onderzoeksrechter hadden, dus we moesten een beroep doen op de goede wil van de bewoners... de verantwoordelijke die leiding geeft aan de arbeiders is toegekomen en weigerde ons de toegang. Het was dus niet mogelijk de locatie te laten bezoeken door de dienst bevolking, maar we zijn wel binnen geweest in de gemeenschappelijke kantine, waar de kok aan het werk was om de zeventig arbeiders te bedienen. Dat was dus een werkplek waar we wel binnen konden. Niemand kon zeggen dat ze niet gezien hadden dat er 70 arbeiders in dat pand verbleven (...) De muren zaten vol schimmel en vocht, en elke arbeider had niet meer ruimte dan die tussen zijn bed en het stapelbed erboven (...) en verder niets van privéruimte. (...) We hebben tafels neergezet in de gemeenschappelijke toiletten voor de verhoren. De magistraat moest naar buiten omdat de urinegeur hem te machtig werd. Dat gaat dus gewoon niet. Om maar te zeggen, voor ons was het al lastig om daar vier uur te werken om verhoren te doen, dus je moet je voorstellen dat die arbeiders daar wonen. [hulpv27]

Sommige werkende armen wonen op hun werkplek. Dit komt steeds vaker voor, omdat huisvesting in Brussel soms deel uitmaakt van het werkaanbod.

> Als ik over woontoestanden praat, kan ik ook volgende anekdote meegeven. In juli vonden we een persoon die bovenop een koelkast sliep. Hij werkte daar en woonde in de ruimte waar de goederen werden opgeslagen, bovenop de koelkast. Men had hem gezegd: "Je mag daar wonen, gratis". Er was dus geen water, en voor zijn kleine en grote boodschap kreeg hij een plastic zak! Maar toen we deze persoon daar weghaalden zei die: "Ja, maar ik had geen keus meer, het was de COVID-periode, ik had geen appartement meer, en ik kreeg de baan, het was heel vriendelijk van hem om me daar te laten wonen". Maar dat wil ook zeggen dat, aangezien hij in het magazijn woonde, als er om 4 uur 's ochtends producten werden geleverd, hij de deur moest openen en de vrachtwagen moest uitladen. [hulpv33]

Het opgelegde of "inbegrepen" woonaanbod van de werkgever vormt een bijkomende factor van ondergeschiktheid. De werknemer wordt dubbel gecontroleerd en afhankelijk, het voelt of hij iets verschuldigd is. De werkgever heeft een zekere macht over de loon- en woonvoorwaarden (sociaaleconomisch risico) en een sterke gezagspositie in het kader van het werk (ondergeschiktheid). De ondergeschiktheids- en afhankelijkheidsrelatie is nog sterker wanneer er andere aspecten van het leven bij betrokken zijn (huisvesting, geld lenen, familie, voeding, vriendschappen enz.). Het mag duidelijk zijn dat slapen op de werkplek het ritme en het volume van de activiteit (aantal uren per dag, werktijden, pauzes enz.) aanzienlijk verhoogt.

> In mijn team werken we voornamelijk met immigranten in de illegaliteit. We zien dat steeds meer mensen op hun werkplek gaan overnachten of blijven wonen. Dat wordt dus een deel van de job, of soms zelfs een deel van het loon, het feit dat ze een kamer ter beschikking stellen met een bank om op te slapen en een beetje water als dat er is. (...) Vaak delen ze een woning met meerdere mensen, (...) maar zodra je een stuk van je werk verliest, kun je de gedeelde woning niet meer betalen, en kun je geen eten meer betalen, en dus word je gedwongen om de huisvesting bij de baas aan te nemen, terwijl we weten dat bij de baas wonen vaak betekent dat de baas je 24 uur per dag in zijn grip heeft. En hij kan je echt van begin tot eind controleren. Volgens ons kom je dan in een

> situatie van mensenhandel terecht, dat is immers een van de criteria: het verlies van sociale banden. Want uiteindelijk is de enige sociale band die de arbeider nog heeft die met zijn uitbuiter. [hulpv33]

In sommige gevallen is er geen oplossing om een woning te vinden:

> Oh nee, het was echt van dag tot dag overleven. Mensen die niets meer hebben, geen dak meer boven hun hoofd en niets om op terug te vallen. En als we proberen ze ergens naartoe te leiden, wel ja, dan zijn het mensen zonder papieren en dus zonder rechten. Afgezien dan van het recht op voedselhulp[159]... [hulpv07]

3.3. Gezinssituatie en -samenstelling

Ook de gezinssamenstelling is een belangrijke factor om de sterk uiteenlopende situaties van werkenden in armoede of bestaansonzekerheid goed te begrijpen. Een eenoudergezin of een groot gezin kan niet op dezelfde manier een gebrek aan inkomen of schommelingen in de intensiteit van werk en activiteiten opvangen.

Wijzigingen in de gezinssamenstelling kunnen verarming in de hand werken. Deze veranderingen kunnen vormen van ongelijkheid en dagelijkse problemen creëren naar aanleiding van de instabiliteit op het vlak van tewerkstelling en werk.

Werkenden in bestaansonzekerheid in een eenoudersituatie

In het Brussels Gewest lopen eenoudergezinnen een hoger armoederisico (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2015) en in 87% van de eenoudergezinnen is een vrouw het gezinshoofd.

De combinatie van een werkende arme te zijn en gezinshoofd van een eenoudergezin maakt iemand extreem kwetsbaar, onder meer omwille van: vaak zware werkomstandigheden; deprivaties (zowel voor de volwassene als voor de kinderen) die gevolgen hebben voor alle leden van het gezin; slechts één en variabel loon dat net onder of boven de armoedegrens zit; frequente drempeleffecten voor een of meer sociale rechten; verhoogde blootstelling aan de directe negatieve gevolgen van activeringsmaatregelingen (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2015); lichamelijke en psychische uitputting door de “dubbele werkdag” en/of door het opvoedkundig en huishoudelijk werk en de dagelijkse onzekerheid omwille van de instabiliteit van contracten, uitkeringen, statuut, sociale rechten enz.; geen, onregelmatige of te laat betaalde alimentatie.

Bij het gezin moeten blijven wonen

Het is belangrijk om een onderscheid te maken tussen het samenwonen (in gemeenschap) en het woningdelen door alleenstaanden. Deze laatste vorm (waar geen kosten worden gedeeld buiten de huur- en energiekosten) lijkt vaker voor te komen dan het samenwonen met echte schaalvoordelen en gedeelde kosten. Ons veldonderzoek toont aan dat men soms weinig keuze heeft en het samenwonen dan vaak een gedwongen karakter heeft. Een aantal van de ondervraagde werkenden in bestaansonzekerheid woonden nog in het ouderlijk huis, terwijl anderen waren vertrokken maar weer teruggekeerd. De redenen van dit noodgedwongen samenwonen zijn hoofdzakelijk financieel.

In sommige gevallen kan een patriarchale of controlerende context een vrouw beletten om te werken of weg te gaan. Een dergelijke contect is een bijkomende factor van overheersing, ondergeschiktheid en noodgedwongen samenwoning, waarbij men zowel privé als op professioneel vlak geen keuze heeft (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2015). Dat is het geval bij deze werkende in bestaansonzekerheid. Ze had graag van job willen veranderen, ze bleef huishoudhulp, maar moest tegen haar echtgenoot liegen opdat hij haar werk zou accepteren.

> Ik kreeg de kans om in een apotheek te werken, om huishoudelijk werk te doen en af en toe eens bijspringen als assistente, maar ik was bang, want mijn man is moslim en ik ben ook moslima, maar in de apotheek zou ik mijn hoofddoek moeten afdoen. En ik was bang dat hij me zou zien zonder hoofddoek en daar zou dan ruzie van komen. [wa49]

Werken en leven in bestaansonzekerheid heeft een impact op het gezin en de soms fragiele evenwichten die het samen houdt. In sommige gevallen kan het dagelijks ervaren van bestaansonzekerheid en de opgestapelde deprivaties die men oploopt bij slopend, repetitief en vermoeiend werk (afwijkende en wisselende werktijden) leiden tot ruzies, scheidingen en het risico op huiselijk geweld.

[159] Sinds dit onderzoek voorziet een van de hervormingen van de nieuwe federale regering in het schrappen van materiële hulp.

Intrafamiliale bijstand

Bestaansonzekerheid in het gezin of de familie heeft een impact op werkende armen. Dit geldt bijvoorbeeld voor meerdere van de geïnterviewde studenten in bestaansonzekerheid die werken om hun gezin te ondersteunen.

> We zullen zeggen dat het eerder is om het gezin te helpen, omdat er financiële problemen zijn. Daarom heb ik naar werk gezocht, gezocht, gezocht tot ik iets vond. Dat is dus de reden. En bijvoorbeeld toen ik een studiebeurs aanvroeg, was dat vooral om geld te kunnen geven aan mijn vader, omdat die het nodig heeft. Welja, vooral daarom. Mijn vader is zelfstandige. Hij rijdt taxi. En mijn moeder is huisvrouw [wa09]

Hetzelfde geldt voor werkenden in bestaansonzekerheid van wie de ouders en familie in het buitenland wonen, een situatie die extra druk en soms schuldgevoelens kan meebrengen als het inkomen niet genoeg is voor henzelf en/of hun familie.

> Dus misschien om de situatie te schetsen, er is een zeer zware economische crisis [land] en zelfs al hebben ze middelen, kunnen ze hun geld niet meer opnemen bij de banken (...) Wij willen hen helpen, willen tegen hen zeggen: "Kijk, wij zijn klaar met onze studie, dus kunnen jullie ook op ons rekenen als er iets gebeurt". Ze zijn er altijd voor mij geweest. Op een bepaald moment, ik ben 25, wil ik ook graag onafhankelijk zijn en kunnen zeggen dat als er iets gebeurt, ik hen kan ondersteunen met heel het traject dat ik tot nu toe heb afgelegd. [wa63]

Sommige vormen van onderlinge hulp zijn niet geldelijk, zoals tijd en huishoudelijk werk voor een familielid, "opofferingen" zoals deze werkende in bestaansonzekerheid het noemt. Ze kwam op 15-jarige leeftijd vanuit een mediterraan land naar Brussel om haar oudere zus te helpen die hier een aangegeven job had.

> Mijn zus woonde hier met haar man en om opdat zij zou kunnen gaan werken ben ik voor twee jaar naar hier gekomen om voor haar zoon te zorgen. Ik offerde mezelf een beetje op. Nadien vond ik deze plaats waar ik als huishoudhulp werkte, ik deed de boodschappen en kookte, alles. [wa49]

Zorg, hulp en onderlinge bijstand aan familie betekent tijd die besteed wordt aan een of meer familieleden. Deze tijd kan dus niet worden gebruikt om een betaalde formele activiteit uit te oefenen. Deze situatie treft vooral vrouwen.

Deze werkende arme, die op een verlenging van zijn verblijfsvergunning wacht, doet nachtwerk in Vlaanderen. Hij heeft het ontzettend moeilijk om tegelijk ook voor zijn zieke vader te zorgen (samen met zijn zus), maar hij heeft geen andere keus, hij moet die twee combineren en elke dag een inkomen verdienen.

> - We moeten hem helpen bij het wassen en hij weigert zich door vrouwelijke verpleegkundigen te laten wassen. (...) Hij heeft liever dat ik hem blijf wassen.
> - Toen u in Brussel aankwam, lag hij in het ziekenhuis?
> - Ja, hij lag in het ziekenhuis. (...) In januari 2019 werd hij er definitief uit ontslagen. Sindsdien is hij thuis. De dokter komt soms bij hem langs. Hij neemt zijn temperatuur, meet zijn suiker.
> - Hebt u nog andere familieleden of vrienden die u helpen?
> - Nee, we krijgen geen hulp [wa10]

Deze dwingende noodzakelijkheid werd vastgesteld in verschillende onderzoeken waarin ook situaties werden gemeld waarin moeders geen andere keuze hadden dan hun kinderen alleen te laten om werk- of activeringsverplichtingen na te komen (opleiding met verplichte aanwezigheid, stages, examens enz.)

3.4. De gezondheid van werkenden in armoede of bestaansonzekerheid[160]: bedreigingen, risico's, gebrek aan bescherming en uitstel van zorg

We stelden ook vragen met betrekking tot de gezondheid de werkenden in armoede en bestaansonzekerheid en hun toegang tot gezondheidszorg. De sterke relaties tussen werk, activiteiten en lichamelijke en geestelijke gezondheid worden al sinds lang vastgesteld en gedocumenteerd. Er bestaan grote ongelijkheden tussen werkenden naargelang hun statuut, het soort werk/activiteit, de arbeidsomstandigheden en -verhoudingen.

[160] Dit punt gaat over de gezondheid los van de pandemie en de gevolgen daarvan, die in deel 5 aan bod komen.

Op een paar uitzonderingen na bevonden de meeste bevraagde werkenden in armoede of bestaansonzekerheid zich in posities (jobs, activiteiten) die niet bevorderlijk waren voor een goede gezondheid. De werkomstandigheden zijn vaak bedreigend voor de gezondheid en/of brengen een hoge psychosociale belasting of stress met zich mee.

Wanneer de werkomstandigheden op zich minder gezondheidsbedreigend zijn, blijft er nog de instabiliteit, het ritme en het feit verschillende jobs te moeten combineren, die een impact zullen hebben op de lichamelijke of geestelijke gezondheid (stress, angst, depressie).

Financiële moeilijkheden komen vaak voor en belemmeren de toegang tot zowel preventieve als curatieve gezondheidszorg. De meerderheid van de bevraagde werkende armen was gedekt door de verplichte ziekteverzekering, maar een hospitalisatieverzekering was minder gebruikelijk, in het bijzonder bij werknemers met instabiele beroepstrajecten. Een deel van de werkenden heeft geen ziekteverzekering of is deze kwijtgeraakt (voornamelijk bij de zelfstandigen). De meeste werkenden van buitenlandse nationaliteit zijn niet of slechts gedeeltelijk gedekt.

In de ontvangen antwoorden werden de volgende gezondheidsproblemen gemeld: reuma (rug, musculaire of musculoskeletale problemen enz.), gewrichtsproblemen, schildklierproblemen, diabetes, geestelijke en psychosociale belasting, ongeneeslijke ziekten (polyartritis, hiv enz.), depressie, angst en stress, en gebitsproblemen

Sommige van onze respondenten meldden ook ernstige schendingen van hun fysieke of psychische integriteit en/of die van hun naasten (dreigementen) bij gevallen van extreme uitbuiting of mensenhandel.

Uitstel en afstel van zorg

De noodzaak om een inkomen, een job of een activiteit te vinden krijgt vaak voorrang op de algemene gezondheid, het zelfbeeld en mogelijke behoeften aan gezondheidszorg. Werk betekent inkomen, overleven en behoud van de levensomstandigheden; het heeft prioriteit en mag niet onderbroken worden.

Werkenden in armoede of bestaansonzekerheid lijden aan lichte, "matige" of ernstige gezondheidsproblemen maar blijven vaak doorwerken zonder een arts te raadplegen of hun aandoeningen te behandelen, of hebben niet genoeg geld om hun behandeling of consultaties te kunnen betalen.

> Op het vlak van gezondheid zien we een zekere kwetsbaarheid, maar geen besef dat ze toch voor zichzelf moeten zorgen. Ze denken aan hun werk, maar nemen geen tijd voor zichzelf... dit aspect wordt verwaarloosd. [hulpv25]

Een deel van de bevraagde werkenden in armoede of bestaansonzekerheid , of ze nu een goede, gemiddelde of slechte gezondheid hadden, zorgt niet goed of nauwelijks voor zichzelf. Dit komt zowel door de financiële schaarste als een gebrek aan tijd. Dat is het geval voor deze voltijdse werknemer met een vast contract, die aan een ernstige ziekte lijdt die regelmatig moet worden behandeld.

> Tja, het is heel simpel. Wanneer ik alles heb betaald, dus mijn rekeningen, kosten enzovoort, blijft er zo goed als niets meer over. (...) Wat vaak gebeurt, is dat ik mijn medische afspraken uitstel of niet al mijn medicijnen koop als ik een voorschrift krijg. Ik moet het medicijn kiezen dat volgens mij het belangrijkst is. En voor mijn medische zorg zal ik bepaalde afspraken uitkiezen en heel vaak de andere afspraken afzeggen. [wa61]

Het is ook van toepassing bij deze werkende arme in de horeca:

> Man, toen ik als ober werkte, scheurde ik mijn meniscus voordat ik aan mijn job als ober begon, zie je, en ik weet nog dat de dokter waar ik naartoe moest voor mijn knie veel te duur was, en dus zei ik tegen mezelf "ik wacht wel". Zie je. Ik zei tegen mezelf "ik wacht wel", ik begon als ober te werken en omdat ik twaalf uur per dag doorging, had ik geen tijd om er iets aan te doen, snap je, om naar de dokter te gaan of zo. En eigenlijk ben ik gestopt met dit werk omdat mijn knie na een maand enorm opgezwollen was. En in feite was mijn meniscus, het kapsel, gescheurd en had er zich synoviaal vocht opgehoopt in mijn knie. Kortom, dat heeft mijn gezondheid kapot gemaakt, zie je. Nadien heb ik me moeten laten opereren en al. Maar man, ik was tweeëntwintig, weet je. Dat soort dingen hoor je normaal van vaders van in de veertig, snap je wat ik bedoel? [wa11]

Deze werkende met kortdurende contracten voelde zich vernederd toen hij tandpijn had maar een vriend moest bellen om zich een tandarts te kunnen veroorloven.

> Ja, ja, echt ... Ik had een tand die echt pijn deed. Ik zat echt in een vreselijke situatie door mijn tand. Op zoek naar zestig euro om het te laten verzorgen, belde ik een Belgische vriend. (...) Ik kan niet eens mijn medische kosten betalen. (...) in het begin weigerde ik, ik vraag niet graag hulp [wa32]

Naast financiële beperkingen en tijdgebrek is er ook het probleem van sociale onderbescherming dat ervoor zorgt dat zorg wordt uitgesteld, met name bij zelfstandigen, mensen die in het zwart werken en werknemers met jobs en activiteiten van zeer korte duur.

Deze freelancer, benadrukt hoe moeilijk het is om voor zijn gezondheid te zorgen, onder meer zijn geestelijke gezondheid:

> Ja, slaapproblemen en vermoeidheid. Dat is eigenlijk hetzelfde verhaal als wat ik daarstraks zei over die ziekte, namelijk dat, nee eerlijk gezegd denk ik dat ik op een bepaald moment toch wel een burn-out had, maar ergens, als je zelfstandige bent, gaat dat niet, wel ja het is eigenlijk niet mogelijk, dus eerlijk gezegd nee, ik voelde echt mijn motivatie verdwijnen en had zelfs fysieke klachten. Nu goed, ik heb dan wat artikelen gelezen over burn-out, ik herkende toch veel signalen, maar ik wilde niet eens naar mijn dokter gaan omdat die uiteindelijk zou zeggen: "ja maar je moet drie maanden stoppen", dus, zie je, zodra ik een probleem heb, maak ik er in feite nog een bij. Dat is dus een punt dat een beetje lastig is aan freelancen. Je kunt dus duidelijk maar beter in goede gezondheid zijn als freelancer. [wa14]

Deze werkende heeft voornamelijk in het zwart gewerkt in Europese landen, maar heeft in België onvoldoende officieel kunnen werken om recht te hebben op een werkloosheidsuitkering. Ze is blijven werken ondanks haar vele gezondheidsproblemen.

> En de dokter is verplicht je op ziekteverlof te zetten omdat je moe bent, omdat ze een kleine kanker hebben gevonden. Maar (...) hoe ga ik mijn huur, mijn rekeningen betalen? (...) Ik sprak met de maatschappelijk werkster en (...) zij gaf me hulp van het OCMW [wa23]

Financiële toegang tot gezondheidszorg en behandeling

Het meest problematische aspect wanneer men in bestaansonzekerheid leeft, is dat men het geld moet voorschieten en moet wachten op terugbetaling. De derdebetalersregeling wordt nog niet automatisch of systematisch toegepast voor alle soorten zorg en patiënten. Voor veel huishoudens is het echter een groot probleem om dat geld voor te schieten. Zelfs met een verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen kan een medische behandeling voor een ernstige ziekte te duur zijn. Deze respondent annuleert afspraken omdat hij niet snel genoeg wordt terugbetaald en onvoldoende inkomen heeft:

> - Ja Ik heb enkele gezondheidsproblemen waarvoor ik meermaals per maand naar de dokter moet, dus dat kost me ook veel geld. Dus zorg ik niet zo goed voor mezelf als ik zou moeten, omdat ik het financieel niet kan bijbenen.
> - Bent u aangesloten bij een ziekenfonds?
> - Jazeker. Maar het probleem is nu dat de ziekenfondsen gesloten zijn sinds de lockdown. En daardoor krijg ik dus mijn gezondheidszorg niet meer terugbetaald, dus ja. Het is ook mogelijk om alles met de post te versturen, maar dat vertrouw ik niet omdat papieren vaak verloren raken. Ik ga liever zelf naar het ziekenfonds om mijn aanvragen voor terugbetaling binnen te brengen. Dat maakt het dus ook moeilijker. Sinds maart betaal ik bij de dokter elke keer de volle prijs en krijg ik geen terugbetaling, dus ook daardoor zit ik in de problemen. [wa61]

Behalve de kwestie van de derdebetalersregeling, keert ook steeds weer de problematiek terug van ontoereikende dekking voor bepaalde behandelingen, onder meer tandheelkundige zorg.

> Mijn dochter moet aan haar neus worden geopereerd, ze heeft een medisch probleem. We gaan vaak naar de dokter met haar. Ook ik moet elke dag medicatie nemen voor mijn schildklier, levenslang, en ik moet ook vaak op consultatie bij de dokter om te zien of ik de dosis moet verhogen... een hele hoop kosten die ik moet betalen! (...) Ja, ik ben bij een ziekenfonds, maar ik betaal heel veel en daarna krijg ik maar een beetje terugbetaald, en ik heb niet eens geld om dat te betalen... En ook bij de tandarts, de tandarts deed niets, hij heeft er alleen maar eens naar gekeken, omdat ze tanden had die los zaten, en tanden die uitgevallen waren maar mijn dochter mankeerde niets, ze had alleen

> tanden die los zaten, en nu moet ik 47,50 euro betalen en die heb ik niet! [wa56]

Met de leeftijd nemen de gezondheidszorgen en medische kosten toe. Oudere werkende armen hebben het dus nog moeilijker.

> En nog iets, ik moest ook mijn kunstgebit vervangen... Dat had ik al jaren niet meer kunnen doen! Ik had een kostenraming laten maken bij de tandarts, maar ik kon het niet betalen! En nu, dankzij het geld dat ik opzij heb gezet (...) kijk! [wa59]

Men moet prioriteiten stellen voor medische zorg en de gezondheid gaat achteruit door het chronische inkomensgebrek. Een aantal behandelingen die beter worden terugbetaald zullen gevraagd worden, terwijl andere, zelfs als ze noodzakelijk zijn, verlichting bieden of belangrijk worden geacht door de arts en/of de werkende, genegeerd zullen worden. Wat we vaak zagen bij onze vorige onderzoeken (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2015) is dat er ook binnen het huishouden afwegingen en keuzes worden gemaakt, waarbij bijvoorbeeld medische zorg en opvolging alleen bij de kinderen worden uitgevoerd.

Aantasting van de gezondheid door de tewerkstelling en het werk

Het lijden op het werk is al goed gedocumenteerd en wordt onder meer gekoppeld aan nieuwe vormen van arbeidsorganisatie (Dejours, 2024[161]). Bepaalde (nieuwe) vormen van management, waaronder geautomatiseerd management, kunnen objectief en subjectief leed veroorzaken en werkenden ziek maken.

Door retrospectief te werk gaan, heeft een longitudinale studie het negatieve effect aangetoond van de arbeidsvoorwaarden uit het verleden op de lichamelijke en geestelijke gezondheid van gepensioneerden, waarbij een verband werd vastgesteld tussen belasting en lichamelijke gezondheid enerzijds en psychosociale risico's en geestelijke gezondheid anderzijds (inclusief het gebruik van medicatie) (Barnay en Defebvre, 2018). Dit in Frankrijk uitgevoerde onderzoek toonde aan dat de mythe van de vermindering van blootstelling aan risico's op het werk niet klopt. Organisatorische innovatie en de tertiarisering van de economie hebben werknemers niet bevrijd van de meest veeleisende fysieke belasting. De levenskwaliteit op het werk lijkt integendeel af te nemen in Europa. (Barnay & Defebvre, 2018)

Er zijn veel factoren die het werk gezondheidsbedreigend kunnen maken. Over het algemeen moeten werkenden in bestaansonzekerheid vaker slopend werk verrichten, wat een impact heeft op hun lichamelijke en geestelijke gezondheid: afwijkende werkuren, fysiek of mentaal uitputtend werk, repetitieve taken, werktempo, hoge werkdruk (voortgang, aantal handelingen, opgedragen taken, opgelegde doelen enz.), plaats in de hiërarchie en overmatige controle, ontmenselijkt management (machines, AI enz.), enz.

Meerdere factoren die in ons onderzoek naar voren kwamen, lijken concrete en aanzienlijke gevolgen te hebben op de lichamelijke of geestelijke gezondheid:

- de omstandigheden die inherent zijn aan precair werk, jobs die worden uitgevoerd door de werkende armen (repetitieve, fysiek of psychologisch belastende taken, taken die weerzin opwekken, psychosociale belasting enz.);
- de organisatie van het werk;
- de werkregelingen die bij nieuwe technologieën horen (AI, chatbots, applicaties enz.), machines, oortjes enz.
- de excessen die gepaard gaan met "l*ean management*" (toename van het aantal taken, flexibiliteit, met minder tijd, vermindering van het aantal werkenden, minder tijd voor pauzes, rationalisering en bezuinigingen, ...);
- de reistijden;
- de omgeving: lawaai, geur, koude, extreme hitte enz.;
- de psychosociale belasting;
- vermindering van sociale contacten.

Dit is wat een hulpverlener getuigde specifiek over dienstenchequesector:

> Want daar werken ze echt per opdracht. Het werk begint dus om 15.00 uur, zelfs als je er drie uur over doet om van de ene naar de andere plek te gaan, het is zwaar, zware trajecten. Op fysiek vlak is die mensen hun gezondheid op 50 jaar kapot door de repetitieve handelingen. Artrose, schouders uit de kom, ... welja, repetitieve bewegingen van de armen, veel rug- en schouderproblemen, dat

[161] Dejours C. , december 2022, https://www.youtube.com/watch?v=dpQCOc8Bmwk

> is onwaarschijnlijk bij vrouwen. Veel van hen vallen uiteindelijk terug op het ziekenfonds dus ... welja, en het is al heel vroeg dat ze op het ziekenfonds moeten terugvallen. [hulpv 07]

Werkenden in armoede of bestaansonzekerheid worden dubbel gestraft: hun werkomstandigheden zijn zwaarder, slechter en onzekerder, met een groter risico om in arbeidsongeschiktheid of invaliditeit terecht te komen, wat dan weer hun sociaaleconomische situatie verslechtert.

> Over het algemeen, als we mensen bij ons zien evolueren, dan is het in de verkeerde richting, wat betekent dat de kwaliteit van de job erop achteruitgaat of dat ze achteruitgaan in de zin van een verschuiving van werk naar werkloosheid, of van werk naar het ziekenfonds, heel veel mensen die van een job bij het ziekenfonds terechtkomen als gevolg van een aftakelende gezondheid. We zien veel mensen die bij ons aankloppen ten gevolge van (...) symptomen die te maken hebben met fysiek werk (...) dat heeft geleid tot artrose, problemen met de wervelkolom, omdat ze zware lasten dragen (...); en we krijgen dus effectief mensen binnen die vanwege de kwaliteit van hun werk op de onderste trede staan. [hulpv24]

Op een paar uitzonderingen na ziet een deel van de werkenden in bestaansonzekerheid die we spraken weinig nut in hun werk, dat soms vooral een financiële functie heeft ("om den brode"). Een ander deel concentreert zich op "wat zinvol is" en aanvaardt de, soms extreme, bestaansonzekerheid als de "prijs die ze moeten betalen". Wanneer "het werk" ondanks alles "zinvol" is, zorgt de zwaarte van het werk ervoor dat het onmogelijk is "vol te houden" vanwege het gebrek aan inkomen en dus het gebrek aan erkenning voor het geleverde werk (Black Working Day, 28/11/2019).

Vaak is het voor werkenden in armoede of bestaansonzekerheid onmogelijk om stappen vooruit te zetten op het vlak van loon of in de hiërarchie binnen de bedrijfsstructuur, vanwege hun statuut of de positie die ze innemen.

Angst hoort bij het dagelijks leven

Het chronisch gebrek aan inkomen zadelt de werkende armen op met een bijna constante angst. Ze moeten hun budget berekenen, vooruit plannen, anticiperen en keuzes maken. Deze angst weegt op hen en kan ertoe leiden dat mensen medicatie moeten nemen:

> Angst maakt onlosmakelijk deel uit van mijn leven, dus... ik neem angstremmers en er is echt iets waar ik niet goed mee overweg kan, ik ben me er elke dag terdege van bewust [wa60]

Werkenden in armoede of bestaansonzekerheid, die regelmatig van werk terugvallen op werkloosheid, ervaren voortdurende stress: stress om hun rechten te behouden (om gestraft te worden, om geen uitkering te krijgen tijdens een stage, om een oproep of een verplichting in de activeringsprocedures te missen, om niet hun volledige loon te ontvangen, enz.), stress om snel weer een contract, een opdracht, een uitkering te vinden, stress om de huur, rekeningen, schoolkosten te kunnen betalen, enz.

Naast het chronische gebrek aan inkomen en de instabiliteit van de trajecten, heeft ook de hiërarchische positie die werkenden in bestaansonzekerheid innemen, en in het bijzonder de onzekerheid over een contractverlenging, een impact op de geestelijke gezondheid van de werknemers.

Ze hebben een grotere kans om ziek te worden, met een schuldgevoel als dit gebeurt.

> Ten eerste, wat er eigenlijk gebeurt is dat mensen in systemen terechtkomen die hen psychisch kapotmaken... De werkdruk, de conflictueuze relatie met de werkgever, de bureaucratie tot in het absurde ... en dan is er nog het spel van de concurrentie, de arbeidsmarkt en de druk van de gedachte dat je elk moment kunt worden ontslagen en makkelijk worden vervangen. Dat alles zorgt voor spanningen op de werkvloer en dan is er ook nog de dubbele straf voor mensen die ziek worden. Met andere woorden, ten eerste is er al die druk die hen kapotmaakt, en hen uiteindelijk ook ziek maakt, maar door ziek te zijn kom je ook in een precaire sociale situatie terecht... En ziek zijn veroorzaakt ook een schuldgevoel, (...) in een maatschappij die de verantwoordelijkheid altijd individualiseert: als mensen ziek zijn, is dat omdat ze te zwak zijn. [hulpv2]

Stress wordt vaak beschreven zonder zelfs maar de vraag te stellen wat dit voor de gezondheidstoestand betekent. De combinatie van bestaansonzekerheid en werk zorgt onvermijdelijk voor stressvolle situaties op het gebied van de arbeidsomstandigheden, de toegang tot uitkeringen en de materiële levensomstandigheden.

> Het klopt dat ik kapotga van de stress. Ik heb altijd van hot naar her gelopen. Nu ben ik thuis, dus zou ik zen moeten zijn, maar de stress gaat nu over het antwoord van de Hulpkas. (...) Ik moest vaak naar de dokter omdat ik last had van ochtendmisselijkheid of spijsverteringsproblemen door de stress. [wa08]

Een van de hulpverleners wees op het gebrek aan preventieve maatregelen in bedrijven. Veel werknemers staan onmiskenbaar onder intense stress. Volgens hem wordt het probleem te laat en alleen curatief aangepakt. Hij heeft vragen bij de managementpraktijken en -logica.

> Ze doen alleen aan secundaire of tertiaire preventie. Secundair is hoe ervoor zorgen dat het individu zich beter voelt in het bedrijf en tertiair is hoe ervoor zorgen dat mensen weer aan het werk kunnen gaan. Maar de primaire preventievraag hoe we er voor kunnen zorgen dat structuren en systemen mensen minder ziek zouden maken, wordt niet gesteld... of heel zelden. [hulpv02]

3.5. Zeer uiteenlopende onderwijs- en opleidingsniveaus: diploma's, kwalificaties, vaardigheden en ervaring

Over het algemeen onderscheidt Brussel zich van het Belgische gemiddelde door een oververtegenwoordiging van zowel laag- als hoogopgeleiden (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2024). In 2019 had 28 % van de Brusselse bevolking van 25- tot 64-jarigen hoogstens een diploma lager secundair onderwijs. 25 % had een diploma hoger secundair onderwijs (als hoogste diploma) en 47 % had een diploma hoger onderwijs. Het Gewest telt het hoogste aandeel NEET's ("Not in Employment, Education or Training"). Het percentage jongeren tussen 15 en 24 jaar die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen, bedraagt 9,7%[162]. Hoewel de relevantie van de indicator en analysecategorie "NEET" relatief is (André & Crosby, 2022), onderscheidt dit feit het Brussels Gewest samen met andere stedelijke en regionale kwetsbaarheden.

Deze ongelijkheden spelen een rol tijdens de primaire en secundaire socialisatie van het kind, wat een impact zal hebben op het onderwijs- en beroepstraject: geslacht, sociale klasse, nationaliteit, migratieachtergrond en opleidingsniveau van de ouders, familiale en individuele geschiedenis, zullen allemaal hun stempel drukken op wat mogelijk is (de Villers, 2003).

Diversiteit van de diploma's en kwalificaties van werkenden in armoede of bestaansonzekerheid[163]

De meeste bevraagde werkenden in armoede of bestaansonzekerheid hadden minstens het basisonderwijs voltooid, en hun opleidingsniveau varieerde: Getuigschrift van het lager of hoger secundair onderwijs, graduaat, master en nog een hele reeks andere, al dan niet zelf gekozen, kwalificerende opleidingen.

Werkende armen met een diploma hoger onderwijs hebben het ondanks hun solide kwalificaties moeilijk om een plek te verwerven of vast te houden op de arbeidsmarkt. De ervaringen verschillen van de ene generatie tot de andere. Jonge afgestudeerden worden met tal van beproevingen geconfronteerd: jobs aannemen die weinig te maken hebben met hun opleiding en kwalificaties, bijscholingen, (on)betaalde stages, onbetaald werk enz. (zie hoofdstuk 2). Ondanks hun diploma('s) blijft de verhoopte job die stabiel is, genoeg betaalt, bescherming biedt en aansluit bij hun opleiding of ambities onvindbaar.

Talrijker zijn degenen die aan een studie en/of opleiding beginnen en deels succesvol doorlopen, maar ze niet volledig afmaken. Sommigen stoppen al snel, in het eerste of tweede jaar. Vaak zijn ze wel meerdere jaren op rij geslaagd, maar deze jaren worden niet erkend, "tellen niet mee".

Wanneer de stopzettingen worden toegelicht, worden tal van redenen aangehaald: ze kunnen het zich financieel niet "veroorloven" een opleiding of studie te volgen, ze zijn ontmoedigd door de materie of de praktijk, ze hebben hun land verlaten om naar België te komen, gebrek aan zelfvertrouwen, ziekte of een andere traumatische gebeurtenis (sterfgeval,…), enz.

[162] Bron Statbel 2022 Enquête EU2020_EFT: https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/opleidingen-en-onderwijs/neett#panel-12
[163] Een completere beschrijving van het verzamelde materiaal is te vinden in de methodologische bijlage.

In verschillende situaties moeten jonge werkenden hun familie helpen. Ze hebben geen keus. Heel wat studenten bevinden zich in deze situatie: het werk dat ze doen wanneer ze kunnen en als ze een job vinden, dient om hun ouders of familie te ondersteunen.

Heel wat mensen met een buitenlandse nationaliteit of afkomst die in België wonen, hebben een diploma behaald in een ander land, dat hier echter niet wordt erkend. Wanneer de gelijkwaardigheid van hun diploma niet erkend wordt - minstens voor het GHSO[164] - is het des te moeilijker om een opleiding of een job te vinden.

Wanverhouding tussen diploma en werk, moeilijk om te (her)oriënteren

Sommige bevraagde werkende armen, zeiden spijt te hebben dat ze een vorming of opleiding hadden gevolgd. Ze hebben het gevoel dat ze "voor niets moeite hebben gedaan", dat ze hebben gestudeerd voor uiteindelijk een veel te laag loon.

> Het is iets wat ik met niet weinig mensen gemeen heb. (...) Mij werd altijd verteld: "Studeer. Als je later een goed leven wilt hebben, moet je studeren". Niet dus. Ik stel vast dat ik een bachelordiploma heb, en dat ik vrienden en andere kennissen heb die geen bachelordiploma hebben en die het financieel beter hebben dan ik. Ik ken iemand die een master heeft en omdat ze een master heeft, is het voor haar moeilijker om een job te vinden omdat het duurder is om iemand met een master aan te nemen. Dus ja, eerlijk gezegd vraag ik me af wat het nut is van een diploma als het over salaris gaat. Jawel, een diploma hebben helpt om een open geest te hebben, om bepaalde dingen te begrijpen, om kennis te verwerven. Daar twijfel ik niet aan, maar voor het loon, dat vraag ik me toch af. [wa61]

Deze werknemer vindt dat hij niet naar waarde wordt betaald. Hij is veelzijdig en voert heel verschillende taken uit tijdens zijn voltijds werk: halftijds administratief en halftijds educatief.

> Ik heb een bachelor gedaan, dat is geen super diploma, maar het is er wel een. Ik vind dat dit loon, welja dat het niet overeenstemt met wat ik doe. Ik heb het moeilijk om van dat loon te leven. Zodus. Als ik mezelf vergelijk met sommige mensen, met andere mensen die ik ken, vind ik dus dat ik niet genoeg betaald krijg. [wa61]

Eenmaal aan het werk is het soms lastig om nog een opleidingstraject te starten om je professioneel te heroriënteren. Studeren of een opleiding volgen is vaak niet mogelijk omdat het absoluut noodzakelijk is continu te blijven werken om een inkomen te verzekeren. Het is voor deze werkenden niet mogelijk even te vertragen, een "pauze in te lassen" om na te denken of een stapje terug te doen. De toestand van een werkende in bestaansonzekerheid houdt een zekere ongelijke positie en ongelijke toegang in stand (hoofdstuk 4).

> Ik denk dat als iemand in een precaire job zit, dat misschien komt omdat hij of zij qua diploma, qua opleiding, geen diploma heeft gehaald en altijd fysiek werk heeft gedaan waarvoor geen diploma nodig was, en het is duidelijk dat als je eenmaal aan het werk bent, je niet zomaar naar de universiteit gaat en een andere job gaat doen. Het gebeurt, maar het is toch zeldzaam. Ik ken er die na een paar jaar volledig veranderd zijn, maar dat gebeurt toch zelden. Eenmaal van school af, dat is het dan! Een professionele heroriëntatie is dus eerder zeldzaam, en dat verbaast me dus niet zozeer. Of het moest gaan om een professionele heroriëntatie die echt noodzakelijk is vanwege een ernstig gezondheidsprobleem. [hulpv22]

Voor werkenden die geen getuigschrift van hoger secundair onderwijs hebben, bestaat de mogelijkheid hun "verworven competenties" te laten "erkennen", wat kan helpen om toegang te krijgen tot opleidingen en werk, zoals deze werkneemster getuigt:

> En geleidelijk aan besefte ik dus dat ik vaardigheden had die niet zichtbaar waren, snap je. Het waren goede vaardigheden zou ik zeggen, zowel in kwaliteit als kwantiteit, maar ... het was voor mij ook al niet motiverend dat ik in het zwart werkte. Zie je wat ik bedoel? Met andere woorden, als ik op dat pad verder ging (zucht), zou ik op een bepaald moment misschien geen werk meer hebben en dat zou jammer zijn (...) want ik heb vaardigheden, dus kan ik ze net zo goed laten erkennen, ze laten waarderen. En dan een echte job vinden op lange termijn.
> - En hoe hebt u het bureau voor de erkenning van competenties gevonden?
> - (...) Op de website van Actiris, want daar keek ik vaak op, staan er advertenties die van overal komen. Bijvoorbeeld, "u hebt geen diploma maar u hebt wel kwaliteiten", dat soort dingen dus. Wel, daar klikte ik dus op en het

[164] Getuigschrift van hoger secundair onderwijs.

kantoor in kwestie was niet zo ver van waar ik woon. En ja, toen was ik vertrokken. Ze gaven me een afspraak, of althans een telefoonnummer, en ik belde. En zo is het gegaan. [wa03]

Niet-erkenning van buitenlandse diploma's

De moeilijkheden in verband met de procedure en de kosten voor de erkenning van in het buitenland behaalde diploma's werden al vermeld in andere onderzoeken (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2015).

Op het ogenblik van het gesprek leefde dit koppel in een situatie van extreme armoede. Hij is ingenieur en zijn vrouw is arts, maar het is voor hen onmogelijk om een erkenning te krijgen in België:

- Zij is reanimatiearts en anesthesiste.
- Oké, en jij, jij hebt een opleiding ...?
- Ik ben marketingingenieur, maar ik werk nu als verwarmingsinstallateur... loodgieter en verwarmingsinstallateur.
- En je hebt een diploma marketingingenieur van de universiteit van ginder?
- Ja, van Algerije.
- OK, dus je komt aan in Brussel en hoe krijg je het in het begin voor elkaar om de huur te betalen?
- Ik zal eerlijk zijn, toen we aankwamen hadden we wat eigen middelen. Ik had 6.000 euro meegebracht, en toen dat geld op was begon ik kleine klusjes te doen, kleine reparaties, kleine herstellingen aan de verwarming... kleine klusjes, kleine werkjes om de huur te betalen (...) Ik weet het ook niet meer, mijn vrouw is zo'n beetje haar ambitie verloren, we werden geblokkeerd door de procedures voor de gelijkwaardigheidserkenning. [wa40]

Geen diploma, geen kwalificatie? "De fabriek van ongeschoolde arbeid"

Zijn mensen zonder diploma niet gekwalificeerd? Onze respondenten hebben kwalificaties, vormingen, ervaring en kennis opgedaan ondanks een "chaotisch traject".

Het gebruik van de termen "niet gekwalificeerd", "weinig gekwalificeerd" en "laag gekwalificeerd" kan stigmatiserend en denigrerend zijn, aangezien een deel van de mensen die zo worden aangeduid, in werkelijkheid wel degelijk kwalificaties en ervaring hebben, maar geen erkende titel of diploma kunnen voorleggen.

Door de contracttypes, de relaties tussen werkgevers en werknemers, de mate van asymmetrie, de managementmethoden, alle aspecten die in het tweede deel naar voor kwamen, is de kloof tussen mensen met en zonder diploma aanzienlijk. Mensen zonder diploma werken in slechtere en zwaardere jobs.

In sommige meer uitzonderlijke gevallen kunnen er uitbuitingssituaties ontstaan wanneer iemand er niet in slaagt zijn opleidingsniveau in België te laten erkennen of geen getuigschrift van hoger secundair onderwijs heeft. Hetzelfde geldt bijvoorbeeld voor de managementtheorieën en "nieuwe waarden" die in heel wat sectoren gangbaar zijn en die bijdragen aan de concrete en symbolische depreciatie van minder gediplomeerde werknemers: "De etnografie heeft ook kunnen aantonen dat, waar deze nieuwe managementwaarden, zoals mobiliteit en het inzetten in "projecten", de sociale en gendergerelateerde orde helemaal niet overhoop zetten, zoals hun voorstanders beweren, ze wel degelijk concrete sociale effecten hebben, zoals de toegenomen symbolische depreciatie van werknemers met de minste onderwijsachtergrond of van de beroepsethiek van de openbare dienst" (Cartier, 2019).

Tot slot is er de problematiek van jobs die beschouwd worden als "weinig kwalificaties" vereisend, met zeer slechte arbeidsvoorwaarden, terwijl veel van deze jobs integendeel veel onzichtbare kwaliteiten vereisen, zoals Schutz heeft aangetoond in zijn werk over onthaalmedewerkers. In werkelijkheid worden tal van vaardigheden gewoon niet expliciet (of financieel) erkend in deze "niet-" of "weinig" gekwalificeerde jobs: "*Hoewel onthaal als een niet-gekwalificeerde activiteit wordt beschouwd, net zoals in andere sectoren die "baantjes voor jongeren" aanbieden, wordt het personeel aangeworven op basis van sociale vaardigheden die onmiskenbaar bij de midden- en hogere klasse of een lange opleiding horen, maar waarvan de waarde niet wordt erkend.*" (Schutz, 2019).

Mensen in bestaansonzekerheid opleidingen doen volgen

De meeste respondenten hebben een of meerdere certificerende of kwalificerende opleidingen gevolgd. De grote mate van bestaansonzekerheid bij het publiek van de beroepsopleidingen werd al beschreven door Bruxelles Formation (Bruxelles Formation, 2018), waarbij ook melding gemaakt wordt van selectiviteit of vooringenomenheid van de kant van de opleidingsorganisaties, die soms de neiging hebben, om hun resultaten (cijfers, doelen, aantal geslaagden en mensen aan het werk) te kunnen optimaliseren, alleen de beste profielen te

selecteren, die een grotere kans op slagen hebben (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2017).

Deze opleidingen worden gevolgd door een zeer uiteenlopend publiek, maar recent zien we een "no show"[165] trend, waarbij mensen niet komen opdagen voor de opleidingen. Enerzijds komen opleidingen vaker ten goede aan de hoogst opgeleiden, terwijl veel weinig geschoolde jongeren of jongeren die gestopt zijn met hun studies, een grote en dringende behoefte hebben aan opleiding. Anderzijds is het starten van een opleiding voor een deel van de jongeren en anderen in bestaansonzekerheid eerder een verplichting dan een overwogen keuze (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2015 en 2017).

De identificatie van de knelpuntberoepen door View en Bruxelles Formation stelt ons in staat de doelgroepen te vergelijken met de profielen van de bevraagde werkenden in armoede of bestaansonzekerheid. Zij hebben een job in precaire sectoren, maar de meesten staan ver af van dit aanbod aangezien het om gespecialiseerde beroepen gaat. Een analyse van knelpuntberoepen en de sectoren die terugkomen, en van de kwalificaties die de arbeidsmarkt nodig heeft, laat zien dat het bij de nieuwe beroepen en jobs die worden aangeboden, vooral om zeer specifieke en gespecialiseerde kwalificaties gaat.

Het volgen van een opleiding is in sommige gevallen verplicht. Tijdens de opeenvolgende enquêtes die het Observatorium in het kader van het Armoederapport heeft uitgevoerd, gaven veel respondenten aan persoonlijke problemen te ondervinden door de gedwongen opleiding: het niet mogen kiezen of persoonlijke wensen die niet in overweging worden genomen, het risico op sancties bij weigering, sancties die vasthangen aan het stopzetten van de opleiding om een job aan te nemen, demotivatie om een opleiding te volgen die men niet wenst, of het feit dat men een of meer opleidingen heeft gevolgd die niet systematisch tot een job leiden. (Observatorium voor gezondheid en welzijn, 2015 en 2017).

In het kader van het onderzoek gaven verschillende respondenten aan het gevoel te hebben dat ze zich echt verplicht voelden een opleiding te volgen naar aanleiding van verschillende activeringsmaatregelen.

> Nee, nee, het zijn PWA-overeenkomsten (...) Je wordt een beetje gedwongen want ze willen zien of je gemotiveerd bent om werk te zoeken of niet. Maar dat motiveert niet om te werken. Integendeel, het is vernederend. Het is echt vernederend. Wel, ik persoonlijk vind dat vernederend. Ze zouden het anders moeten doen, niet op deze manier. [wa32]

Deze elementen plaatsen vraagtekens bij de oriëntatie van de opleidings- en activeringsmaatregelen, die steeds meer alle (financiële of materiële) steun koppelen aan de aanvaarding van een voorgeschreven traject (opleiding of werk). De "overeenkomsten" voor de toekenning van uitkeringen bepalen dat de gebruiker een gestandaardiseerd traject moet volgen en houden steeds minder rekening met de context waarin de persoon leeft en met zijn mogelijkheden en wensen.

Studeren en werken: een ongelijke situatie

Er zijn grote ongelijkheden tussen studenten die kunnen rekenen op een ondersteunende familiale, materiële en logistieke context (huisvesting, werkruimte, mensen die kunnen helpen, inkomen, tijdsbesparing voor maaltijden, de was, administratieve zaken, bijlessen, vrijetijdsactiviteiten enz.); en studenten die de financiële, huishoudelijke, administratieve en praktische zaken helemaal of gedeeltelijk zelf moeten regelen.

Als je moet werken en jongleren met bijbaantjes (zwart of officieel), het OCMW en je studies, vermindert dit je slaagkansen en verhoogt het risico dat je je studie of opleiding opgeeft. Deze verschillen leiden tot ongelijkheden in de toegang tot opleidingstrajecten:

> En zoals ik al zei, ik had er aanleg voor, dus ja, goddank, we zullen zeggen dat wat iemand in drie uur studeert, ik in een uur kan studeren, zie je. Dus dat hielp wel een beetje en zo was ik toch bijna geslaagd. Maar ik zweer je dat als ik zoals de andere studenten de kans had gehad om elke dag na school van 16.00 tot 22.00 uur naar de bibliotheek te gaan. (...) Wanneer die mensen na de lessen in de bibliotheek gingen blokken, ging ik werken, zie je. En als ik de kans had gehad om elke dag naar de bibliotheek te gaan, zou ik zeker geslaagd zijn. Dat kan ik je heel duidelijk zeggen: ik zou geslaagd zijn. [wa11]

Studeren en tegelijk werken is niet vanzelfsprekend. Dit is een situatie die vaak werd beschreven tijdens de gesprekken en die een ingewikkeld en delicaat tijdmanagement vereist met betrekking tot de tijd en energie die wordt besteed aan de studie (lessen, studeren, practica bijwonen, opdrachten, lezen enz.) en het werk (wisselende uren, stress, zware taken enz.).

[165] Rapport over dit fenomeen, Missions locales Bruxelles Sud (2023).

> De laatste periode voor de lockdown (...) ging ik naar school, werkte ik drie dagen in de week als manager in het sushirestaurant en werkte ik in het weekend voor [een maaltijdbezorgbedrijf]. En dan deed ik nog bewaking in een school, twee/drie uur per week links en rechts (...) Dus ja, ik heb bijbaantjes (...) ook al zit ik op het OCMW, zie je. Maar alleen met het OCMW, dat is gewoon onmogelijk! Ik zeg het ronduit, het is gewoon onmogelijk met de huidige huurprijzen in Brussel. Ik zal je zeggen, nadat ik mijn huur heb betaald, boodschappen heb gedaan, mijn telefoonabonnement heb betaald, ik zweer het je, dan staat er nog tachtig euro op mijn rekening voor die maand, zodus. Tachtig euro, dat is tweeënhalve euro per dag, dat gaat niet. [wa11]

3.7. Digitale (de-)connectie

Toegang tot een mobiele telefoon, applicaties en een internetverbinding zijn tegenwoordig bijna verplicht om sociale rechten te laten gelden.

Het digital by default-principe maakt de afstand tussen de burger en de Staat en zijn diensten groter. Hierdoor is de administratieve relatie tussen de Staat en zijn burgers ingrijpend veranderd en wordt deze steeds asymmetrischer (Noël, 2021). Het regeerakkoord van de federale Vivaldi-regering bepaalde dat de digitalisering zou worden voortgezet: "*We zullen doorgaan met de ontwikkeling van de e-government. In eerste instantie zal de regering het "digital by default"-principe vastleggen, dat bepaalt dat alle procedures standaard digitaal toegankelijk moeten zijn*".

Het regeerakkoord van de federale coalitie voor de legislatuur 2024-2029 zet de logica van de digitalisering van de overheidsdiensten voort, maar verklaart en voorziet in het behoud van menselijke loketten: "*sommige mensen, met name kwetsbare mensen zoals ouderen en mensen met een handicap, kunnen deze digitalisering niet volgen en lopen dus het risico niet de hulp te krijgen die ze nodig hebben. De overheidsdiensten moeten ook fysiek en telefonisch gewaarborgd en toegankelijk blijven, zelfs als er digitale diensten bestaan*[166]."

Tegelijk gaat het digitaliseringsproces verder, met name met eGov 3.0[167], en wordt het ook geconsolideerd met de "cloud first strategie[168]", en betekent het zowel een "gegevensstrategie", een soort gegevensbeheer, maar ook "een globaal beleid voor het gebruik van artificiële intelligentie (AI) om de werking van de overheid te verbeteren en efficiëntiewinst te genereren". Bovendien wordt opnieuw het "only once"-principe toegepast[169] .

In de slipstream van dit stevige digitaliseringsproces bevinden zich burgers die geen internet en niet de nodige apparatuur hebben en die moeite hebben met online procedures zoals het zoeken naar informatie, het indienen van een aanvraag of het behouden van rechten enz. De transformatie van de administratieve relatie tussen de overheid en haar burgers is een belangrijke risicofactor voor de non take-up van rechten en voor sociale onderbescherming (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2017; Noël, 2021).

Mensen in bestaansonzekerheid of (extreme) armoede en met velerlei deprivaties ondervinden soms zware moeilijkheden door de toenemende digitalisering van de overheidsdiensten en de gedigitaliseerde aanvraagprocedures voor sociale rechten (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2017).

> Het werk gaat niet zo goed (...). We bieden initiatieworkshops informatica aan. Internet, Word, Excel, e-mail, Outlook (...) het is te ingewikkeld. Het gaat dan over het gebruik en werken met het toetsenbord, de muis, bestanden, Word, e-mails, zoekopdrachten op internet, enz. En over het gebruik van de smartphone. [hulpv13]

De digitalisering treft alle openbare en private diensten en instellingen. In sommige gevallen zijn opleidingen en studies alleen nog online toegankelijk.

> Twee, drie dagen geleden wilde ik iemand inschrijven voor een informatiebijeenkomst over een opleiding. Maar... daarvoor moet je contact opnemen met Actiris om een uitnodiging te krijgen voor een

[166] Federaal regeerakkoord 2025-2029: https://www.belgium.be/sites/default/files/resources/publication/files/Accord_gouvernemental-Bart_De_Wever_fr.pdf , blz. 81
[167] e-Gov 3.0: de digitale sociale zekerheid evolueert met u mee: https://www.egov.socialezekerheid.be/nl/
[168] Federaal regeerakkoord 2025-2029 Ibid, p. 66
[169] «Het «only once»-principe (slechts één keer) moet worden toegepast ten behoeve van de eindgebruiker en daarvoor moet slechts één toegang tot de digitale diensten worden aangemaakt. De FOD BOSA werkt in overleg met de betrokken actoren een overkoepelende strategie uit voor de digitalisering van de federale overheid, die wordt goedgekeurd door de Ministerraad. Alle initiatieven moeten aansluiten bij deze strategie die gebaseerd is op de bovenstaande doelstellingen, volgens het principe «naleven of motiveren». De uitrol van deze projecten, zoals MyGov bijvoorbeeld, wordt geleid door interne competentiecentra, met ondersteuning van G-Cloud.» (p. 70)

> informatiebijeenkomst. Het duurde een half uur aan de telefoon en de persoon, die niet zo goed Frans verstond, zou dit nooit gelukt zijn over de telefoon. Nooit. Druk op 1 en zo, en dan op 2, en ondertussen moet je luisteren naar wat er allemaal gezegd wordt. [hulpv14]

De digitalisering van de arbeidswereld heeft ook een impact op de vaardigheden die werkgevers van werknemers vereisen.

Smartphone en internet: een onmisbare "plek" om een job te vinden en je werk en rechten te behouden

Digitalisering heeft ook een impact op de relatie werkgever-werknemer en de arbeidsverhoudingen in het algemeen. Het heeft ook invloed op de modaliteiten van werk zoeken, van de relatie met de werkgever en van de contracten die worden gevalideerd.

Met deze digitaliseringsbeweging worden de smartphone en het internet een "plek" waar werkinteracties in verband met de activiteit digitaal, sneller en regelmatiger plaatsvinden. Het gaat dan bijvoorbeeld om: het zoeken naar werk of activiteiten, het versturen en bijwerken van persoonlijke gegevens in verband met de arbeidsovereenkomst, het valideren van contracten en prestaties, het zoeken naar en accepteren van nieuwe opdrachten (projecten, onmiddellijke prestaties, jobs, bijbaantjes enz.), contact met de werkgever bij thuiswerk enz.

Behalve de noodzaak om online tools ter beschikking te hebben en ermee te kunnen werken, versterkt de digitalisering van de arbeidsrelatie de asymmetrie ervan. In de uitzendsector bijvoorbeeld wordt de verlenging of aanvaarding van een opdracht met de smartphone gedaan via de applicatie van het kantoor. Zo wordt het aantal uren dus "met de pipet" en per opdracht toegewezen. Het uitzendkantoor beslist over de variatie en de duur van de werktijd.

De werknemer leest of controleert niet altijd de informatie en wijzigingen in deze gedigitaliseerde contracten. Bovendien wordt de uitzendkracht vaak pas op het laatste moment ingelicht.

Tal van arbeidsovereenkomsten worden online "ondertekend" en dus "goedgekeurd" met slechts een paar muisklikken. In ons onderzoek ging het om platformdiensten, zeer korte contracten (vervanging, met bepaalde duur, tijdelijk enz.), prestaties als zelfstandige, artistieke projecten als freelancer enz. De werknemers weten weinig over hun rechten in het kader van hun contract, met betrekking tot hun situatie en voor het vervolg van hun traject:

> Bij (platform) tekenen de koeriers online een overeenkomst, maar dat weten ze niet eens. De overeenkomst bepaalt dat (platform) niet kan worden vervolgd als de werknemer niet in orde is met zijn bijdragen. (...) [wa01]

Zoeken naar bijbaantjes op verschillende "plekken" op het web

Het internet is ook een plek waar de meeste werkenden in bestaansonzekerheid op zoek zijn naar kleine bijbaantjes, naast een halftijdse of voltijdse baan of werkloosheid.

Via advertenties op het internet, via sociale netwerken, kennissen, hun eigen netwerken of hun "gemeenschap" vinden ze baantjes, werk, eenmalige prestaties en "goede deals", maar kunnen ze ook te maken krijgen met oplichting en "slechte deals". Een deel van de gedigitaliseerde arbeidsmarkt bevindt zich op het darkweb (hoofdstuk 4).

Er bestaat verder ook nog een specifieke markt voor prestaties op het internet, bijvoorbeeld via internationaal platformwerk of "one shot" klussen (bv. dataverzameling en opiniepeiling).

> Een hele tijd lang was ik ingeschreven op websites zoals opinions.be en dergelijke, dat zijn sites waar je deelneemt aan discussietafels, waar je producten gaat proeven of dat soort dingen, omdat ik zo... om de twee maanden een enquête of zo kon doen en zo 50 euro extra kon verdienen, ja dat was toch al 50 euro extra waardoor ik andere dingen kon betalen. [wa68]

Een ander voorbeeld zijn gespecialiseerde platformen, die snel en wereldwijd groeien. Dit fenomeen is moeilijk te meten, maar er wordt een groot aantal gespecialiseerde opdrachten aangeboden, voor platformwerkers, zelfstandigen en freelancers.

> - Op het internet zijn er heel wat platformen voor freelancers, vooral voor mensen die schrijven, die op sociale netwerken zitten, marketing doen en zo meer. Dat wordt heel slecht betaald. Welja, ik weet niet goed hoe, ik ben er niet verder op ingegaan. Ik heb alleen dit project aangenomen, en we worden via het platform betaald.
> - En wat voor soort platform is het, gebruiken veel mensen zulke platformen?
> - Ja, enorm veel, over de hele wereld. [wa63]

Deze prestaties zijn vaak informeel en "tellen niet mee" voor de loopbaan als ze niet worden aangegeven. Bovendien worden ze slecht betaald en loopt de werkende het risico op fiscale vervolging als hij het niet aangeeft.

3.8. Mobiliteit

Een meerderheid aan pendelaars

België is een klein land en de Belgen verplaatsen zich gemakkelijk. Er zijn veel "pendelaars". Het aantal werkenden uit de andere twee gewesten dat in Brussel komt werken is nog nooit zo hoog geweest: "In totaal werken er 259.000 Vlamingen (+10,9%) en 144.000 Walen (+6,6%) in Brussel. Voor het eerst sinds 2014 is het aantal pendelaars dat in Brussel werkt iets hoger dan het aantal Brusselaars zelf: 50,6% (403.000) van de jobs in het Brussels Gewest worden ingevuld door Vlamingen of Walen, tegenover 49,4% door Brusselaars (393.000)". (Actiris, 2022). Omgekeerd werkt ongeveer een op de vijf Brusselse werknemers in het Vlaams of Waals Gewest.

De dynamiek van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is uniek, met een zeer hoge inkomende en uitgaande mobiliteit gezien "de helft van alle werkplekken wordt ingenomen door inwoners van een ander gewest. Ongeveer een op de vijf Brusselse werknemers werkt in het Vlaams of Waals Gewest." (Moreau en Cuyvers, 2024 en BISA, 2024).

Het grote aantal pendelaars dat in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest komt werken en Brusselaars die in Vlaanderen en Wallonië gaan werken, leidt tot een andere realiteit voor de Brusselse arbeidsmarkt naargelang men ze bekijkt vanuit het standpunt van de woonplaats of de werkplaats van de werknemers (Moreau, Cuyvers, 2024). Zoals deze auteurs aangeven, "is de dynamiek van de werknemers zeer verschillend voor de jobs in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in vergelijking met de dynamiek van de werknemers die in Brussel wonen" (Moreau, Cuyvers, 2024). (zie hoofdstuk 4).

Een deel van de pendelaars komt niet noodzakelijk voor in deze statistieken, leeft in bestaansonzekerheid of armoede, en reist elke week, elke dag, naar andere steden, stedelijke centra, industriezones enz. in Vlaanderen of Wallonië voor een paar uur werk (tijdelijk werk, prestaties of prospectie als zelfstandige, zwartwerk enz.)

Mobiliteit als deprivatie en als een kostenpost

De kosten van het openbaar vervoer, een auto of de trein zijn te hoog voor sommige werkenden die meerdere contracten hebben.

> Ik heb geen geld om een auto te kopen, dus ga ik met de trein, maar [stad] is helemaal niet gemakkelijk, zodat ik heen een uur en drie kwartier onderweg ben en terug nog eens een uur en drie kwartier (...)) Het voordeel is dat ik in de buurt van Schumann woon, dus daar kan ik de trein nemen, ik moet tien minuten lopen naar een metrostation, de metro nemen, en als ik dan in [stad] ben, te voet naar de academie. Om terug te keren 's avonds rond 20.00 uur heb ik soms een collega die me terugbrengt naar het station, maar niet altijd, dus soms ga ik te voet terug ... [wa50]

Mobiliteit is een dimensie die ook de opeenstapeling van deprivaties illustreert waarmee werkende armen te maken hebben. De verplichting om mobiel te zijn is een vorm van bestaansonzekerheid geworden, omdat het *de facto* een impact heeft op het inkomen, op de tijd dat men weg is van huis en van zijn naasten, de tijd die op het werk en onderweg wordt doorgebracht.

Deze werknemer in de logistieke bezorgsector legt de organisatie van het werk in "routes" uit, met een lijst van leveringen (huishoudapparaten) die in de loop van de dag moet worden afgewerkt, vanuit Brussel, met ook leveringen naar het buitenland, Frankrijk, Nederland, ..

> Dus de route, wat wij de route noemen, is eigenlijk een volle vracht. Dat betekent dat als we aankomen, we de vrachtwagen helemaal vol laden en dan onze ronde doen, terugkeren en onze tablet en feuille afgeven. We controleren of alles is afgeleverd en gaan naar huis. Dat is een route. Dat is ... een werkdag. Maar een route kan van 8 uur 's ochtends tot 9 uur 's avonds duren. Dat kan een enkele route zijn. En soms zit je met twee of drie routes. Dat betekent dat we bijvoorbeeld een eerste route hebben van 9.00 tot 14.30 uur. Dus als we dan klaar zijn keren we om 14.30 uur terug naar het depot en dan, om 14.45 uur, starten we meteen met een tweede route tot 19.00 uur (...) het is ook al gebeurd dat er nog een derde route was. Vorige week kwam ik terug ... het was afgelopen zaterdag, terwijl we normaal op zaterdag geacht worden op normale uren te werken, we zijn rond de middag klaar, ik zou zeggen dat je dan zo rond

> 14.00 uur thuis bent, maar die dag kwam ik pas om 23.30 uur terug... [wa29]

De kosten die deze dagelijkse mobiliteit met zich meebrengt, worden nog hoger door het feit dat meestal de reistijd niet of te weinig wordt meegerekend in de werktijd. Bovendien worden de reiskosten meestal slechts gedeeltelijk of helemaal niet vergoed.

Deze studente legt uit dat de manager geen rekening houdt met de moeilijkheden bij verplaatsingen wanneer hij de werkplekken en -tijden toewijst en beslist wie naar waar gaat en voor hoe lang.

> -Er zijn in totaal 7 winkels en dus zei onze manager van Rogier gewoon "jij gaat daar heen", "jij gaat daar heen" en "jij gaat daar heen"...
> -(...) zonder eigenlijk rekening te houden met waar iedereen woonde?
> - Nee, nee, daar kijken ze nooit naar... Je moet ook weten dat we volgens ons contract een transportvergoeding van €1,50 per dag krijgen. (...) Waar ik onlangs ook achter kwam is dat... welja, als ik 8 dagen werk voor in totaal 20 uur, staat er in mijn contract dan vaak "20 uur voor 4 gewerkte dagen". Dus het aantal dagen waarop ik recht heb op 1,50 euro reisvergoeding klopt dan ook niet (NVDR: 4 dagen in plaats van 8). Mijn MIVB-abonnement, dat betalen zij niet met die €1,50... [wa07]

Een van de drempeleffecten die de werkende armen ervaren, is de mobiliteit die een dagelijks kost met zich meebrengt. Het gratis of in prijs verlaagde MIVB-abonnement (met sterk gereduceerd tarief[170]) is uitermate belangrijk voor het budget, aangezien veel werkenden elke dag gebruik maken van het openbaar vervoer (in de schoonmaak-, de hulp- en zorgsector enz.)

Een andere kostenpost in verband met mobiliteit zijn de ongevallen die op elk moment op weg naar het werk kunnen gebeuren. In veel situaties heeft de werkende geen volledige verzekering, een beperkte verzekering (freelancers, bezorgers, chauffeurs enz.) of helemaal geen verzekering (zwartwerkers, zelfstandigen enz.) (zie hoofdstuk 2).

Dagdagelijks kunnen de activiteiten die worden uitgevoerd door Brusselse werkende armen zich afspelen in het Brussels Gewest, in Vlaanderen, in Wallonië, in het buitenland en de rest van de wereld (platformwerk, digitale taken enz.).

Werkenden in bestaansonzekerheid: vaker mobiel tijdens hun werk

Meer dan een derde van de bevraagde werkenden is mobiel tijdens de werkuren. Ze moeten zich voortdurend verplaatsen wanneer ze werken, tussen twee prestaties, aanvragen, bestellingen enz. Sommige werkenden moeten zelf een deel van de mobiliteitskosten dragen die inherent zijn aan hun beroepsactiviteit.

Het betreft onder meer uitzendkrachten, maaltijden pakjesbezorgers, bezorgers van huishoudapparaten, ambulante hulpverleners in de sociale en gezondheidssector, de persoonszorg en -hulp, vervoerders, chauffeurs, schoonmakers, non-profitsector, uitzendwerk, logistiek, zelfstandigen enz.

De verplaatsingen van werkenden tijdens hun beroepsactiviteit, buiten het woon-werkverkeer, wordt momenteel niet gemeten in België. Een recente Franse studie onderzocht de omvang van het fenomeen van mobiele werkenden: "Op basis van onze statistische gegevens schatten we dat bijna 40% van de werknemers mobiel actief is, ofwel omdat ze een rijdend beroep uitoefenen (een in wezen mobiele activiteit zoals chauffeur/bezorger), ofwel omdat ze binnen hun beroepsbezigheden veel verplaatsingen moeten doen (zoals een thuisverpleegkundige). (...) Omdat ze vaak buiten het ritme van de rest van de economie werken, hebben veel werkenden die actief zijn in deze sectoren te maken met onregelmatige werkuren: nachtwerk, korte shiften enz. En dit alles heeft gevolgen voor hun statuut en arbeidsvoorwaarden. Velen werken deeltijds en hebben contracten met meerdere werkgevers (in het bijzonder beveiligingsagenten en onderhoudspersoneel). Deze mobiele werkenden worden ook niet zichtbaar gemaakt in de statistieken. "De analyse van de woon-werkmobiliteit, die de kern vormt van de observatie van de werkgerelateerde verplaatsingen, baseert zich op de verplaatsingen tussen een woonplaats en de locatie van het bedrijf, wat de dagelijkse realiteit van deze jobs maar zeer gedeeltelijk dekt" (Loisel, Talandier, 2022)

In welke sectoren worden mobiele werkenden het meest aangetroffen? Dat zijn de typische precaire sectoren, jobs die vaak worden uitgeoefend door Brusselaars (zie hierboven): "*Dit kunnen activiteiten zijn die verband houden met diensten aan bedrijven (logistiek, transport, groothandel, technische studies, beveiliging, schoonmaak enz.), of met diensten aan huishoudens (verpleegkundigen, podiumkunsten, huishoudelijk personeel enz.). In de privésector zijn de meeste mobiele werkenden echter*

[170] Geldende verminderde tarieven volgens de MIVB: https://www.stib-mivb.be/startpagina/kopen/product-catalog-season-pass (geraadpleegd op 17/05/2022)

tewerkgesteld in bedrijfsgerichte sectoren (beveiliging, schoonmaak, logistiek enz.), of in gemengde sectoren die zich zowel op huishoudens als bedrijven richten, zoals in de bouw. Zes sectoren zijn goed voor bijna 75% van de mobiele werkenden, namelijk de bouw en openbare werken, schoonmaak van gebouwen, de groothandel, de uitzendsector, technische studies, IT-consultancy en -herstellingen (Loisel, Talandier, 2022)

De auteurs wijzen erop dat in vergelijking met de klassieke tewerkstelling, die in Frankrijk in 10 jaar tijd met 3% is gegroeid, dit soort jobs in 10 jaar met 10% is gegroeid, wat dus een duidelijke trend bevestigt naar een "snelle toename van het aantal mobiele werknemers in onze samenleving". (Loisel, Talandier, 2022).

Vanuit een prospectief oogpunt zou het goed zijn deze mobiliteit tijdens de werkuren te kunnen meten, evenals de risico's en kosten die ermee gepaard gaan.

3.9. Dagelijks sociaal leven, vrije tijd en vakantie

De overgrote meerderheid van de bevraagde werkenden in armoede of bestaansonzekerheid gaat niet op vakantie en heeft een vrij beperkt sociaal leven. Vrije tijdsactiviteiten en sport zijn duur.

> Het enige wat ik doe is mensen zien, dus gewoon naar buiten gaan, wandelen in het park en zo. Maar je moet jezelf daar wel toe aanzetten, en tegen jezelf zeggen: ik moet naar buiten. ... omdat het me goed zal doen, ook al heb ik het heel druk, ook al heb ik nog veel werk te doen. [wa63]

> De bevoorrechte mensen zullen we maar zeggen, beseffen niet eens meer hoe bevoorrecht ze zijn. Het spijt me, maar, 's middags uit gaan eten is een privilege geworden, begrijp je. Volgens mij is dat een privilege geworden. Het is al ik weet niet hoe lang geleden dat ik nog eens uit ben gaan eten, want dat geld gaat op in rook, begrijp je. Ik zou wel graag willen hoor, maar de mensen hebben geen idee. [wa11]

Het sociaal leven verschilt naargelang het persoonlijke verhaal, het levenstraject, het karakter en het sociale netwerk. Sommigen leven extreem geïsoleerd (met weinig relatiewerken, geen familie, geen naasten enz.), anderen isoleren zich al dan niet vrijwillig, en nog anderen onderhouden uitgebreide relatienetwerken (naasten, familie, gemeenschappen, buren enz.) en een sociaal leven dat weinig kost (gratis activiteiten).

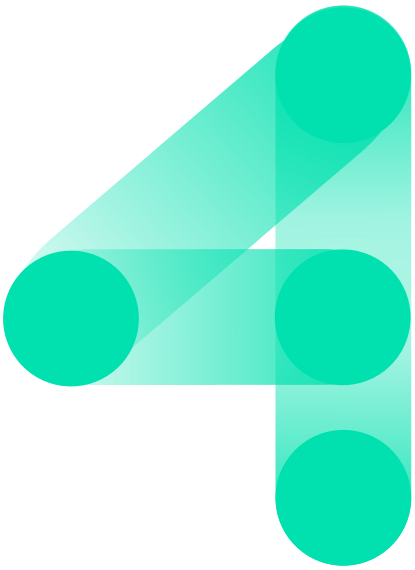
Het onderhouden van sociale relaties brengt kosten met zich mee en de levensomstandigheden van werkenden in armoede of bestaansonzekerheid laten niet altijd toe deze kosten te dragen.

> Nee, niet zozeer op het vlak van gezondheid, maar op het vlak van het sociaal leven... dit zijn duidelijk mensen die heel weinig sociaal leven hebben omdat ze het zich financieel niet kunnen veroorloven... dit zijn mensen die relatief geïsoleerd zijn omdat, want ja, hun woning is van slechte kwaliteit is, dus gaan ze bij hun thuis geen vrienden uitnodigen, ze hebben niet genoeg geld om eens iets te gaan drinken, naar de bioscoop te gaan, naar een restaurant... behalve degenen die, tussen aanhalingstekens, in gemeenschap leven, in die zin dat er gemeenschappen zijn die elkaar wel zien, ze hebben een plek, een vereniging, een netwerk waar ze elkaar ontmoeten, maar het is waar dat, over het algemeen, hun sociaal leven dat hang ervan af, omdat ze noch de financiële middelen noch een plek hebben om die band te kunnen onderhouden. [hulpv24]

Hoewel werkenden in bestaansonzekerheid de broeksriem aanhalen, willen sommige ouders hun kinderen toch vrijetijdsactiviteiten kunnen bieden. Deze werkende wil iets kunnen doen voor het welzijn en het sociale leven van haar kinderen, kunnen zeggen dat ze iets voor hen doet, dat ze op haar kunnen rekenen. Ondanks de financiële stress organiseert en anticipeert ze, en maakt ze keuzes die haar in de schulden kunnen brengen. Deze geschenken aan haar kinderen geven haar terug een vorm van controle om iets te kunnen doen, iets te kunnen aanbieden, een keuze te kunnen maken als moeder in een zeer kwetsbare en moeilijke situatie.

> Ik geef mijn dochters om de beurt een vakantie, dat doe ik met mijn... hoe heet het ook weer ... vakantiegeld, ja. Dus toen mijn dochter klaar was met haar middelbare school, gaf ik haar aan het eind van het jaar een reis ... ik had dat geld dus speciaal opzijgezet en kocht er een vliegticket mee voor haar. Ze ging met een vriendin... en dat was dus belangrijk voor mij, want ik had met dat geld weliswaar een heleboel schulden en andere dingen kunnen betalen, maar soms is het ook belangrijk om dingen te kunnen doen voor mijn kinderen, want wat heeft het anders voor zin?

Dus ... het is ook zo, ... het lijkt misschien niet heel logisch, maar dit zijn ook beslissingen die ik echt na lang nadenken neem, waarbij ik tegen mezelf zeg “ze moeten toch ook weten dat ik dingen voor hen kan doen” want ik bedoel ... ze had wel haar middelbare school afgerond hè. En binnenkort in december, als de corona het toelaat, gaat mijn jongste dochter op vakantie, en dat ga ik haar dus geven met mijn eindejaarspremie.
Dat zijn dus dingen, maar vaak zijn het projecten die ik echt lang van tevoren plan, ik zei al dat ik een Excel-sheet heb die ik wel 50 keer per dag bekijk... daar heb ik dus wel wat stress mee... dus ik ben niet ... maar goed, dat komt omdat ik het onrechtvaardig vind om hen gewoon te zeggen “nee, het geld dat ik verdien is om mijn rekeningen te betalen en zo” en er zijn dus momenten dat ik een beetje loslaat en tegen mezelf zeg “laat maar komen wat komt” [wa60]



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

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

Waarom de sociale ongelijkheden onderzoeken?

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

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

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

Om de raakvlakken van ongelijkheden te onderzoeken, moeten we **bepalen wanneer** de ongelijkheden en hun raakvlakken **relevant zijn vanuit de ervaring van de individuen** in de samenleving[171] (Crenshaw, 1994; Duffy 2006). Dit leesschema van de **raakvlakken**[172] nodigt uit om de momenten op te sporen **waar** er sprake is van een opeenstapeling en versterking **van ongelijkheden** voor bepaalde groepen en deelgroepen van populaties.

Waarom de parcours analyseren?

De ongelijkheden zijn **dynamisch** en **evolueren** gedurende de levensloop van de werknemers. Ongelijkheden worden vaak gereduceerd tot het **individuele niveau**, maar strekken zich uit tot het **intermediaire** of **«mesosociale»** (levenscontext, diensten, voorzieningen, individuele rechten, ...) en **macrosociale niveau** (wetgevende kaders, instellingen, overheidsbeleid enz.). Een analyse aan de hand van de parcours[173] biedt de mogelijkheid om **biografische kenmerken te koppelen aan concrete situaties** en aan **terugkerende meer meso- en macrosociale factoren** (zie hoofdstuk 5).

De parcours werden geanalyseerd op basis van **de perceptie van het heden en de toekomst** van de werkende armen[174]. «De projectieve synthese van de toekomst vormt een synthetisch onderzoek over de sociale positie, waarin het objectieve en subjectieve aspect aan bod komen, en stelt ons in staat de sociale en menselijke kostprijs van klasse-ongelijkheden en andere gezagsverhoudingen volledig in kaart te brengen» (Duvoux, 2023[175]).

Voor de analyse kiest het Observatorium voor een omvattende benadering, waarbij de beoordeling die mensen aan hun eigen leven geven serieus wordt genomen. Ook worden de veranderingen van socio-economische posities onderzocht[176], aangezien die in belangrijke mate het proces van verarming helpen te begrijpen (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2017).

[171] Met inbegrip van de intersectionele aanpak die voortvloeit uit de analyse van gerechtelijke beslissingen inzake discriminatie op het werk voor een Afro-Amerikaanse vrouw door een juriste (Crenshaw, 1991). Er bestaan verschillende definities en interpretaties naast elkaar.
[172] Dankzij talrijke werken of concepten zoals intersectionaliteit, die opduikt in een genealogie van de beschrijving van ongelijke sociale verhoudingen, naar aanleiding van bijdragen zoals die van Awa Thiam (La parole aux Négresses,1978) en Kimberley Crenshaw (Mapping the Margins, 1991), die wordt aangeduid als «de moeder» van het concept sinds haar baanbrekende artikel «Mapping the margins» meer dan dertig jaar geleden (1991).
[173] Het Observatorium heeft in drie vorige edities van thematische rapporten specifiek gekozen om de levenslopen te bestuderen, «Vrouwelijke armoede en bestaansonzekerheid in het Brussels Gewest» in 2015, Inzichten in non take-up van sociale rechten en in sociale onderbescherming in 2017, Armoede, slechte huisvesting en uithuiszettingen in het Brussels Gewest in 2019.
[174] Deze verzameling is een keuze van het Observatorium en houdt vast aan het concept «projectieve synthese», dat «zijn plaats wil innemen in een intersectionele analyse van de sociale wereld, waar de principes van gezag zich vermengen en zich opstapelen» (Duvoux, 2024).
[175] Duvoux (2023) « Insécurité sociale: sur une affinité élective entre Pierre Bourdieu et Robert Castel» in AOC, 3/04/23.
[176] Op basis van een vergelijkbare methode voor de publicatie van het thematisch rapport «Inzichten in non take-up van sociale rechten en in sociale onderbescherming» in 2017, dat een pionier was van deze invalshoek voor het monitoren van het sociaal-administratieve traject.

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

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

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

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

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

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

Op **internationaal niveau** zetten instellingen zoals de VN, IAO en OESO de principes van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens bijvoorbeeld om in de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen, die het wegwerken van armoede[178], het recht op (fatsoenlijk) werk en sociale bescherming voor iedereen[179] bevorderen.

De **VN** moedigt lidstaten en bedrijven aan om verslag uit te brengen over hun aanpak inzake mensenrechten[180]. De **IAO** onderzoekt onder andere in welke mate de «internationale arbeidsnormen[181]» worden nageleefd, die wettelijke instrumenten zijn die werden opgesteld door de «mandaatdragers van de IAO» (regeringen, werkgevers en werknemers) en die de minimale principes en rechten op het werk definiëren. Op basis van deze teksten en analyses erkent het **Internationaal Arbeidsbureau** (IAB) van de IAO bijvoorbeeld de relevantie van het identificeren van ongelijkheden en hun raakvlakken[182]. De **OESO** heeft richtlijnen opgesteld voor multinationale ondernemingen over het verantwoordelijk gedrag van de ondernemingen[183].

Recenter, in 2024, kwamen het Europees Parlement en de Raad overeen om de EU-richtlijn tegen mensenhandel (EU Anti-Trafficking Directive) te herzien om de strijd tegen mensenhandel op te voeren (Richtlijn inzake de voorkoming en bestrijding van mensenhandel en de bescherming van slachtoffers daarvan 2024/1712[184]). Deze richtlijn heeft tot doel de lidstaten robuustere instrumenten te verschaffen om het onderzoek naar en de vervolging van nieuwe vormen van uitbuiting, waaronder online-uitbuiting, te versterken om slachtoffers betere hulp en ondersteuning te bieden[185].

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

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

[177] En niet in de versie van de sociale productieverhouding met een economische connotatie.
[178] SDG's doelstelling 1: https://sdgs.un.org/fr/topics/poverty-eradication
[179] SDG's doelstelling 8: https://sdgs.un.org/fr/topics/employment-decent-work-all-and-social-protection
[180] Gebaseerd op de UNGP (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights) https://www.ungpreporting.org/
[181] IAO, 20/02/2019: https://www.ilo.org/fr/publications/les-r%C3%A8gles-du-jeu-une-introduction-%C3%A0-laction-normative-de-lorganisation
[182] Het IAB is het permanente secretariaat van de Internationale Arbeidsorganisatie en merkt bijvoorbeeld op dat: «Vrouwen, jongeren en migranten zich vaker dan andere bevolkingsgroepen in een atypische werksituatie bevinden. Deze oververtegenwoordiging geeft de moeilijkheid weer om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt en zich daar te handhaven.» (IAB, 2016)
[183] OESO, 8/06/2023: https://www.oecd.org/fr/publications/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990.html
[184] 2024/1712, RICHTLIJN (EU) 2024/1712 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 13 juni 2024 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401712&qid=1721747031626
[185] biedt overheden sterkere instrumenten om nieuwe vormen van uitbuiting te onderzoeken en te vervolgen, onder andere die welke online plaatsvinden, en om voor betere bijstand en ondersteuning van slachtoffers te zorgen.

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

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

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

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

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

De ordonnantie **«gelijkheidstoets»** gaf aanleiding tot een eerste indirecte evaluatie. Een studie van Actiris maakte het mogelijk discriminatie op het werk in aanmerking te nemen. In 2022 ontving de dienst inclusie van Actiris 343 meldingen van discriminatie bij aanwerving en werden er 257 dossiers geopend. Deze zijn als volgt onderverdeeld naar type en frequentie: «de meest gemelde redenen houden verband met «raciale» criteria (31%), gevolgd door criteria in verband met geslacht (20%), leeftijd (15%) en levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging (12%)» (Commissie economische zaken en werkgelegenheid, Brussels Parlement, 2024[188]).

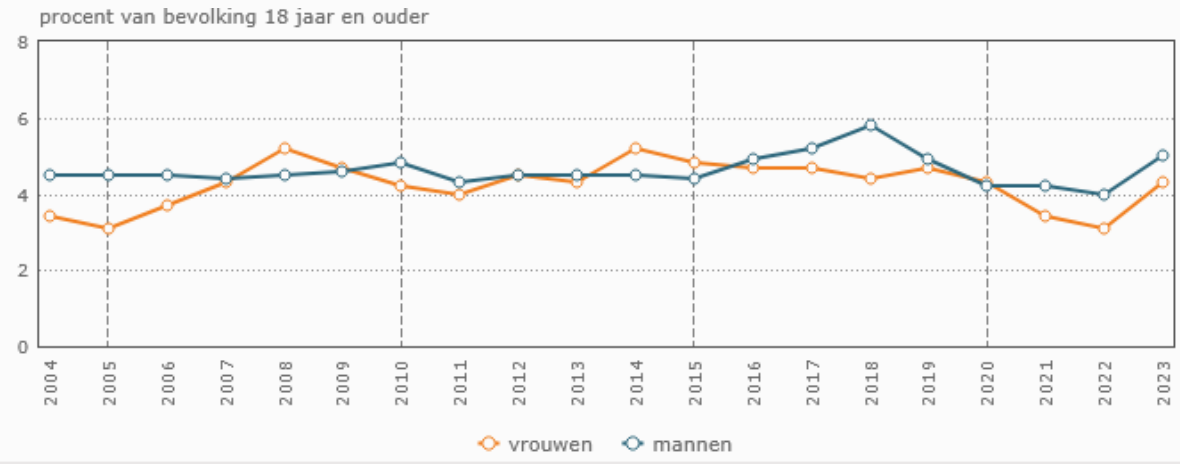
De afgelopen jaren is het **wettelijk kader** geëvolueerd in de richting van een goed gedocumenteerde strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt[189], met name door scherpere controles door de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie, en door de meldingen van Actiris aan de GWI (Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie) en aan Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen te vergemakkelijken. Om de 5 jaar moet er een follow-up worden uitgevoerd om een stand van zaken op te maken van de discriminatie in de verschillende sectoren van de Brusselse arbeidsmarkt.

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

Deze **teksten** maken een **monitoring mogelijk van de evolutie van bepaalde problemen ongelijkheden**. Met betrekking tot het onderwerp van dit rapport en om te meten waar België staat ten aanzien van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen[190] (SDG's -17 doelstellingen die door de Verenigde Naties zijn aangenomen en tegen 2030 moeten worden gehaald), heeft het Federaal Planbureau een tabel gepubliceerd met de evolutie van het percentage «werkende armen» in België, opgesplitst per gewest.

[186] Terra Laboris, http://www.terralaboris.be/spip.php?rubrique1615 geraadpleegd op 17/01/2023.
[187] Deze heeft betrekking op alle werknemers en werkneemsters van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en degenen die werken in een instelling die daaronder valt: ziekenhuizen, rusthuizen enz.
[188] https://www.parlement.brussels/documents-parlementaires/?doc_type=biq
[189] Ordonnantie van 1 juni 2023 tot wijziging van diverse bepalingen ter bestrijding van discriminatie op het werk
[190] https://indicators.be/nl/t/SDG/nl Dit zijn indicatoren om de vooruitgang van België te volgen op weg naar de 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's, Sustainable Development Goals in het Engels) die de Verenigde Naties hebben aangenomen: Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. De 8e doelstelling heeft betrekking op fatsoenlijk werk en economische groei.

Werkende armen volgens geslacht - België



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

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

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

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

Werkende armen

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

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

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

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

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

[192] Net zoals niet gereduceerd willen worden tot het ene of het andere geslacht, maar deze situatie werd tijdens dit onderzoek niet aangetroffen of bestudeerd.
[193] UN Women: https://www.unwomen.org/en/digital-library/multimedia/2019/12/infographic-human-rights

VN-commissie voor de status van vrouwen[194] wees ook op specifiek gendergerelateerd geweld via het gebruik van digitale technologieën.

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

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

De **opsplitsing** van het werk **naargelang geslacht** wordt ook gekenmerkt door de ontkenning van de tijd van het **onzichtbare werk van vrouwen** in de privésfeer (aantal en soorten taken, bestede tijd). Vrouwen besteden veel meer tijd[195] aan het zorgen voor en helpen van mensen (kinderen, gezinnen), aan huishoudelijke taken (onderhoud, schoonmaken enz.) en de opvoeding van de kinderen (zorgen voor de kinderen en taken in verband met de kinderen en hun activiteiten) dan mannen (European Institute for Gender Equality, 2023). De organisatie, de planning, de praktische verantwoordelijkheid en het combineren van huishoudelijk werk en een beroepsactiviteit komt vooral op de schouders van vrouwen terecht (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2015) en veroorzaakt stress.

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

In sommige huishoudens is er bijna **geen ondersteuning of geen hulp van buitenaf**[196] voor de opvoeding en het huishoudelijk werk. De vrouwen dragen nog steeds het zwaarste deel van deze werklast en mentale belasting[197]. Dit maakt het dagelijks leven van vrouwelijke werknemers nog moeilijker, omdat ze voortdurend onder druk staan en constant, zo niet permanent, aan het werk zijn.

Gratis werk door vrouwen bestaat in alle landen en is een constante, ondanks grote verschillen tussen de landen en verschillen in de mate van betrokkenheid van de mannen. De **niet-erkenning** van dit gratis en onzichtbare werk[198], de **opdeling** tussen de publieke en de private sfeer, **maskeert de gevolgen** van deze **aanzienlijke dimensie in het leven van veel vrouwen, voor hun gezondheid en hun beroepsleven**.

Het zou goed zijn dit **dubbele arbeidsvolume** van huishoudelijk werk en care mee te nemen in verschillende statistische indicatoren om de cijfers van zieke vrouwen of vrouwen in invaliditeit[199] nauwkeuriger te interpreteren.

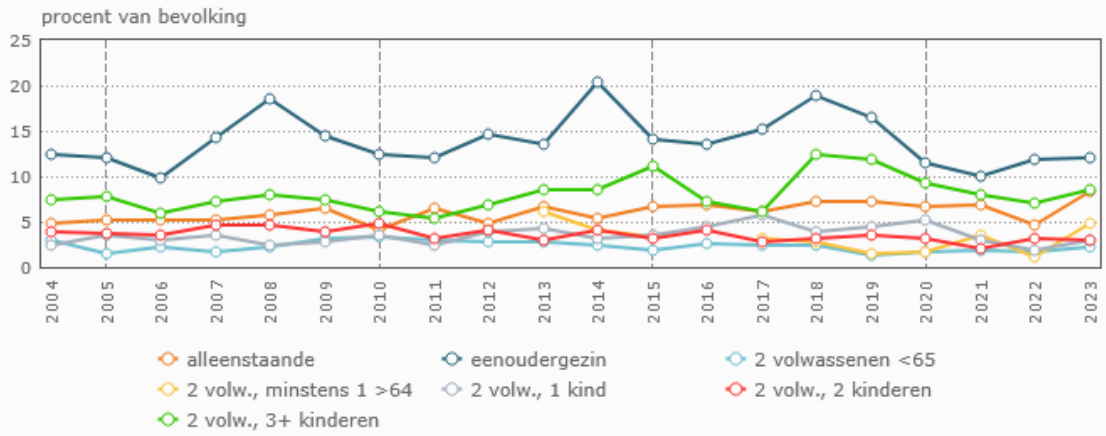
Alleenstaand ouderschap, een belangrijke risicofactor voor bestaansonzekerheid en armoede

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

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

[194] https://documents.un.org/doc/undoc/ltd/n23/081/72/pdf/n2308172.pdf
[195] https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2024-sustaining-momentum-fragile-path
[196] Verschillende organisaties helpen eenoudergezinnen door eenmalig of regelmatiger vrijwilligershulp aan te bieden, maar deze hulp is ruim ontoereikend gezien de omvang van de nood.
[197] SciencePo Paris 2024: https://www.sciencespo.fr/women-in-business/fr/actualites/you-should-have-asked-the-mental-load-in-relationships/, RTBF, 2025: https://www.rtbf.be/article/penser-a-tout-pourquoi-la-charge-mentale-des-femmes-n-est-pas-pres-de-s-alleger-11589602
[198] Zwaar, gratis en onzichtbaar werk waar evenwel het voortbestaan van de wereld op steunt (Tronto, 2009).
[199] Dit is de vierde van de 10 aanbevelingen van de Onafhankelijke Ziekenfondsen als antwoord op de dringende noodzaak om de «genderkloof» in arbeidsongeschiktheid aan te pakken. «Maatregelen uitwerken die een gelijke verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen bevorderen. Er moet meer aandacht gaan naar wat deze gelijke verdeling kan garanderen. «https://www.mloz.be/nl/documentatie/de-genderkloof-arbeidsongeschiktheid-een-urgente-kwestie, (Onafhankelijke ziekenfondsen, oktober 2024)

Werkende armen volgens huishoudentype - België



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

Werkende armen komen veel vaker voor in eenoudergezinnen. Dit feit is bijna niet zichtbaar in de statistieken[200], maar wel stabiel in de tijd. Over een periode van 20 jaar komt een precaire arbeidssituatie veel vaker voor bij eenoudergezinnen dan bij alle andere gezinssamenstellingen. We willen er echter op wijzen dat ook huishoudens met 2 ouders en meer dan 3 kinderen, de grote gezinnen, ook vaker een precaire arbeidssituatie ervaren.

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

Net als andere huishoudens[201] heeft een deel van de vrouwen aan het hoofd van een eenoudergezin geen hulp van buitenaf (geen familie, geen ondersteuning) om voor de kinderen of het huishouden te zorgen. Omdat ze niet over voldoende inkomen beschikken om kwaliteitsvolle kinderopvang te kunnen betalen, door tijdsgebrek en omdat ze voor de kinderen moeten zorgen, zijn eenoudergezinnen vaak zwaar in het nadeel op de arbeids- en activiteitenmarkten.

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

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

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

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

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

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

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

Als **samenwonende** is het inkomen uit sociale uitkeringen[202] relatief beperkt. Dit **statuut verhoogt** dus het risico op **«financiële afhankelijkheid» voor vrouwen (Meulders, 2006)**.

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

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

Vrouwen in Brussel zijn hoger geschoold

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

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

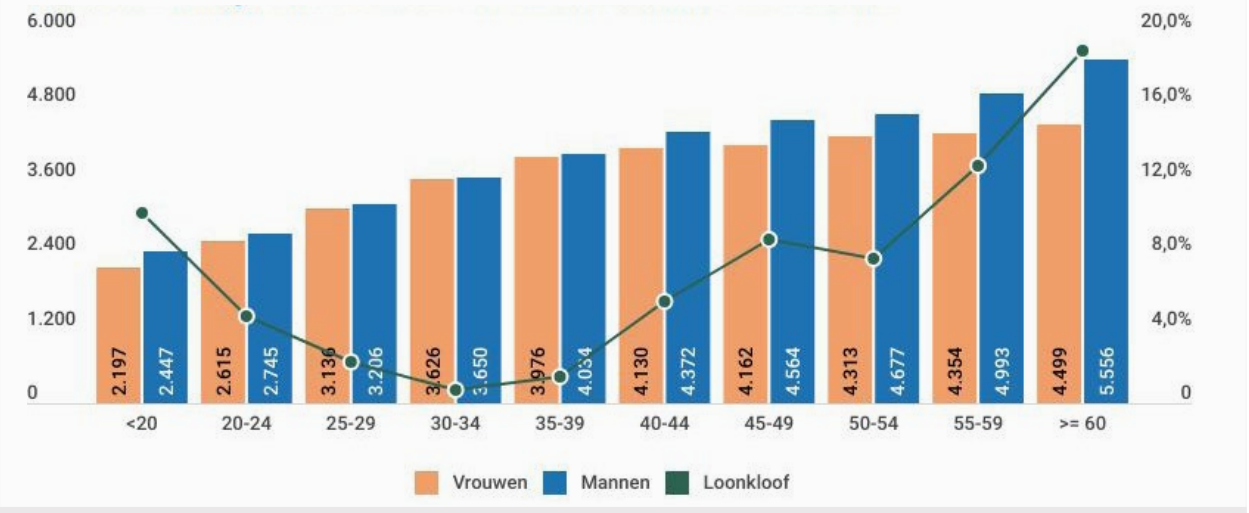
In een context waar vrouwen hogere kwalificaties hebben dan mannen, is de loonongelijkheid dus des te paradoxaler.

Lagere inkomens uit arbeid[204] en hardnekkige loonverschillen in het voordeel van de mannen

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

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

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



[202] In veruit de meeste gevallen.
[203] Statbel 2024: https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/opleidingen-en-onderwijs/onderwijsniveau#figures
[204] Deze ongelijkheden zijn goed gedocumenteerd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Unia, organisaties zoals Vie féminine, universitair onderzoek en wetenschappelijke rapporten.

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

Bron: EAK Stabel, 2024.

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

«Volgens het rapport dat in 2021 werd opgesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, bedraagt de loonkloof **wat het uurloon betreft 9,2%** in het nadeel van de vrouwen. Dit verschil komt overeen met **23,1%** als we naar de **jaarlonen** kijken» (FOD Werkgelegenheid, 2021). Dit percentage is hoger dan dat van Statbel (zie hierboven) aangezien er in deze evaluatie rekening is gehouden met de ongelijke verdeling van de arbeidsduur[206]»

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

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

Vrouwen werken meer deeltijds, en vaker onvrijwillig

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

Arbeidsmarktanalyses wijzen **deeltijds werk vaak als een persoonlijke keuze** aan. Maar volgens de resultaten van de EAK[207] in 2020 zegt bijna een vijfde van de mannen (21%) en de vrouwen (17,2%) dat **de gewenste job alleen deeltijds wordt aangeboden**. Echt **«geen voltijdse job willen»**, geldt bij **minder dan één op de 10 vrouwen (9,4%) en nog minder bij mannen (6,5%)**.

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

[205] Punt 6 «Een grotere gender loonkloof bij oudere werknemers» https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/lonen-en-arbeidskosten/gemiddelde-bruto-maandlonen
[206] https://werk.belgie.be/nl/themas/gelijkheid-en-non-discriminatie/gelijkheid-vrouwen-mannen-de-loonkloof
[207] Statbel 2024, zie volledige tabel: https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#panel-13) Helaas is deze statistische enquête over de redenen voor deeltijds werk per geslacht niet beschikbaar op gewestniveau en werd deze grondig hervormd, zodat de trends niet meer vergelijkbaar zijn. De redenen die nu nog worden onderzocht zijn puur individuele redenen. De redenen in verband met de arbeidsvoorwaarden of de werkgever zijn verdwenen.

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

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

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

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

Als gevolg van de hervorming van deze indicator is de variabiliteit van de redenen afgenomen, maar in het jaar 2024[208] vindt een vijfde (18%) van de mannen en vrouwen geen voltijds werk.

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

Deeltijds werken is geen echte keuze. Het is voor vrouwen automatisch verbonden aan het hebben van kinderen[209] (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2015) en wordt vaak als zodanig verplicht door de werkgever. De kostprijs van het hebben van een kind of kinderen loopt zeer hoog op voor het werk, de activiteiten en de carrière van vrouwen.

Vrouw zijn en benadeeld worden door stereotiepe beroepsposities, “arbeidsstatuten” en precaire activiteiten

De verdeling van de beroepsposities blijft nog steeds sterk geslachtsgebonden[210], en dit ondanks het feit dat vrouwen, dankzij de zeer sterke toename van hun opleidingsniveau, tot een aantal domeinen toegetreden zijn die voorheen verboden waren (justitie, geneeskunde, politiek enz.). De types beroepen zijn nog steeds verdeeld volgens genderstereotypen. Hetzelfde geldt voor strategische hiërarchische posities en gezagsfuncties, jobs op hoog niveau die beter betaald worden en die nog steeds voornamelijk een mannelijk privilege zijn.

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

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

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

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

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

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

(Nakano-Glenn 1985[211], Duffy 2007[212]) en die al werd onderzocht in de dienstenchequesector in het Brussels Gewest (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2015). De beroepen en sectoren waarin vrouwen werken, worden vaak beschouwd als niet- of laaggekwalificeerd of als "van nature". Toch vereisen deze zogenaamd "niet-gekwalificeerde" jobs, die vaak worden uitbesteed, tal van onzichtbare en bijkomende vaardigheden en een extreme flexibiliteit[213] (Schütz, 2018).

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

Hoewel vrouwen oververtegenwoordigd zijn in deeltijdse jobs en in bepaalde precaire sectoren of stelsels van tewerkstelling en activiteit, zitten ze minder vaak in een statuut van zelfstandige/ondernemer[214] (Statbel, 2024). Ondanks een forse toename van het aantal vrouwelijke ondernemers van Belgische origine de afgelopen jaren[215], zijn vrouwen van buitenlandse afkomst veel minder aanwezig in dit soort statuut (FOD Economie, 2023).

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

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

De hulpverleners wezen erop dat er in de informele activiteiten ook "niches" zijn waarin erg kwetsbare werknemers terechtkomen en waar de werkgevers georganiseerde uitbuitingssystemen opzetten volgens geslacht, volgens soort activiteit maar ook volgens gemeenschap. Deze selectieve doorstroming berust op concurrentie, culturele en zelfs traditionele en patriarchale waarden, maar sommige activiteiten van zwartwerk zijn voorbehouden aan of verboden voor vrouwen en/of mannen.

Ongelijkheid in de erkenning van zwaar werk

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

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

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

Vrouwen in een mannelijke werkomgeving

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

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

[211] Glenn, E. Nakano. (1985). Racial Ethnic Women's Labor: The Intersection of Race, Gender and Class Oppression. Review of Radical Political Economics, 17(3), 86-108. https://doi.org/10.1177/048661348501700306
[212] Duffy M. 2007 Making care count, Rutgers University press https://www.rutgersuniversitypress.org/making-care-count/9780813549613/
[213] Er zijn sectoren die als mannelijk worden beschouwd, zoals bijvoorbeeld de bouwsector of «technische» beroepen, waar mannen te maken krijgen met dezelfde soort vanzelfsprekende toewijzing aan deze uitbestede en laag ingeschatte beroepen en sectoren die mechanismen ontwikkelen voor de uitbuiting van kwetsbare mannen van buitenlandse afkomst.
[214] https://statbel.fgov.be/nl/themas/datalab/zelfstandige-ondernemers , geraadpleegd op 19/12/24.
[215] https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kmos-en-zelfstandigen-cijfers/ondernemerschap-en-diversiteit/zelfstandigen-volgens-geslacht , 14 februari 2023

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

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

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

De sociale verhoudingen tussen individuen, die gebaseerd zijn op de posities die mensen toegewezen krijgen op basis van huidskleur, afkomst en nationaliteit, zorgen voor spanningen en ongelijkheden. Deze "sociaal-etnische" of "etnoraciale" sociale verhoudingen wijzen dus op tekenen van racialisering[216] en racisme, die steeds beter worden gedocumenteerd. Ze getuigen van ongelijkheden die nog steeds bestaan op het gebied van toegang tot werk, huisvesting, voldoende inkomen en gezondheid.

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

Het gaat om afwijzing, kleinering en de omschrijving van groepen op basis van zichtbare en onzichtbare criteria, racistische ideeën en gedragingen. Hoewel "rassen" in biologische en antropologische zin wetenschappelijk niet bestaan219, wordt deze term in de sociale wetenschappen met opzet gebruikt om de sociale verhoudingen en ongelijkheden die wereldwijd nog steeds aanwezig zijn zichtbaar te maken: **"het woord ras wordt gebruikt om sociale verhoudingen van gezag en macht zichtbaar te maken"** (Guillaumin[220]).

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

België is al eeuwenlang een land van migratie en vermenging van bevolkingsgroepen. Als kruispunt van Europa hebben de meeste Belgen een migratieachtergrond. Volgens Statbel is België een land met een grote diversiteit en deze diversiteit neemt nog toe (Statbel, 2024[221]). Het grondgebied van het **Brussels Gewest concentreert de grootste diversiteit van Belgische personen van buitenlandse origine (39,1%) en met een buitenlandse nationaliteit (35,3%)**. "Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest" heeft ook het hoogste percentage mensen met een herkomstnationaliteit van buiten de EU27-zone: 61,3% tegenover 59,0% in Vlaanderen en 40,4% in Wallonië" (Statbel, 2024).

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

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

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

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

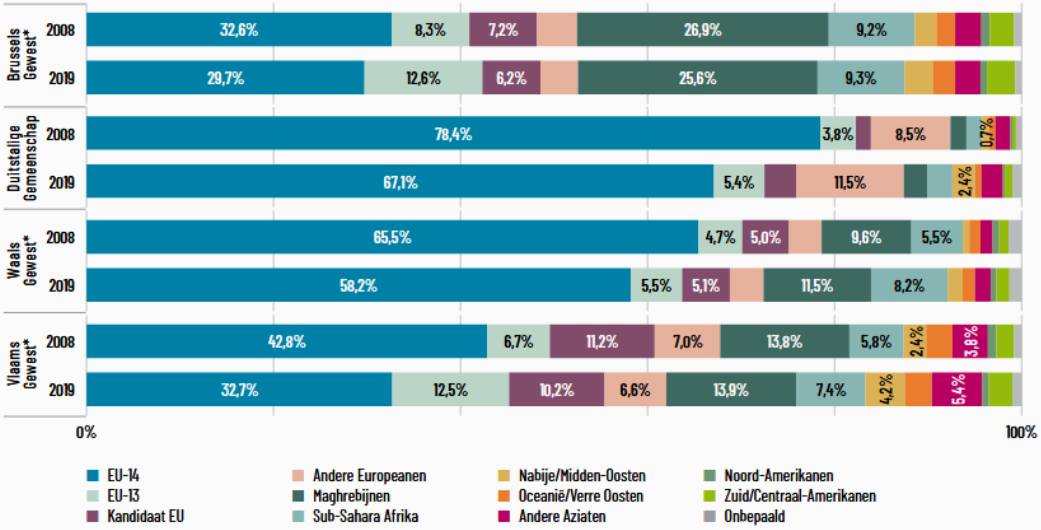
[218] Podcast «Faire genre», Binge audio, 2023.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Naast ongelijkheden tussen mannen en vrouwen, bestaat er een **sterke gedocumenteerde etnostratificatie** van de arbeids- en activiteitenmarkt in bepaalde sectoren, zoals bijvoorbeeld de dienstenchequesector (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2015). Het komt erop aan **gegevens over de herkomst** en de profielen van de werknemers in de verschillende sectoren, jobs en activiteiten te bestuderen. Vaak zitten veel mensen van buitenlandse herkomst of nationaliteit in zogenaamde "ondergeschikte"[223] posities op de formele en informele markten.

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

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

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

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

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

[222] Sociale verhoudingen die spanningen weergeven tussen groepen over zaken zoals toegang tot werk, tot een arbeidsstatuut, ... (zie hoofdstuk 1).
[223] Dit zijn jobs met een lage status, die zowel bestaan bij loontrekkenden (Siblot et al., 2015) als bij zelfstandigen (Gros J., 2017).

Het gaat dan om **Belgische werknemers van buitenlandse origine**[224] die **aan een buitenlandse origine worden toegewezen** vanwege **hun huidskleur, accent, taal of religie**, en die **meer moeilijkheden zullen ondervinden** om een job te vinden die overeenstemt met hun kwalificaties, om een kwaliteitsvolle job/activiteit te vinden of om deze langdurig vast te houden[225]. Dit zijn werknemers die met zwaardere beproevingen te maken krijgen in de arbeidsverhoudingen, in de arbeidsomstandigheden of in hun ervaringen op de werkplek (stigmatisering, pesterijen enz.).

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

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

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

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

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

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

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

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

[224] Hoewel administratieve rechten afhankelijk zijn van de nationaliteit en het statuut, zijn ze niet afhankelijk van de herkomst van het individu en de nationaliteit van de ouders. https://fra.europa.eu/nl/law-reference/belgian-constitution-14
[225] Zie alle Monitorings van de arbeidsmarkt.
[226] https://werk.belgie.be/nl/publicaties/socio-economische-monitoring-2022-arbeidsmarkt-en-origine

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

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

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

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

De sociale verhoudingen zijn ongelijk, met name door de discriminatie die hardnekkig blijft en tot uiting komt in extra moeilijkheden om een job te vinden, de ongelijke statuten en posities die ze innemen en de zwaardere taken die ze toebedeeld krijgen (Blackett A., 2020[227]).

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

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

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

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

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

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

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

Socio-economische risico's voor buitenlandse werknemers

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

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

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

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

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

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

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

Een groot aantal werknemers met een niet-EU-nationaliteit

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

We **moeten onderscheid maken tussen buitenlandse gedetacheerde werknemers**[228], die verbonden blijven met het Europese land van oorsprong en niet verbonden zijn met het Belgische systeem, en **buitenlandse werknemers** (soms hypergekwalificeerd) die in dienst worden genomen door Belgische werkgevers[229].

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

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

Het aantal **gedetacheerde werknemers** in België is de afgelopen jaren sterk gestegen. Van de OESO-landen is Duitsland het land dat het vaakst een beroep doet op deze werknemers, gevolgd door Frankrijk en Oostenrijk. België staat op de 4e plaats met 215.000 gedetacheerde werknemers uit een ander land, waarvan 25% afkomstig is uit derde landen (OESO, 2024).

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

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

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

De **gegevens van Myria** tonen ook aan dat **Nederland** in absolute cijfers het belangrijkste land van herkomst is van gedetacheerde werknemers in België. We moeten echter opmerken dat de landen die de meeste onderdanen van derde landen detacheren, Polen (voornamelijk Oekraïners en Wit-Russen), Portugal (voornamelijk Brazilianen) en, in mindere mate, Slovenië en Litouwen zijn[230] (Myria, 2024).

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

[228] Een buiten België gevestigde werkgever kan zijn werknemers naar hier detacheren, d.w.z. deze gedetacheerde werknemers tijdelijk in België tewerkstellen. Deze werknemers worden door hun werkgever tijdelijk naar een ander land uitgestuurd. De detachering moet tijdelijk zijn en de werknemer blijft onder het socialezekerheidsstelsel van zijn land van herkomst vallen.
[229] Sinds kort maakt de single permit regeling (gecombineerde vergunning) het gemakkelijker om een buitenlandse werknemer in dienst te nemen met een gecombineerde vergunning.
[230] https://www.myria.be/files/2024_MYRIA_Migration_%C3%A9conomique_libre_circulation_et_%C3%A9tudiants.pdf
https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/posted-workers-from-and-to-belgium-facts-and.pdf
[231] Over gedetacheerde werknemer: https://www.lgdj.fr/le-travail-detache-face-au-droit-europeen-9782807909120.html

Buitenlandse werknemers kunnen met een "gecombineerde vergunning" van bepaalde en onbepaalde duur werken[232]. Het soort vergunning hangt af van de duur van de detachering: een **Limosa-verklaring** voor minder dan 90 dagen, of **via het platform Working in Belgium**[233] voor detacheringen van meer dan 90 dagen. Deze procedure is ingewikkeld en tijdrovend en ontmoedigt zowel migranten als werkgevers. Bovendien mag met de gecombineerde vergunning niemand in dienst worden genomen die illegaal in België verblijft.

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

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

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

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

We zien dat **de kwetsbare buitenlandse werknemer sterk afhankelijk is** van de werkgever, zowel wat betreft de administratieve (gedigitaliseerde, ...) aangiften van de werkgever (gewerkte tijd, loon, ongevalsaangifte, aangifte van stopzetting, ...) als de verlenging van de arbeidsvergunning of het gebruik maken van zijn rechten (premies, loontoeslagen, ...).

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

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

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

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

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

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

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

[235] Ciré, 2021: https://www.cire.be/publication/permis-unique/

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

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

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

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

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

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

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

Er bestaan **compensatiemechanismen** voor extreem kwetsbare bevolkingsgroepen van eenzelfde nationaliteit die werken in bepaalde sectoren, die met elkaar interageren en banden onderhouden voor hulp, solidariteit, samenwerking maar ook op het vlak van uitbuiting en concurrentie met andere werknemers die bevoordeeld worden op de werkplek. "Wat de studie van de sector van de wapening ons leert, is dat waar bestaansonzekerheid zeer algemeen is, er informele compensatiemechanismen ontstaan, zoals het selectief aanhouden van tijdelijke krachten, overlapping van de arbeidsverhoudingen met persoonlijke en vooral familiebanden, voortrekken van bepaalde etnische origines en afwijzen van andere. Deze fenomenen zijn zeker niet systematisch, **maar zijn voldoende aangetoond om er een duidelijk kenmerk in te zien van de aanpak en het gebruik van arbeidskrachten in de bouwsector.** (..) De vraag is dus niet of werken in loondienst in de bouw volledig **gekenmerkt wordt door bestaansonzekerheid, onpersoonlijke rekrutering, concurrentie tussen de werknemers, tewerkstelling die uitsluitend gebaseerd is op de commerciële relatie; of dat het paternalisme, selectieve en beschermde rekrutering, samenspanning en vriendjespolitiek, persoonlijke loyaliteiten en schulden, etnische aggregatie en discriminatie zijn die overheersen**. Het is meer een kwestie van **te begrijpen** hoe de **praktische en permanente spanning tussen deze twee polen het mogelijk maakt om jaar in jaar uit de productie** van gebouwen **te garanderen**" (Jounin, 2006).

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

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

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

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

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

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

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

Migratiecontext in België en het Brussels Gewest

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

Ondanks schommelingen, vertonen de migratiestromen van het buitenland naar België een opwaartse algemene tendens[236] (Myria, 2025).

Het aantal aanvragen voor asiel of internationale bescherming in 2024 bedroeg 39.615[237] en betrof voornamelijk gezinnen (48%), alleenstaande mannen (30%), alleenstaande vrouwen (12%) en NBMV's (niet-begeleide minderjarige vreemdelingen - 10%). Voor asiel is in België het totale aantal opvangplaatsen gestegen van 21.000 in 2018 naar 35.197 in 2025. Dit aantal is ruim onvoldoende.

Deze toename van nieuwe aanvragen in combinatie met de achterstand in de behandeling van de dossiers, verhoogt de druk op Fedasil[238] (Fedasil, 2024).

Deze druk is ook voelbaar **in het Brussels gewest waar een aanzienlijk deel van de mensen terechtkomt, aangezien Brussel de plaats is voor de administratieve registratie van alle aanvragen voor bijstand en verblijf**[239]. Een persoon die in een asielaanvraag zit, mag vier maanden na het indienen van zijn aanvraag voor internationale bescherming beginnen te werken[240].

Myria (Federaal Centrum voor Migratie) verklaart dat wat de toekenning van internationale bescherming voor het jaar 2024 betreft: "Het grootste aantal statuten werd toegekend aan Palestijnen, Syriërs, Eritreeërs en Afghanen. Ook het aantal bezwaren bij de Raad voor Vreemdelingenbetwistingen neemt ook toe, met 763 bijkomende dossiers in 2024 waarvoor internationale bescherming werd vastgesteld. Mensen blijven ook vluchten voor de oorlog in Oekraïne. Voor hen werd een tijdelijk beschermingsstatuut op Europees niveau opgezet[241]" (Myria, 2025).

Een minderheid van asielzoekers erkend als vluchteling

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

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

Elke fout kan hen "duur te staan komen", vanwege de vele beslissingen[242] die moeten worden genomen en de verharding van het migratiebeleid van de afgelopen jaren.

[236] Bevolking en bewegingen, 1/1/2025: https://www.myria.be/nl/cijfers/bevolking-en-bewegingen
[237] Dit aantal is lager dan in 2015 (44.760) en hoger dan in 2022 (36.871). Bron Fedasil, Balans 2024 Opvang - Hervestiging - Vrijwillige terugkeer.
[238] Fedasil Kerncijfers 2024: Opvangnetwerk: kerncijfers 2024 | Fedasil
[239] Zie over dit thema het onderzoek Persona non grata van BX1 door Safouane Abdessalem, januari 2025, https://bx1.be/tag/persona-non-grata/?theme=classic
[240] Als de beslissing van het CGVS (Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen) nog niet is genomen.
[241] Een hoog aantal aanvragen voor internationale bescherming en grote nood aan bescherming mail.statik.be/t/r-e-thgdijd-ullyttplt-r/#toc_item_0
[242] Weigering van de erkenning als vluchteling, weigering van vergunningen, ...

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

Een **groot deel van de asielaanvragers wacht of wordt afgewezen na hun aanvraag en wordt aan het einde van deze procedure niet erkend als vluchteling**[244].

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

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

De **procedures** worden **steeds ingewikkelder** en de **rechten van vreemdelingen worden steeds minder gerespecteerd**. Dit komt doordat **het wettelijke kader niet wordt nageleefd** om het recht op opvang waar te maken, door **vertragingen** in de behandeling van de aanvragen (beperking van het aantal dossiers en het aantal mensen dat wordt ontvangen aan de loketten enz.), door vertragingen in de antwoorden, ingewikkelde procedures op alle niveaus (overheid, gemeenten enz.), de kwalificatie van de problemen, tijdskwesties (beslissingen die beperkt zijn in de tijd enz.), verlengingen, enz. Sommige professionele hulpverleners spreken over vormen van administratieve en sociale mishandeling en een «niet-opvangbeleid[246]».

Op **federaal niveau** wordt het wettelijk kader voor de opvang van asielzoekers niet altijd nageleefd en de Belgische staat werd al meermaals veroordeeld voor zijn aanpak van de opvang van asielzoekers[247]. Het Federale Instituut voor de Rechten van de mens (FIRM) heeft onlangs een onderzoek ingesteld vanwege de niet-uitvoering van gerechtelijke uitspraken.

Geen verblijfsvergunning en informele activiteiten

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

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

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

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

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

[243] In geval van verval of weigering van verlenging van de verblijfs- of werkvergunning.
[244] Dit percentage afgewezen asielaanvragen in de versnelde procedure zou recent zijn opgelopen tot 96% (L'Echo, 2024), maar voor preciezere cijfers en voor het jaar 2024: Statistics - Asylum Information Database | European Council on Refugees and Exiles
[245] Namelijk het recht op maatschappelijke integratie, het recht op materiële hulp, het recht op maatschappelijke bijstand, dringende medische hulp. Voor meer informatie over de voorwaarden om in aanmerking te komen: https://primabook.mi-is.be/nl/asiel/recht-op-steun-na-de-asielprocedure
[246] Ciré, Politique de non-accueil: état des lieux 2024: https://www.cire.be/publication/politique-de-non-accueil-etat-des-lieux-2024/
[247] In totaal zijn er meer dan 1.100 veroordelingen uitgesproken tegen de federale staat wegens het niet garanderen van opvang van asielzoekers. Fedasil werd meer dan 4.500 keer veroordeeld voor soortgelijke feiten. In zijn laatste arrest legt het Hof bovendien uit dat «het niet uitvoeren van eerdere veroordelingen de fundamenten van de rechtsstaat ondermijnt Euractiv, https://www.euractiv.fr/section/immigration/news/letat-belge-condamne-pour-sa-gestion-de-la-crise-de-lasile/ juli 2023. Bovendien «vragen acht mensenrechteninstellingen aandacht van de internationale autoriteiten voor de huidige situatie van asielzoekers in België, waarbij hun rechten voortdurend worden geschonden door de federale overheid. « https://www.myria.be/nl/ontwikkelingen/mensenrechteninstellingen-nodigen-europa-en-de-verenigde-naties-uit-om-mensenrechtenschendingen-te-onderzoeken 5/07/2023 , Het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens stelt een onderzoek in naar de niet-uitvoering van rechterlijke beslissingen 02/10/2023: https://institutfederaldroitshumains.be/nl/onderzoek-naar-de-niet-uitvoering-van-rechterlijke-beslissingen 19/11/2024.

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

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

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

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

Migratiestatuut en uitbuitingssystemen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

> We zien bij ons dat bepaalde nationaliteiten meer vertegenwoordigd zijn in bepaalde sectoren:
> - Filipijnen, Brazilianen voor dienstencheques
> - Filipijnen voor huishoudelijke functies
> - Albanezen voor het wegvervoer
> - Kameroeners, Congolezen, Tunesiërs, Libanezen in de verpleegkundige sector [hulpv15]

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

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

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

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

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

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

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

Deze mensen zijn overmatig blootgesteld aan de risico's van uitbuiting op het werk[248], niet-betaling van hun werk en zwartwerk, maar ook aan het risico op arrestatie, opsluiting en gedwongen terugkeer.

In de bouwsector werden gevallen vastgesteld van werknemers zonder verblijfsvergunning die niet werden betaald (IAO, 2024, p.36[249]). Organisaties zoals Myria en Fairwork vertegenwoordigen werknemers die op elk moment het risico lopen te worden uitgewezen na hun arrestatie op de bouwplaats. Dankzij inspectiediensten, waardoor dergelijke praktijken niet onzichtbaar kunnen blijven en kunnen worden berecht[250].

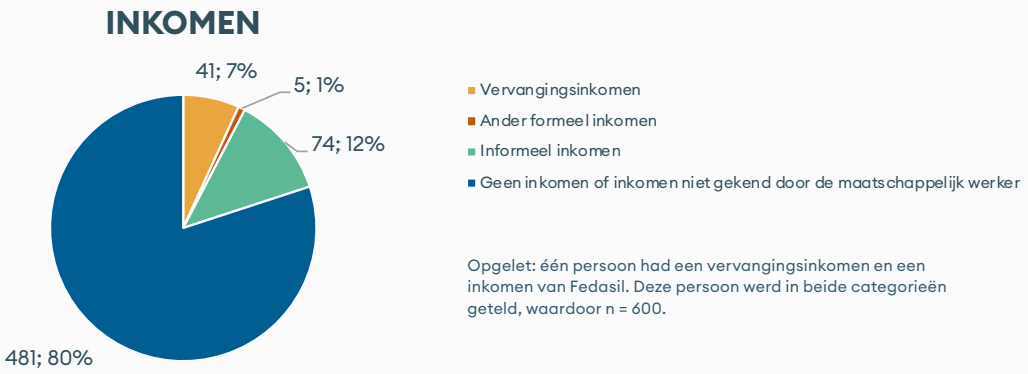
Mensen zonder verblijfsvergunning met of zonder informeel inkomen

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

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

[248] Cf. Hoofdstuk II Onzichtbare gedaante, dit gaat over extreem lage lonen en extreem zware omstandigheden.
[249] IAO, 2024: Standard publication_Justice Across Borders_EN_web__0.pdf
[250] IAO , 2024 , p. 39: Standard publication_Justice Across Borders_EN_web__0.pdf

verdeling van de soorten inkomens van mensen zonder verblijfsvergunning in het gewest



Bron: brusshelp, 2024

4.1.4. Sociale verhoudingen tussen leeftijdsgroepen en generaties op de arbeids- en activiteitenmarkt: verschillende leeftijden en generaties

Voor het aanpakken van ongelijkheden op basis van leeftijd, bestaan er heel wat beleidslijnen en specifieke overheidsmaatregelen en -voorzieningen. Deze zijn gericht op het helpen van werknemers en/of bedrijven, om op die manier de aanwerving van jonge of oudere mensen te bevorderen. Deze ongelijkheden zijn ook beperkt in de tijd, ze evolueren. Verlagingen van de bedrijfslasten en -bijdragen, stages en opleidingen in bedrijven, vrijstellingen van de verplichting om werk te zoeken in verband met het recht op de werkloosheidsuitkering (opleiding, werk), outplacement- of tijdskredietregelingen zijn slechts enkele voorbeelden van gerichte voorzieningen.

Daarnaast is al meer dan 30 jaar het werkgelegenheidsbeleid, maar nu ook het sociale en gezondheidsbeleid, erop gericht mensen (weer) aan het werk te krijgen. Het zogenaamde «activeringsparadigma» voor werklozen verspreidt zich over alle beleidsterreinen en wint aan kracht. Hoewel het discours gericht is op «begeleiden», «helpen» en «opleiden», kan de activering van kwetsbare werknemers, werklozen, mensen in een hybride situatie (werk en werkloosheid of aanvullende uitkeringen), mensen in armoede en eerstelijnshulpverleners in moeilijkheden brengen.

Nu het activeringsparadigma[251] zich steeds sterker ontwikkelt, worden de meeste mensen die werken of niet werken aangemoedigd om een opleiding te volgen. Het idee dat omscholing op elke leeftijd mogelijk en wenselijk is, schemert door in de Europese opleidingsdoelstellingen die zijn vastgelegd in de Europese pijler van sociale rechten[252]. De evaluatie, het opleggen van een opleiding of een baan en de veranderingen in hun statuut, hebben gevolgen en kunnen voor de werknemers een vorm van geweld creëren.

Voor mensen die op zoek zijn naar een job of die afwisselen tussen activiteiten en voor personen met tijdelijk werk, projecten en kleine contracten, worden de moeilijkheden om aan werk te komen snel duidelijk en is de discontinuïteit des te lastiger en riskanter. Ongeacht de sector, brengt het feit dat men jong is of stilaan ouder wordt, reële moeilijkheden met zich mee om toegang te krijgen tot een activiteit en een job en deze vast te houden. «Jong zijn» of «oud zijn» zijn twee overgangssituaties die het zoeken naar werk en activiteiten aanzienlijk bemoeilijken, of die een vorm van stabiliteit vertragen of doorbreken.

Leeftijd is vanaf het begin (in de jeugd) een belemmering, en wordt mettertijd een factor van kwetsbaarheid om de job of activiteit op lange termijn te blijven uitvoeren (loonkosten, fysieke achteruitgang, lichamelijke en geestelijke vermoeidheid naargelang de zwaarte). Ook al zijn de omstandigheden verder niet gelijk, leeftijd en precaire arbeidsomstandigheden en activiteiten hangen sterk met elkaar samen. Deze maatschappelijk werker weigert dit te accepteren.

> Veel mensen zeggen tegen me “Ik ben te oud”. Het is allemaal heel subjectief, maar ik weiger dat als een discriminerend criterium te zien. (...) In de praktijk wordt dit herkend. Blijkbaar is het onder de 30 en boven de 50 moeilijker en daarom is er steun, dus daar kom ik tegen in opstand. [hulpv13]

[251] Dit paradigma bestaat al meer dan 20 jaar in België, maar werd onlangs nog versterkt door de akkoorden van de federale regering-De Wever 2025 - 2029
[252] Actieplan: https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/fr/

4.1.4.1. Eerste component: jong zijn

Jonge mensen worden niet op dezelfde manier behandeld wanneer ze werk of een activiteit zoeken of die wensen te behouden of te vernieuwen. Wie jong is, heeft een hoger risico om niet te worden aangenomen, geen verlenging te krijgen, of enkel tijdelijke en onzekere contracten te krijgen, enz.

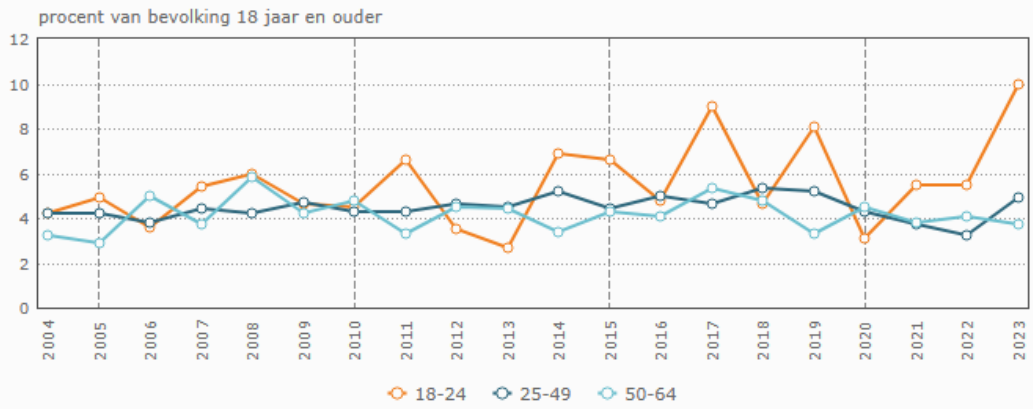
De 18- tot 25-jarigen lopen een groter risico om werkende armen te zijn (Federaal Planbureau, 2025). Bovendien zijn instromers van de arbeidsmarkt in België steeds jonger: "de instroom van jongeren van 15 tot 21 jaar zet in 2021-2022 zijn stijging voort tot circa 34%. De instroom van 15-21-jarigen is nog nooit zo hoog geweest" (Goesaert, 2022[253]). De jongeren en het potentieel van de werknemers in het Brussels Gewest is enorm, aangezien bijna de helft van de immigranten (46%) die zich in 2022 in Brussel vestigden, tussen 20 en 35 jaar oud waren (BISA 2024[254]). De toename van verschillende soorten ongelijkheid, zoals origine, geslacht, klasse en arbeidsstatuut, zal deze jongeren ook hinderen om toegang te krijgen tot de arbeids- en activiteitenmarkt.

Het is gekend dat jongeren moeilijkheden ervaren om zich duurzaam en stabiel te handhaven in het beroepsleven. Deze moeilijkheden strekken zich uit over steeds langere perioden[255] (Baudelot & Establet, 1996). Het belang om snel een job te vinden en het gebrek aan beschikbare banen verstevigt de monopoliepositie van de werkgever, en dit vooral ten aanzien van jongeren. Het zijn vooral jongeren die zijn blootgesteld aan het risico van werkloosheid, korte contracten en precaire stelsels van tewerkstelling en activiteit.

De situatie van **jongeren met opeenvolgende korte contracten** komt meer overeen met arbeidsvoorwaarden die bedrijven hebben beslist dan met een integratieperiode: "Naast het feit dat sociale ongelijkheden reeds op school worden gereproduceerd, slaagt de organisatie van het werk er ook niet in stabiliteit te creëren voor een aanzienlijk aantal Brusselse jongeren die met meerdere situaties van dominantie te maken hebben. Zonder hun vermogen tot handelen en hun strategieën te minimaliseren, worden ze het slachtoffer van een aantal discriminaties die voor jongeren uit kwetsbare gezinnen verweven worden met de moeilijkheden van hun omgeving, waardoor ze in trajecten terechtkomen die hen verwijderen van de school, van de instellingen voor socio-professionele inschakeling (SPI) en van de arbeidsmarkt" (André G. & Crosby A. , 2023).

Al tientallen jaren zet de overheid tal van fiscale en financiële stimulansen in om jongeren aan het werk te krijgen. De arbeidsregeling voor studenten is aanzienlijk versoepeld en het maximumaantal uren is verhoogd. Jong zijn is vaak synoniem met toegang tot tewerkstellingsmaatregelen. Zowel op het vlak van het ondersteunings- en begeleidingsbeleid om werk te zoeken als op het vlak van het sociaal beleid om mensen te helpen, tonen de algemene beleidsverklaringen en het gewestelijk overheidsbeleid al enkele jaren aan hoezeer jongeren (18-25 of 18-30 jaar) een prioriteit zijn voor het Gewest.

Werkende armen volgens leeftijd - België



Bron : Federaal Planbureau (2024) https://indicators.be/nl/i/G08_WPO/nl

[253] in Goesaert, Ludo Struyven, Karen Huysmans, Thomas Boogaerts & Peter Vets De arbeidsmarktdynamiek naar ongekende hoogte
[254] https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/Focus-66_FRv5.pdf
[255] Baudelot & Establet Avoir 30 ans : en 1968 et en 1998

Er zijn veel opleidingsmogelijkheden met vrijstelling van de verplichting om werk te zoeken, zodat mensen een werkloosheidsuitkering kunnen blijven ontvangen. Er zijn ook premies voorzien, zoals de premie activa[256] of de premie aanwerving[257].

Misbruik en onzekerheid: de situatie van kwetsbare studenten

Het aanbod van studentenjobs is in 10 jaar tijd verdubbeld in het Brussels Gewest, van 44.389 in 2013 tot 90.172 in 2023[258] (RSZ, 2025 en zie hoofdstuk 2). Uit ons onderzoek blijkt dat ze vaak worden tewerkgesteld in zeer precaire stelsels.

Jong zijn is *a priori* een vorm van kwetsbaarheid. Daardoor zijn jonge mensen minder veeleisend en kunnen ze vervolgens in een situatie van langdurige onzekerheid terechtkomen.

Bovendien weten jongeren vaak niets over hun contracten en hun rechten (op het gebied van sociale en arbeidsrechten), met name wat betreft de naleving van de geldende loonschalen, de beëindiging van het contract, aangifte van het aantal gewerkte uren enz.

De kwetsbaarheid van jobstudenten is moeilijk in cijfers uit te drukken, omdat de betrokkenen zelden een klacht indienen. De professionele hulpverleners die we spraken, wezen er ook op dat het in dit stadium moeilijk is gegevens vast te krijgen over studenten met een statuut van zelfstandige. Meer in het algemeen spraken de hulpverleners over het meer zichtbare fenomeen dat werklozen worden tewerkgesteld als zelfstandige. Deze overstap wordt als problematisch aangezien er risico is op verlies van bescherming, sociale rechten, faillissement en schulden.

Gratis werk als normale gang van zaken om ervaring op te doen

Als we inzoomen op jonge mensen met een diploma van het onderwijs van het korte of het lange type betreft, toont ons onderzoek heel wat gevallen waarin jongeren zijn blootgesteld aan "*hope labor*", "*sacrificial labor*" of "*aspirational labor*". We spreken dan van gratis werk, enkel een kostenvergoeding of een extreem laag loon, wat zowel door de werknemers als de bedrijven wordt gezien als een springplank naar een job, als een investering in de loopbaan. Dit (bijna) gratis werk tijdens de jeugd wordt gezien als een normale gang van zaken op de arbeidsmarkt. De jongeren aanvaarden, net als bij de studentencontracten, slechtere arbeidsvoorwaarden en lonen om ervaring op te doen. Men vindt het dus volkomen aanvaardbaar om vrijwilligerswerk of nauwelijks betaalde stages te doen om zijn kansen op een job te vergroten.

4.1.4.2. Tweede component: ouder zijn en ouder worden

Ouder worden, heeft altijd concrete gevolgen op een bepaald moment in de carrière, ongeacht de sector van tewerkstelling of activiteit. Positieve effecten op het vlak van ervaring, kennis en continuiteit van de activiteit, maar ook negatieve effecten op het vlak van vermoeidheid, druk (concurrentie met jongeren, gereduceerd worden tot een 'loonkost'), risico's op ziekte en burn-out. Een deel van de werknemers krijgt te maken met fysiek en psychisch zware omstandigheden, met name door de intensivering van het werk (Palier, 2023).

Oudere mensen worden niet op dezelfde manier behandeld wanneer ze werk of een activiteit zoeken of die wensen te behouden. Oudere mensen lopen meer risico om geen job of activiteit (meer) te vinden, geen verlenging te krijgen of het contract zien verbroken te worden. Ze lopen ook meer risico op zware lichamelijke of geestelijke gezondheidsproblemen.

Bruxelles formation ziet ook een impact van geslacht en leeftijd. Mannen werken vaker voltijds dan vrouwen. En de kans om voltijds te werken neemt af met de leeftijd: hoe ouder iemand is, hoe kleiner de kans dat hij/zij voltijds werkt (Bruxelles formation, 2021).

Het werkgelegenheidsbeleid van de overheid is al een aantal jaren grotendeels op de 50- of 55-plussers gericht, met name door de uitbreiding van het ondersteuningsbeleid voor de werknemers, maar ook door verlagingen van de werkgeversbijdragen voor de bedrijven. Echter, de doelgroep voor deze maatregelen worden in het Brussels Gewest in 2024 verkleind. Bovendien zijn de verminderingen niet meer van toepassing boven bepaalde loondrempels.

In Frankrijk werd onlangs aangetoond dat "de leeftijdsverdeling in korte jobs aanzienlijk is veranderd". Jongeren hebben steeds minder contracten van bepaalde duur, terwijl er voor werknemers van

[256] https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/premie-activa-brussels/
[257] https://economie-werk.brussels/premie-aanwerving
[258] Bron: aanvraag bij de RSZ.

50 jaar en ouder een "aanzienlijke toename van het personeelsverloop" wordt vastgesteld en senioren weer aan het werk gaan (Vivès en Remillon, 2024). De auteurs herkennen drie trajecten: continuïteit in sectoren die veel gebruikmaken van korte contracten, het combineren van een stabiel statuut met korte contracten (situaties beschreven in hoofdstuk 2) en onzekerheid op het einde van het beroepsleven na contractbreuken.

In ons onderzoek gaan precaire jobs en activiteiten gepaard met vaak zware taken. Dit betekent dat het met de leeftijd moeilijker wordt om ze uit te voeren en dit soort werk dus minder toegankelijk is voor oudere werknemers. In zeer zware sectoren zoals de horeca, schoonmaak, bouw, logistiek, bezorging, zorg voor ouderen of kinderen, voedingswinkels (bakkerij, slagerij enz.) wordt leeftijd de facto een probleem vanwege de moeilijke en zware taken en de werktijden die mensen hun slaap ontnemen. Voor onze respondenten, die barman, verkoper, logistiek medewerker, ambulancier zijn, die in de schoonmaaksector of ziekenhuizen werken, voor deze zwartwerkende tuinman of zelfstandige sekswerker, wordt leeftijd altijd een probleem om "vol te houden" en hun activiteit officieel of in het zwart voort te zetten.

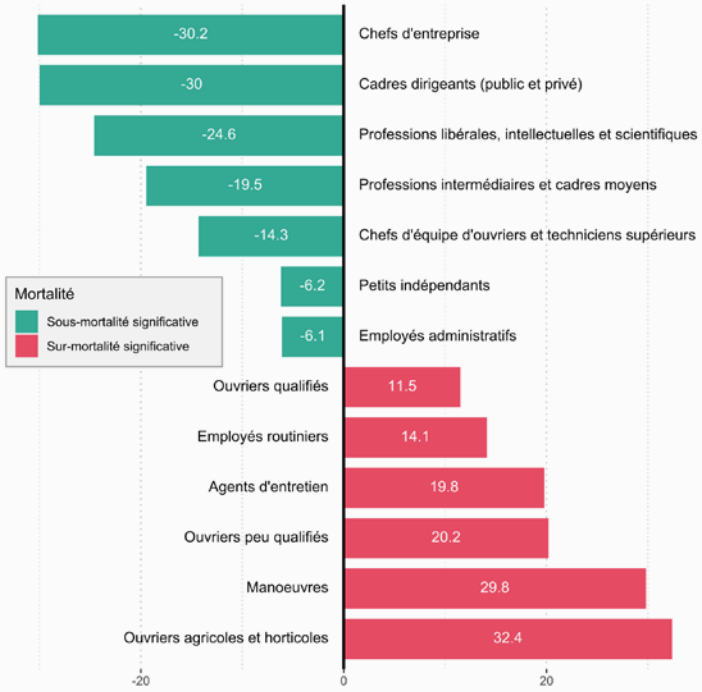
Wanneer ze met pensioen gaan, dragen werkneemsters en mensen met een buitenlandse nationaliteit zwaar de gevolgen van een onzekerder werk- en arbeidstraject.

4.1.5. Sociale verhoudingen en ongelijkheden in lichamelijke en geestelijke gezondheid op de arbeids- en activiteitenmarkt: blootstelling aan het risico op ziekte of handicap

In slechte gezondheid verkeren of langdurig een precaire job hebben, heeft niet voor iedereen dezelfde gevolgen wat betreft de toegang tot werk of een activiteit, het behoud ervan. Ook de toegang tot de gezondheidszorg en de risico's voor de gezondheidstoestand kan verschillen.

Sociale ongelijkheid zorg voor sociale verschillen in gezondheid. Naarmate de sociaaleconomische situatie van personen slechter is, is ook de gezondheidstoestand doorgaans slechter. Dit noemen we de "sociale gradiënt".

Kwetsbare werknemers die lager geschoold zijn en uit de minder bevoorrechte klassen komen, worden vaak geconfronteerd met zware en moeilijke werkomstandigheden. Dit heeft op lange termijn een blijvend effect op hun gezondheidstoestand (Black Working Day, 2019). Dit zien we gereflecteerd in hun levensverwachting, wat hiervoor een indicator is. Er zijn grote verschillen in levensverwachting naargelang het beroep: "Zo hebben bijvoorbeeld



Bron: Belgisch Observatorium Maatschappelijke Ongelijkheid, 2025.

docenten in het hoger onderwijs de minste kans op overlijden, met 46% *minder* sterfgevallen dan het gemiddelde in de beschouwde periode. Vuilnisman daarentegen is het beroep met het hoogste sterftecijfer, met bijna 66% *meer* sterfgevallen dan het gemiddelde" (Girès, 2023).

Mensen die in bestaansonzekerheid leven hebben een kortere levensverwachting (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2024). Kwetsbare en arme werknemers worden blootgesteld aan zware taken, een intensieve werkorganisatie, meer risico's op het werk (ziekte, arbeidsongevallen en beroepsziekten) en worden minder goed beschermd door de klassieke beschermingsmechanismen (statuut, precaire stelsels van tewerkstelling en activiteit). Ze hebben vaker en langer te maken met zware en soms zelfs (zeer) gevaarlijke werkomstandigheden. Heel vaak beschermen de contractvoorwaarden hen niet tegen de risico's op het werk.

Zware werkomstandigheden schaden de lichamelijke en geestelijke gezondheid van de werknemers. Een deel van hen wordt ziek of sterft vroegtijdig omdat ze langdurig te maken hebben gehad met slechtere arbeidsomstandigheden (zwaarder werk, meer blootstelling aan gezondheidsrisico's enz.).

Meer invaliden in armere gemeenten

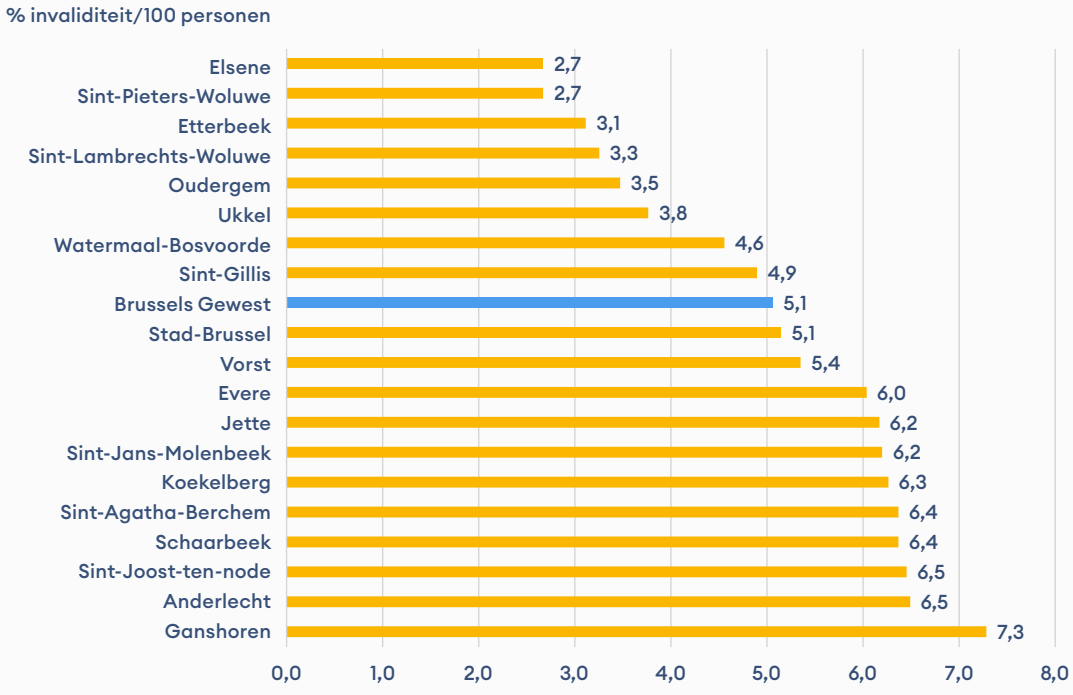
Net als in de rest van België neemt het aantal mensen met een invaliditeitsuitkering toe in het Brussels Gewest. Gemeenten met een arme en kwetsbare bevolking en een bevolking van de lagere middenklassen worden sterker getroffen. De inwoners van deze zwaarst getroffen gemeenten hebben lagere inkomens dan die van gemeenten waar de invaliditeitsgraad lager is (Observatorium voor gezondheid en welzijn, 2024).

Verschillende hulpverleners die we tijdens ons onderzoek spraken, getuigden dat het in hun ervaring steeds vaker voorkomt dat langdurig arbeidsongeschikte werknemers worden ontslagen tijdens hun arbeidsongeschiktheidsperiode of wanneer ze terug aan het werk gaan.

Arbeidsomstandigheden en -trajecten die van invloed zijn op de gezondheid, en omgekeerd

Mette ziet enerzijds trajecten die worden gekenmerkt door het feit dat de mensen minder keuzemogelijkheden hebben en meer geneigd zijn jobs met slechtere voorwaarden zomaar aan te nemen[259]. Anderzijds geeft ze aan dat moeilijke werkomstandigheden kunnen leiden tot loopbaantrajecten die

Percentage ontvangers van een uitkering naar aanleiding van invaliditeit per gemeente, 2021



Bron: Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsuitkering (RIZIV) ; berekeningen Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad

[259] https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-068.pdf

onderbroken worden wegens gezondheidsproblemen.

"Het doorlopen loopbaantraject is niet alleen verbonden met de bezoldiging van de huidige job, maar ook met de mate van blootstelling die werknemers ondergaan. (...) Het lijkt erop dat loopbanen die worden gekenmerkt door ups en downs ertoe leiden dat werknemers in jobs van mindere kwaliteit terechtkomen, d.w.z. meer worden blootgesteld aan fysieke belasting maar ook aan bepaalde psychosociale risico's, hoewel dit verschilt per geslacht. De negatieve effecten van werkloosheid en moeilijke arbeidsomstandigheden versterken dus elkaar" (Mette C, DARES, 2018).

De arbeidsvoorwaarden zijn nauw verbonden met het voorgaande beroepstraject. Er is met name aangetoond dat vaak van job veranderen en een minder stabiele loopbaan mensen in kwetsbare posities houdt die een grotere impact hebben op hun lichamelijke en geestelijke gezondheid.

Deze uitzendkracht vertelde hoe een oudere collega in de horeca berispt werd terwijl hij ernstig ziek is.

> Met z'n tweeën de zaal doen op de luchthaven. Je kunt je niet voorstellen wat een hel dat is. Als je dat een uur doet, ben je kapot! Ik heb een zwarte collega die 60 is. Hij heeft kanker en hij werkt daar! Niet te doen! Soms wordt hij uitgescholden omdat hij naar boven gaat om zijn medicijnen in te nemen. Serieus? Dat is toch niet normaal! We hebben twee of drie vakbonden, maar voor duizend mensen is dat niet genoeg. [wa54]

Een zwakke gezondheid maakt het nog moeilijker

Gezondheid wordt door kwetsbare werknemers vaak genoemd en is een factor van differentiatie en ongelijkheid bij de toegang tot en het behoud van een job of activiteit. Een zwakke gezondheid maakt het moeilijker om toegang te krijgen tot stabiel werk, kan moeilijkheden geven om een job te behouden (Melon et al., 2024) en kan tot discriminatie leiden op het werk.

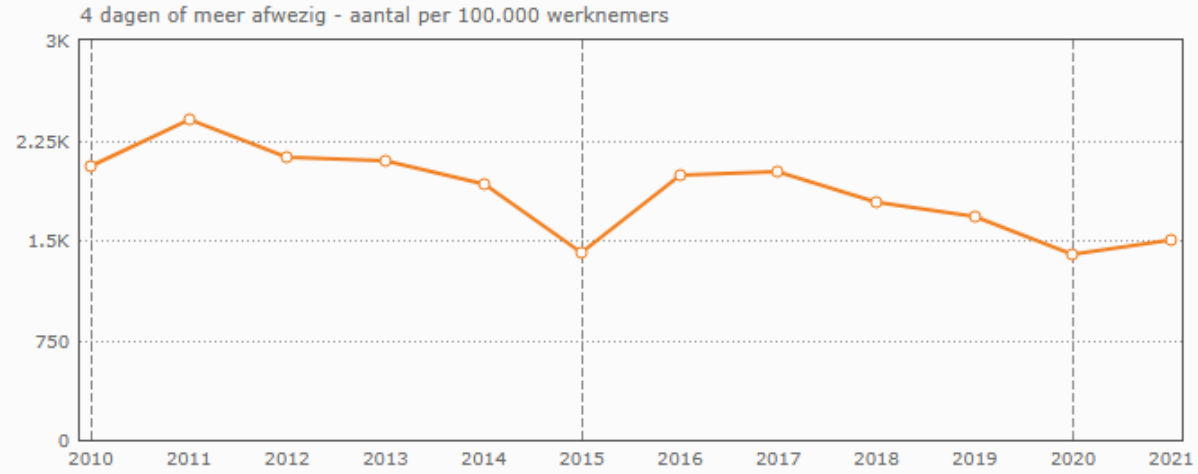
In sommige gevallen voorziet de werkgever een verzekeringsdekking voor een bepaalde tijd, gekoppeld aan het contract, wat praktische problemen oplevert voor de toegang tot en continuïteit van zorg en behandeling voor werknemers die ziek worden.

Arbeidsongevallen en onzichtbare doden

Wanneer werknemers blootgesteld zijn aan risico's op het werk, vinden er arbeidsongevallen plaats en vallen er doden. Niet alle ongevallen en beroepsziekten worden gemeld of geregistreerd. Het is vaak zeer moeilijk om ze te laten erkennen, omdat de werknemer het bewijs van "oorzaak en gevolg" moet leveren. Volgens het Federaal Planbureau is er een lichte stijging van niet-dodelijke arbeidsongevallen en nemen de dodelijke arbeidsongevallen af (niet geïllustreerd).

Het is heel moeilijk om dit nochtans veelvoorkomende fenomeen zichtbaar te maken, ook voor werknemers in de informele en ondergrondse economie. Arbeidsongevallen worden altijd

Niet-dodelijke arbeidsongevallen - België



Bron: Federaal Planbureau, 2024 : Federaal Planbureau, 2024: https://indicators.be/nl/i/G08_AAW/nl

geregistreerd als trieste geïsoleerde incidenten, maar treffen vooral kwetsbare werknemers die in hoge mate zijn blootgesteld aan risico's, onder andere op grote bouwwerven in het hart van het Brusselse Gewest[260]. Verschillende onderzoeken hebben aangetoond dat de omvang van het fenomeen in Frankrijk onderschat wordt (Lépine, 2023)[261] en recenter schatte een onderzoek van Médor in dat "in België elk jaar 100 werknemers het leven laten door een arbeidsongeval. Duizenden anderen blijven voor altijd gehandicapt" (Médor, 2023).

4.1.6. Sociale verhoudingen op het vlak van apparatuur, internetconnectie en juridische kennis in het licht van de veralgemeende digitale administratieve norm "digital by default" (standaard digitaal)

De hierboven beschreven ongelijkheden hebben ook hun weerslag in de wereld van de digitale economie, door het (niet-)gebruik van digitale procedures en de dematerialisering van openbare en private diensten. Wanneer men geen of slechts gedeeltelijk toegang heeft tot digitale technologie en niet meekan met de complexiteit van de digitale procedures (aanvragen van sociale uitkeringen, afspraken vastleggen, ...) brengt dit voor veel mensen heel wat moeilijkheden en risico's met zich mee.

Tegenwoordig zijn vele contractuele handelingen en procedures voor het verkrijgen en behouden van sociale rechten gedigitaliseerd. Hierdoor is het voor de werknemers niet altijd gemakkelijk om een job en activiteit te hebben, van arbeids- of activiteitsstatuut te veranderen, een contract te verbreken of te beëindigen of het accepteren van tientallen opdrachten.

De Covid 19-pandemie heeft de digitalisering van de procedures voor het aanvragen en behouden van sociale uitkeringen versneld (Deprez et al. 2020, Noël, 2021). Deze beweging zet zich vandaag voort op het gebied van werkgelegenheid (digitale verplichtingen voor alle bedrijven en ondernemers, artiesten enz.), ziekte en invaliditeit (herinschakelingstraject) en werkloosheid (digitalisering van tijdelijke werkloosheid enz.).

Digitale ongelijkheid verwijst naar hoe de sociale positie van mensen van invloed is op hun toegang tot de digitale wereld, op hun vaardigheden en het gebruik ervan. Hun "digitale verbondenheid" heeft gevolgen wat uiteindelijk zijn weerslag heeft op hun "kansen in het leven[262]" (Hargittai, 2021). (Burchi 2022).

Naast de dematerialisering van de diensten, procedures en manieren om de arbeids- en activiteitenmarkten te betreden en te verlaten, zien we ook een dematerialisering van de procedures om toegang te krijgen tot sociale rechten, wat het parcours bemoeilijkt van werkende armen die vaak te maken krijgen met instabiliteit. Er is een nauw verband tussen deze dematerialisering van procedures en rechten en het risico op de non-take up van sociale rechten (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2017).

Ongelijkheid in kennis, apparatuur en internetverbinding

Het bestaan en de veralgemening van de zogenaamde "digital by default"-procedures zorgt ervoor dat de meest kwetsbaren benadeeld zijn. Er is namelijk kennis nodig om de handelingen te verrichten om toegang te krijgen tot informatie, om contact op te nemen met een dienst of administratie en om de procedure af te ronden. Bijvoorbeeld een antwoord invoeren, online een formulier invullen, een e-mail versturen, zijn mailbox controleren, inloggen met een apparaat, QR-code of applicatie, een identiteitscontrole uitvoeren, een programma bijwerken, printen, scannen, een bijlage toevoegen, een pdf invullen, documenten opslaan enz.

Bovendien hebben niet alle burgers de nodige apparatuur: telefoon, smartphone, computer, internetabonnement, printer, scanner, ID-kaartlezer enz. Ook kan niet iedereen met software, programma's en applicaties werken die nodig zijn voor het indienen van de aanvraag (aanmaken van een account, dossier, follow-up, ontvangen van het antwoord, eventueel beroep enz.). Tenslotte, veronderstelt de verplichting om verbinding te maken met de servers van de administratieve autoriteiten, met de diensten die de benodigde documenten leveren enz. een stabielere en duurdere internetverbinding.

[260] 2022 in het Brussels Gewest aan Rogier: (https://bx1.be/categories/news/chute-mortelle-dun-ouvrier-comment-assurer-la-securite-des-chantiers-en-hauteur/?theme=classic), op het voormalige hoofdkantoor van AXA in Watermaal-Bosvoorde (https://bx1.be/categories/news/il-y-en-a-qui-sen-foutent-de-la-loi-apres-la-mort-de-deux-ouvriers-lauditorat-du-travail-tire-la-sonnette-dalarme/?theme=classic) , Sint-Gillis https://bx1.be/categories/news/saint-gilles-un-mort-et-trois-blesses-dans-leffondrement-dune-maison-chaussee-de-waterloo/?theme=classic , of van Brusselaars buiten het Gewest: https://bx1.be/categories/news/deces-dun-ouvrier-bruxellois-a-la-suite-de-la-chute-dune-grue-a-tour-sur-une-nacelle-a-roulers/?theme=classic

[261] Lépine, M (2023) L'hécatombe invisible, https://matthieulepine.wordpress.com/category/accidents-du-travail/

[262] Onze vertaling van "Digital inequality refers to how people's societal position affects their digital access, skills, and types of uses, as well as the outcomes of digital engagement, ultimately feeding back into their life chances (Hargittai, 2021)" (Burchi 2022).

In deze omgeving van gedigitaliseerde regelgeving houden alleen de meest doorgewinterde personen met digitale kennis en vaardigheden het hoofd boven water, zij die gewend zijn en zich weten aan te passen aan onvoorziene en soms complexe taken (QR-code, identiteitsverificatie, verificatiecode, updates, reboots enz.)

Digitale ongelijkheden volgens statuut

De digitalisering van de diensten is voordelig voor mensen die er standaard en de facto voor in aanmerking komen. Om een account aan te maken of toegang te krijgen tot een dienst, moet men om te beginnen al over de gevraagde administratieve gegevens beschikken (account, wachtwoord, identificatienummer enz.), denk aan bijvoorbeeld online formulieren (een afspraak maken, een uitkering aanvragen enz.).

Mensen die niet in aanmerking komen, worden doorverwezen naar andere gespecialiseerde diensten en administraties (bijvoorbeeld mensen met of zonder verblijfsvergunning[263], daklozen, personen die voor het eerst een aanvraag indienen enz.) en soms worden deze mensen die op zoek zijn naar informatie te weinig begeleid. En dan zijn er ook nog mensen die wel in aanmerking komen, maar niet over alle nodige informatie beschikken om de gegevens in te voeren, of die op een probleem stoten (verbinding, compatibiliteit, document enz.) en ontmoedigd afhaken.

In elk stadium bestaat het risico op ontmoediging, fouten en afwijzing

In elk stadium van de aanvraag of het behoud van een sociale uitkering of de aanvraag van een document bestaat het risico op een fout, bug (verzadigd systeem) of onduidelijkheid. Hierdoor neemt het risico toe dat een aanvrager die in aanmerking komt het opgeeft of niet in beroep gaat.

Het feit dat een dossier (niet) persoonlijk wordt beheerd of (niet) wordt opgevolgd door de autoriteiten (kennisgevingen tijdens de behandeling, automatisch aanmaken of afsluiten van dossiers enz.) zorgt voor nieuwe moeilijkheden bij kwetsbare mensen. Het risico om af te haken, de aanvraag uit te stellen, ergernis enz. neemt toe.

In sommige gevallen dreigen mensen hun rechten te verliezen door de langere toekennings- of antwoordtermijnen.

De digitale complexiteit wordt nog verergerd door de juridische complexiteit van de te volgen procedures. Zo zijn de criteria met betrekking tot de indieningstermijnen voor de aanvragen na een gewijzigd statuut vaak onrealistisch, gezien de situaties die de mensen doormaken en het aantal stappen dat moet worden ondernomen. Bovendien kunnen beslissingen van verschillende samenwerkende administraties en organen van de sociale bescherming soms lang op zich laten wachten en dreigen mensen zo wekenlang zonder inkomen te komen zitten (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2017).

Bij een grote meerderheid van de statuten van werkende armen is er sprake van **meervoudige statuten die niet op hetzelfde moment veranderen**: het gaat om overgangen van de ene gecombineerde of hybride statuten naar andere gecombineerde of hybride statuten.

Deze procedurele en digitale complexiteit zorgt voor obstakels voor de verzekerbaarheid en het behouden van het recht op fundamentele sociale rechten (zoals het recht op werkloosheidsuitkering, het recht op ziekte- en invaliditeitsverzekering en het recht op sociale bijstand). Deze rechten zijn fundamenteel, maar ze gaan vaak **verloren door tijdsaspecten, onverenigbaarheden en digitale en administratieve bewijs- en opvolgingsprocedures**.

> Eén persoon kwam helaas te laat om een uitkering aan te vragen omdat er een deadline geldt en zij verkeerd was ingelicht... Zodra er een beslissing is genomen, heeft men 3 maanden de tijd om in beroep te gaan bij de arbeidsrechtbank... zodra je in beroep bent gegaan, heb je nog 2 maanden tijd om de uitkering aan te vragen, omdat je uiteindelijk moet bewijzen dat er een beroep loopt. Zo zit het dus, maar als mensen niet op de hoogte zijn, kunnen ze dat natuurlijk niet weten... en zo had ik dus iemand die te laat kwam en dus (...) was hij genoodzaakt om hulp te vragen bij het OCMW, maar uiteindelijk kreeg hij een leefloon, maar dat was iets helemaal anders dan wat hij had moeten krijgen. Dus gingen we van €1.300 naar €700... Dat is een gigantisch verschil! En we hebben mensen gezien die "alles kwijt zijn geraakt" en die 5 kinderen hebben! (...) Dat is toch hallucinant! Het is op zulke momenten dat we zien hoe diep kwetsbaarheid kan gaan. Eerst en vooral door problemen vanwege de juridische kwetsbaarheid... omdat mensen niet goed geïnformeerd zijn -"jammer, het is te laat!"- en ze de termijn hebben overschreden, komen ze in catastrofale situaties terecht. En zo zijn er nogal wat. [hulpv02]

[263] Voor toegang tot een onderkomen, of tot werk: https://my.actiris.brussels/citizen/registration-selection?language=fr

Digitalisering “by default” als factor voor de non-take up van rechten: de werkloosheidsuitkering

Een deel van de werkende armen moet regelmatig kunnen terugvallen op een aanvullende sociale uitkering vanwege contracten/opdrachten/projecten van zeer korte duur. Non-take up van rechten komt vaak voor, vooral bij de werkloosheidsuitkering en heeft deels te maken met de complexiteit van de wetgeving en de toenemende digitalisering van diensten en procedures. Het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn wees in 2017 al op deze “piek in non-take up”, die met name is toe te schrijven aan extreme voorwaarden, een buitensporige complexiteit en de dematerialisering van de overheidsdiensten (Observatorium voor gezondheid en welzijn, 2017).

Het rapport van de federale ombudsman wijst op **grote moeilijkheden om het recht op de werkloosheidsuitkering te doen gelden**[264]. De problemen die de werklozen aan de federale ombudsman melden, stemmen overeen met onze onderzoeksresultaten: moeilijkheden om contact op te nemen met de uitbetalingsinstellingen, wachttijden om een afspraak vast te krijgen, een onlinedossier dat niet is bijgewerkt; “de uitbetalingsinstelling blijft vragen naar een document dat de werkloze al heeft verstrekt of meldt pas het ontbreken van andere documenten nadat de werkloze een gevraagd document heeft overgemaakt; de uitbetalingsinstelling dient het dossier van de werkloze te laat in bij de RVA”. Deze moeilijkheden liggen soms aan de basis van een afwijzing. De ombudsman spreekt over “het verlies van enkele weken of zelfs enkele maanden uitkering of zelfs van afgeleide rechten (zoals in het geval van pensioenen)” (Federale Ombudsman, 2025).

Sinds 1 januari 2025 voorziet de regelgeving dat de procedures bij tijdelijke werkloosheid verplicht digitaal verlopen[265] (RVA, 2024). Dit komt echter vooral voor in sectoren die kwetsbare werknemers tewerkstellen[266] en die minder vertrouwd en uitgerust zijn voor de opvolging van dossiers. Dit betreft sectoren zoals de beveiliging, schoonmaak en andere ondersteunende activiteiten, horeca, detailhandel, bouw, gezondheidszorg en welzijnswerk, transport, administratieve en ondersteunende diensten, enz. Bijgevolg dreigt het risico op non-take up (wegens geen toegang, gebrek aan kennis enz.) en uitsluiting van het recht in de toekomst zeer groot te worden. De impact van een dergelijke digitalisering heeft zeer grote gevolgen voor werknemers die al kwetsbaar zijn.

Een job vinden en houden: een hindernisparcours in een digitale omgeving

Bij het zoeken naar werk stoten kwetsbare werknemers ook op digitale problemen. Het grootste deel van het zoekwerk gebeurt online. Om een job of activiteit te behouden, moet er regelmatig op het internet worden gegaan. Voor studenten, uitzendkrachten, platformwerkers, freelancers en zelfstandigen betekent dit bijvoorbeeld dat ze online moeten zijn en voortdurend moeten uitkijken naar opdrachten die worden aangeboden door de aanbiedende bedrijven maar ook naar andere kansen.

Wanneer ze aan het werk zijn, hebben deze werknemers niet echt het recht op deconnectie; ofwel omdat ze voortdurend alert moeten zijn (WhatsApp-groep, smartphone-meldingen enz.) om het beste tijdslot te krijgen voor hun eigen situatie (als student tijdens de examens, tijdens de blok, als alleenstaande moeder, als zelfstandige die constant klaar staat voor zijn klanten enz.); of omdat het deel uitmaakt van de activiteit (vaste opdrachtgever, werk per taak enz.); of omdat de contractualisering van de arbeidsrelatie gedigitaliseerd is en opdrachten op de smartphone moeten worden aangenomen of verlengd (informatie over de verschillende opdrachten wordt in realtime, op het laatste moment ontvangen, enz.). Ze moeten ten allen tijde verbonden zijn en snel reageren om meer aanbiedingen te krijgen, meer opdrachten binnen te halen en positief te worden beoordeeld door de werkgever.

Tot slot werkt de digitalisering van de arbeids- en activiteitenmarkt vaak zwartwerk in de hand, waar veel kwetsbare werknemers mee geconfronteerd worden. Deze markten zijn nu internationaal en veel kwetsbare werknemers gaan in op opdrachten die uit alle hoeken van de wereld komen. Hoewel sommige van deze taken gespecialiseerd en goed betaald zijn, wordt de agressieve concurrentie op basis van lagere kosten versneld door een onmiddellijke verplaatsing van activiteiten naar andere locaties. Van de kwetsbare werknemers die we spraken had slechts een handvol goedbetaalde opdrachten gevonden (zij met de hoogste opleiding en specialisatie), maar de meesten hadden alleen maar laagbetaalde jobs gevonden waarmee ze net rondkwamen.

We kunnen over deze ongelijkheden niet nadenken zonder vraagtekens te plaatsen bij **de toename van de digitalisering in de overheidsdiensten die samenhangt met de effectiviteit van sociale rechten en arbeidsrechten**. Deze digitale

[264] Federale Ombudsman 2025: https://www.federaalombudsman.be/nl/verslag-van-de-federale-ombudsman-over-de-werkloosheidsuitkeringen
[265] RVA, 2024 (https://www.rva.be/nieuws/2024/06/21/controlekaart-tijdelijke-werkloosheid-vanaf-1-januari-2025-enkel-nog-digitaal)
[266] Bron RVA (https://www.rva.be/pers/tijdelijke-werkloosheid-in-cijfers) of HIVA 2020 (https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/202007_dynam_paper_FR.pdf)

ongelijkheden kunnen ook **samen worden bekeken met het recht op deconnectie en het niet willen of kunnen gebruik maken van het internet** (Degrave, 2024).

4.2. Het parcours van precaire en arme werknemers in Brussel

De situatie van werknemers in armoede en in bestaansonzekerheid is nauw verbonden met de ongelijke sociale verhoudingen die hen weghouden van gunstige posities en die zich opstapelen tijdens de levensloop en het beroepstraject. Kwetsbaarheid en armoede zijn geen starre situaties waar men "in" zit of "buiten" valt, maar ze zijn dynamisch. Het betreft een samengaan van ongelijke sociale verhoudingen (Noël & Luyten, 2015) die elkaar kruisen en die variëren.

De analyse van de parcours duidt op situaties die mettertijd ontstaan: "Situaties van armoede zijn de afgelopen decennia drastisch veranderd. Armoede kan niet worden herleid tot een toestand waarin men "vervalt" of waar men "uit geraakt" (Azuret, 2020). Het is een continuüm van kwetsbaarheid, of eerder een toestand waarin mensen zich min of meer langdurig en variabel bevinden. Hoewel er onmiskenbaar een harde kern is van mensen die langdurig in armoede leven, gaat het bij de "halo" van armoede over mensen die net boven de armoedegrens zweven en van wie de situatie varieert en wordt gekenmerkt door instabiliteit".

De analyse van de parcours is noodzakelijk om de dynamiek van precarisering te begrijpen en na te denken over het sociaal beleid: "**Tijd is een perspectief voor het analyseren van het sociale vraagstuk**. De uitdaging is om af te stappen van een gesegmenteerde kijk volgens leeftijd (opleiding, productieve activiteiten, pensioen) om een dynamisch en globaal beeld te krijgen van de levensloop van mensen. Dit analyseperspectief, met verschillende namen (life course perspective; life cycle perspective), is nauw verbonden met een reflectie over geschikte vormen van overheidsinterventie" (Duvoux, 2018, p. 104). **Door de parcours van werkende armen te analyseren, kunnen we individuele gebeurtenissen combineren met structurele factoren.**

De sociale verhoudingen lijken ongelijk van bij het begin van het leven, doorheen de vele socialisatie-instanties (gezin, school, andere educatieve structuren enz.). In elk traject zijn er onderweg kansen en beproevingen. Andere factoren, zoals de materiële bestaansvoorwaarden, de arbeids- en activiteitenmarkt, de voorwaardelijkheid van rechten en sociale (onder)bescherming, enten zich vast op de individuele levenslopen.

Ongeacht of ze kwalitatief of kwantitatief zijn (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, POD Maatschappelijke Integratie, KULeuven, Views), maken de levensloopanalyses het mogelijk **biografische bijzonderheden** (kenmerken, materiële levenscontexten, terugkerende gebeurtenissen en ongelijkheden) samen te voegen met **concrete situaties** en de meer meso- en macrosociale factoren die meespelen (zie hoofdstuk 5).

De sociale levensloopanalyse helpt ons veranderingen in levenssituaties te begrijpen. Traditioneel "stelt het levensloopperspectief zich tot doel het verloop van mensenlevens te bestuderen in hun tijdsverloop en in hun socio-historische inkadering" (Elder, 1998; Lalive d'Epinay, Bickel, Cavalli & Spini, 2005; Sapin, Spini & Widmer, 2007). "Individuele levenslopen bestaan uit een aantal min of meer met elkaar verbonden trajecten **die verwijzen naar de verschillende gebieden - of sferen - waarin het bestaan zich ontvouwt**. Trajecten die de vorm aannemen **van min of meer geordende opeenvolgingen van posities van verschillende duur, vaak gekoppeld aan specifieke middelen, normen en rollen**" (Cavalli et al., 2013).

Aangezien de context en het individu met elkaar verbonden zijn, komt het er ook op aan de momenten in de levensloop te identificeren waarop de ongelijkheden en hun kruispunten relevant zijn (Crenshaw, 1994; Duffy 2006) en te vermijden dat sociale verhoudingen gereduceerd worden tot individuele kenmerken.

4.2.1. Stroomopwaarts van de levenslopen: socialisatiecontexten, school- en opleidingstrajecten

Ongelijkheden bestaan vanaf de geboorte tot de dood. Deze ongelijkheden zijn zeker niet statisch, maar komen op verschillende momenten in de levensloop op verschillende manieren tot uiting. De ongelijkheden zijn dynamisch en kunnen afnemen of toenemen. Tijdens de opeenvolgende socialisaties[267] (Darmon, 2016; Berger & Luckmann, 1988), blijkt de socialisatie op school een van de pijlers te zijn die de trajecten sterk bepaalt.

[267] https://shs.cairn.info/la-socialisation--9782200601423?lang=fr

Een minder gunstige socialisatiecontext en minder gunstige materiële bestaansvoorwaarden, die een impact hebben op het vervolg

Door de socio-demografische context in Brussel hebben de bewoners meer af te rekenen met generationele ongelijkheden (opleidingsniveau, herkomst en nationaliteit van de ouders) en een kwetsbare gezinssituatie. In verschillende opzichten zijn de ongelijkheden in het Brussels Gewest groter en zijn de Brusselaars kwetsbaarder en bevinden ze zich vaker in ongelijkheidssituaties.

Op basis van de SILC-gegevens stelt Statbel dat in België 3% van de bevolking tussen 25 en 59 jaar op de leeftijd van 14 jaar leefde in een huishouden met grote financiële moeilijkheden. Onder degenen die op 14-jarige leeftijd in een huishouden met grote financiële moeilijkheden leefden, leefde 30,4% onder de monetaire armoedegrens in 2019. De kindertijd wordt gekenmerkt door gemis en deprivaties, en er is een groter risico op armoede op latere leeftijd.

De invloed van het **opleidingsniveau van de ouders** (en in het bijzonder de moeder) is zichtbaar in de levensloop. "Van degenen van wie de vader een laag opleidingsniveau had, maakte 31,2% hogere studies af, tegenover 56,8% wanneer de vader een middelbaar opleidingsniveau had en 79,4% van de groep van wie de vaders een diploma hoger onderwijs hadden. De relatie met het opleidingsniveau van de moeder is identiek en zelfs nog iets meer uitgesproken: wanneer de moeder hoogopgeleid is, is 81% van de respondenten dat ook" (Statbel, 2021).

Net als het opleidingsniveau en de positie op de arbeids- en activiteitenmarkt (zie socio-economische monitoring hierboven), beïnvloedt de **nationaliteit van de ouders** het risico op armoede. Dit is groter voor kinderen waarvan één of beide ouders een niet-EU28-nationaliteit heeft.

Individuen en groepen die **al in een ongunstige** situatie zitten, zullen **te maken krijgen** met meer **beproevingen en moeilijkheden** om een kwalitatieve job of activiteit **te krijgen en/of te behouden**.

Het ontbreken van een diploma en het opleidingsniveau zijn absoluut niet de enige verklarende factoren, maar zijn wel tamelijk bepalend in het arbeids- en activiteitsparcours van werknemers. Zelfs voor ervaren en competente laaggeschoolden die al aan het werk zijn, vormt de kleinste gebeurtenis (ontslag, vermindering van het aantal werkuren, faillissement, ziekte enz.) een risico voor het behoud van of toegang tot een kwaliteitsvolle job.

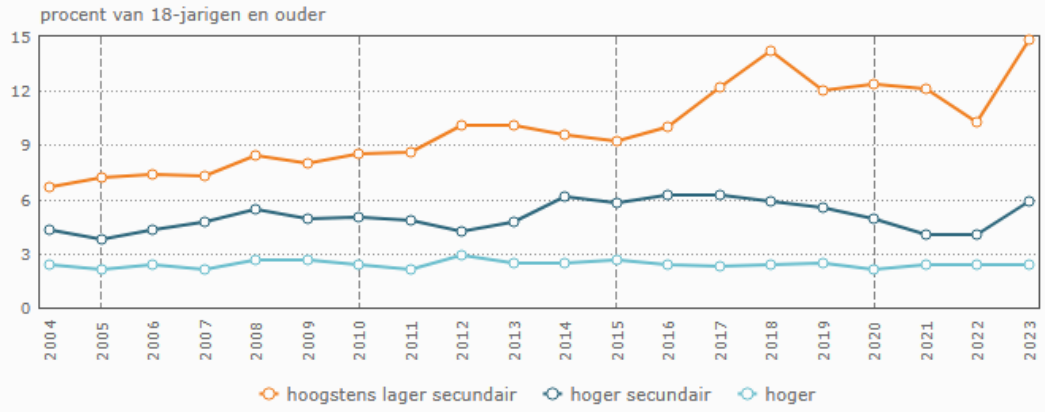
De erkenning van een buitenlands diploma en de regularisatie van de beroepssituatie kan tot problemen leiden als mensen geen diploma van het middelbaar onderwijs hebben.

Hoe lager het opleidingsniveau, hoe groter het risico om een werkende arme te worden. Dit geldt ook omgekeerd, waarbij een diploma van het hoger onderwijs beschermt tegen het risico om een werkende arme te worden. Maar het is zeker niet enkel het opleidingsniveau dat speelt bij precair werk. Er spelen tal van parameters mee, waaronder het toenemende probleem van zowel formele als informele vormen van werk en activiteiten die niet worden meegenomen in de klassieke indicatoren. Hybride vormen nemen toe, en het is dus moeilijk om dit fenomeen te meten, ook omdat het arbeidsvolume steeds variabeler en instabieler wordt.

Staatsburgerschap van de ouders toen de respondent rond 14 jaar oud was		Monetair armoederisico (AROP)
		2019
Vader	BE	7,1%
	Ander EU28-land	12,4%
	Niet-EU28	40,6%
Moeder	BE	7,5%
	Ander EU28-land	12,7%
	Niet-EU28	39,2%

Bron: Statbel EU SILC, 2021 (https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/intergenerationele-overdracht-van-armoede-hoe-levensomstandigheden-de-kindertijd-de-toekomst)

Werkende armen volgens opleiding- België



Bron: Federaal Planbureau, 2024 : https://indicators.be/nl/i/G08_WPO/nl

Onder onze respondenten, waren er meerdere werknemers in armoede en bestaansonzekerheid die afkomstig waren uit reeds achtergestelde klassen en die voor hun 18e zijn beginnen werken als student of uitzendkracht. Voor hen was het dus moeilijker om tegelijk ook nog middelbaar of hoger onderwijs te volgen.

Brusselse jongeren die voor de leeftijd van 18 jaar werken (studenten, uitzendkrachten, belastingvrije contracten enz.) lopen dus het risico hun studies stop te zetten en later in de problemen te komen. Dit moet worden gezien in het licht van het toenemend denken in termen van activiteit en activering, wat de bekende problemen van onderwijsachterstand en schooluitval mogelijk nog zal versterken.

Van de ondervraagde arme en kwetsbare werknemers (N = 60) was een aanzienlijk deel er niet in geslaagd de middelbare school af te maken of een diploma uit het buitenland te laten erkennen. Het ontbreken van een diploma middelbaar of hoger onderwijs en het ontbreken van een gelijkgesteld of erkend buitenlands diploma, hindert de werknemers vervolgens in hun beroepstraject, dat ze soms al zijn gestart om werkervaring op te doen.

Een deel van onze respondenten beseft te zijn opgegroeid in een kwetsbare omgeving, en uitte frustratie over de inspanningen die ze moeten leveren om de volgende job, opdracht of tijdelijke baan te vinden, maar ook over de immense inspanningen die ze hebben moeten leveren om aan extreme armoede en een oorlog in een ander land te ontsnappen, via een chaotisch en traumatisch migratietraject, om dan hier in armoede te moeten werken (zie hoofdstuk 2).

Deze werknemer was zich bewust van de reeds bestaande ongelijkheden en zat tijdens het gesprek in grote moeilijkheden vanwege de pandemie. Hij legt uit dat zijn schoolcarrière ernstig werd verstoord tijdens zijn tienerjaren, en vindt het jammer dat er niets werd gedaan om hem te ondersteunen.

> Vroeger was ik altijd de beste van de klas, in al mijn lagere en middelbare schooljaren was ik altijd de beste van de klas. Maar toen ging het een beetje mis met mijn familie en voor ik het wist was ik op school uitgevallen, door zaken die soms wel wat naar criminaliteit neigden en zo. Pas enkele jaren later besefte ik wat er gebeurd was en dacht ik bij mezelf: “wat als ik hulp had gehad?” (...) Uiteindelijk word je er een beetje gelaten door. En uiteindelijk eindig je jaren later met iemand die geen diploma heeft en werkloos is. Want we spreken hier ook niet over burgerlijk ingenieur, gewoon maar over een klein diploma, al was het maar het getuigschrift van hoger secundair onderwijs om bij de post te kunnen werken of zo. (...) Ik bedoel maar, het is niet iemand die op een leuke plek is geboren met ouders die een goede baan hebben en waar alles goed mee gaat, dat zijn vaak de eerste personen die slagen in het leven. Zo gaat het vaak. Ik zeg niet dat het altijd zo is, maar vaak is het zo. Hij is de gelukkigste, de meest opengebloeide persoon enzovoort. [wa57]

Het opleidingsniveau en de socialisatiecontext zijn belangrijke factoren in de parcours die bepalend zijn voor gunstige of minder gunstige startomstandigheden.

4.2.2. Beproevingen van de sociale risico's en gebeurtenissen in het leven: naar instabiliteit en fragmentatie

Een analyse van de parcours laat zien dat verschillende soorten gebeurtenissen meespelen als we kijken naar de bestaansonzekerheid en de materiële situatie zoals die concreet worden ervaren. Deze gebeurtenissen spelen rechtstreeks mee in de dynamiek van precarisering die gevolgen en consequenties heeft, zoals veranderingen in statuut, administratieve problemen, verlies van inkomen, onmogelijkheid om zichzelf te verzorgen, veranderingen in de fysieke of psychische toestand en/of conflicten zoals geweld, geen eten kunnen kopen voor een kind, een gedwongen verhuizing of uithuiszetting.

Het vermogen van mensen om met deze gebeurtenissen om te gaan en ze te incasseren, is niet gelijk verdeeld. "Via het concept "incasseren" kunnen we ons buigen over de effecten van de gebeurtenis, waardoor een spoor bewaard blijft van het ondergaan en reacties worden uitgelokt die zich aanpassen aan de weerklank ervan" (Stavo-Debauge, 2012). Dit zijn gebeurtenissen die impact hebben, gebeurtenissen die "moeilijk te incasseren" zijn.

Belangrijke gebeurtenissen die mensen kwetsbaar maken in hun arbeids- en activiteitparcours

Contracten van zeer korte duur zijn een cruciaal probleem. De extreme versnippering van werk in loondienst, maar ook van werk als zelfstandige leidt tot een situatie waarin men niet kan voorzien in zijn dagelijkse basisbehoeften en dus tot een onzeker en uitermate instabiel dagelijks leven. Sommige kwetsbare werknemers slagen erin om hieruit te ontsnappen met behulp van een hogere kwalificatie of specialisatie of een parallelle ondersteuning, maar de meerderheid van onze respondenten ondergaat de situatie en kiest geenszins voor deze zeer korte contracten.

Deze **contracten, prestaties en projecten van (zeer) korte duur** leiden tot veranderingen in de sociaaleconomische statuten en posities, van werk naar werkloosheid of sociale bijstand. Ze leiden tegelijk ook tot situaties waarin geen gebruik wordt gemaakt van sociale rechten (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2017). **Deeltijdse contracten** komen zo vaak voor bij onze respondenten dat ze voor een deel van de kwetsbare werknemers routine zijn en tot een chronisch inkomenstekort leiden. Deze gebeurtenissen volgen elkaar op en versterken de onzekerheid.

De **sociale risico's en arbeidsrisico's** worden aanzienlijk versterkt door de toestand van kwetsbare werknemers, met op de eerste plaats het niet verlengen (contract, project, tijdelijke job, uitkering, ...), maar ook het verlies van de job, tijdelijke werkloosheid, vermindering van de arbeidstijd, arbeidsongeval en ziekte. Deze risico's worden versterkt door precaire arbeidsomstandigheden en komen veel vaker voor bij werkende armen (Enquête Médor over arbeidsongevallen, 2023[268]).

Levensgebeurtenissen zijn scharniermomenten in de levensloop en veranderen de situatie binnen de parcours: een overlijden (de periode die erop volgt en de gevolgen ervan), onvoorziene gebeurtenissen (ongeval, ernstige ziekte), een moeilijk verleden (ervaringen met mishandeling, oorlog in het land van herkomst), familiale gebeurtenissen (geboorte, huwelijk, scheiding, echtscheiding), een migratietraject (reis, transit in kampen in het buitenland of in België enz.), als alleenstaande leven (wat een gevoel van eenzaamheid kan veroorzaken als ze langdurig is) (Noël L. en Luyten, 2016, Observatorium voor Gezondheid en Welzijn 2015 en 2017 en Noël, 2021).

Gebeurtenissen zoals een scheiding/echtscheiding, overlijden, huwelijk/wettelijk samenwonen enz. hebben een impact op de mogelijkheid of onmogelijkheid om te werken. Naast deze gebeurtenissen zijn er ook nog levensovergangen zoals de intrede in het beroepsleven en het pensioen, die veranderingen in het leven en inkomensverschillen teweegbrengen die in een precaire situatie het zoeken naar activiteiten, werk en extra inkomen verklaren.

Veranderingen van statuut, beproevingen en sociale risico's kunnen ook worden veroorzaakt door **maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid en activeringsmaatregelen**. Soms kunnen a**anmaningen als gewelddadig worden ervaren**, zowel op een concrete als een symbolische manier. Het **parcours van mensen in bestaansonzekerheid** wordt **steeds meer bepaald door de voorwaarden om rechten te behouden, door overheidsinstanties en instellingen van de sociale zekerheid.** Verschillende soorten aanmaningen dragen hieraan bij, met name verplichtingen zoals oproepen, of acties die een tegenprestatie vereisen (sociale uitkeringen of toegang tot bepaalde diensten en voorzieningen). In sommige gevallen kan een verandering van statuut worden voorgesteld of opgelegd met betrekking tot een opleiding

[268] Médor, 2023 Een deel van de arbeidsongevallen en doden op het werk is onzichtbaar in de statistieken: https://medor.coop/nos-series/accident-du-travail-un-fatalite/episodes/l-horreur-statistique-construction-manutention-titres-services/

of werk. Deze veranderingen kunnen echter leiden tot het verlies van een of meer sociale rechten en bijdragen tot een toename van de non-take up van de rechten (Noël, 2021) door deze werknemers, bijvoorbeeld een werkloosheidsuitkering, overbruggingsrecht, vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen, OCMW-bijstand, behoud van rechten, invaliditeitsuitkering of uitkering voor mensen met een handicap.

Beproevingen die moeten worden doorstaan met de activeringsdiensten en -maatregelen

Er zijn ook beproevingen die moeten worden doorstaan in de administratieve relatie tussen individuen en diensten. **Mensen in een hybride situatie** -personen die werken en een uitkering ontvangen- en mensen in discontinue jobs (werkloos en uitzendkrachten, kunstenaars, ...) ervaren dagelijks **moeilijk te "incasseren"** situaties door aanmaningen en door opmerkingen tijdens een oproeping die als een vernedering kunnen worden ervaren.

Er zit een morele dimensie in de opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen door de manier van praten en de houding van de begeleiders. De contracten en de verplichte stappen in een gestandaardiseerd traject zijn niet zonder gevolgen voor het individu. Er ontstaat een machtsverhouding waarin de werknemer, werkzoekende of steuntrekker een deel van zijn/haar vrije wil en autonomie verliest. Deze verhouding kan aan de basis liggen van conflicten, misverstanden, geweld en moeilijkheden. De **oproepingen zijn momenten die steeds meer als beoordelend worden ervaren**, van waaruit een gevoel van vernedering, onenigheid of boosheid kan ontstaan. Bovendien kan een houding die als moraliserend wordt ervaren of een aanmaning om een ongewenste job of opleiding aan te nemen, een beproeving worden.

> Bijvoorbeeld: "Je moet breder gaan zoeken naar een job" - dat vind ik volkomen logisch, maar er zijn ook andere mensen die echt schandalige dingen durven zeggen tegen de mensen: "Je kunt een job tot 60-80 km van huis aannemen", maar dat is toch hallucinant. Deze mensen hebben geen rijbewijs (...). (...) Soms zijn er mensen die akkoord gaan met een traject van twee uur om op het werk te komen, omdat ze zeggen dat ze geen keus hebben. Maar ik zou wel eens willen zien of die mensen (n.d.a. de personen die aan de basis liggen van de aanmaning) zelf bereid zouden zijn om twee of vier uur per dag met het openbaar vervoer onderweg te zijn om naar het werk te gaan. Maar ik heb het hier natuurlijk over een extreme situatie. Of iets als: "Je bent hier al 10 jaar, hoeveel jaar ga je nog Franse les volgen?" Dat dus. Het kan waar zijn, ik ken mensen die hier aankwamen zonder Frans te spreken en die zich nu extreem goed kunnen uitdrukken, die misschien meer doorzetting hadden dan anderen, die misschien een andere achtergrond en nog minder keus hebben dan anderen, die misschien meer moeite hebben gedaan dan anderen, ik weet het niet. Het is waar dat ik soms mensen zie die al 15 jaar hier zijn en nog steeds geen drie woorden goed achter elkaar kunnen zetten. Maar het is een kwestie van geen rekening houden met het individuele parcours. (...) Dit is echt institutioneel geweld. [hulpv14]

Deze **incasseringen** (Stavo-Debauge, 2012) blijven niet zonder gevolgen in het arbeids- en activiteitsparcours. Ze moeten het keer op keer verdragen om geconfronteerd te worden met een beoordeling, met teleurstellingen, vernederingen en verlies van vertrouwen in diensten en administraties (geen eigen keuze, aanvragen voor toekenning of behoud van rechten, weigering van sollicitaties enz.).

Wanneer men al deze vernederingen en het incasseren ervan optelt, kan men beter het afhaken, de vermoeidheid, de uitputting, de non-take up van rechten en de boosheid begrijpen, net als de eventuele toevlucht tot zwartwerk om te overleven, om waardigheid te behouden en een minimaal inkomen te verwerven.

4.2.3. Verschillende parcours

Hoewel veranderingen in sociaal-administratieve statuut, tewerkstelling of activiteiten op zich niet de realiteit op de lange termijn verklaren, zijn ze wel een bepalende factor in het vervolg van het parcours. Verschillende werkende armen spraken over hun parcours in termen van de functies die ze uitoefenden. We zien een opeenvolging van statuten, jobs en activiteiten die vaak snel na elkaar volgen.

We kunnen deze trajecten onmogelijk veralgemenen, maar het komt vaak voor dat werkende armen verschillende jobs en activiteiten aan elkaar rijgen of op zoek gaan naar aanvullende activiteiten als ze een vaste job hebben.

De levensloop van mensen is verweven met hun arbeidstraject en activiteiten. Door de regelmaat, veranderingen en beschermingen te onderzoeken, kunnen we het belang van verschillende factoren in de studie van routes zien.

4.2.3.1. Stabiele of gestabiliseerde trajecten: enkele voorbeelden

Een deel **van de trajecten is relatief stabiel** omwille van een deeltijds of voltijds vast contract. Een dergelijk contract biedt een goede bescherming tegen het risico om later in armoede terecht te komen, ook al verhindert het niet dat de werknemer dagelijks in bestaansonzekerheid en deprivatie leeft en nadenkt over andere aanvullende activiteiten om beter te kunnen leven.

Op basis van onze gesprekken, waarnemingen en antwoorden op onze vragenlijsten kunnen een aantal trajecten worden geschetst. De drie hieronder geschetste trajecten tonen een context die bij het begin ongunstig was. De verschillende ongelijkheden zijn zichtbaar vanaf het begin van het traject en stapelen zich in de loop van de tijd op of ebben weg.

Voorbeeld 1: een traject dat zich uiteindelijk stabiliseert dankzij een contract van onbepaalde duur dat een stabiel inkomen oplevert.

> Mohammed is Belg, 29 jaar, gehuwd en woont samen met zijn vrouw. In tegenstelling tot zijn familie die uit Marokko komt, heeft hij een diploma van het hoger onderwijs als opvoeder (bachelor) en als hulpboekhouder. Hij werkt voltijds (38 uur/week) als opvoeder in een Brusselse gemeente. Na eerst in een administratieve job te hebben gewerkt, werkt hij sinds eind 2016 met kinderen en tieners, als begeleider en voor schoolondersteuning. Daarvoor had hij allerlei baantjes in scholen, sportwedkantoren, winkels enzovoort. Bij de gemeente begon hij als GESCO, daarna kreeg hij een contract van bepaalde duur en uiteindelijk kreeg hij de kans op een vast contract na anderhalf jaar met een GESCO-contract.
>
> Hij meent niet dat hij "correct" betaald wordt voor wat hij doet, maar vindt dat hij blij mag zijn dat hij een job heeft, tegenover mensen die geen werk hebben. "*Want ik denk dat, welja, ik ben opgegroeid in een omgeving waar studeren serieus werd genomen, dat je moet studeren om het later goed te kunnen hebben. Vandaag stel ik vast dat een bachelor niet echt een super diploma is, maar het is er wel een. Ik heb het moeilijk om van dat loon te leven. Als ik mezelf vergelijk met andere mensen die ik ken, vind ik dat ik niet genoeg betaald krijg. Als je een bachelor hebt, is dat een B1; als je teamhoofd bent, is dat een B4. Ik zit in een B1 en zou aanspraak kunnen maken op een B4 omdat ik een heel team leid, ik heb de leiding over een cel. Maar ja, op de gemeente is het wat lastig om die graad te krijgen.*" Mohammed lijdt bovendien aan een ernstige ziekte en kan zijn gezondheidskosten niet betalen. [wa61]

Voorbeeld 2: instabiel traject dat stabiel is geworden. In dit geval was het door aanvullende studies mogelijk de discriminatie op de arbeidsmarkt te omzeilen, maar dwongen ze de werknemer zich op een moeilijke sector te richten, met slechte arbeidsvoorwaarden en minder zingeving.

> Ibra, man, Belg, afkomstig uit Congo, 55 jaar. Hij woont samen met zijn echtgenote in een appartement. Hij kwam vele jaren geleden naar België, woonde in Vlaanderen en werkte jarenlang in studentenjobs en aan opdrachten. Hij werkte onder andere als polyvalent medewerker in een sportwinkel buiten Brussel en als directie-assistent in een dienstenchequebedrijf in het Brussels gewest.
>
> Inwonend bij kennissen in zijn gemeenschap, kon hij een aantal opleidingen volgen om weg te komen uit deze situatie. Ondanks zijn diploma's uit Congo (3) en een master in de mensenrechten, was Ibra ontgoocheld omdat hij nooit werd aangenomen in een functie die overeenkwam met zijn Congolese en Belgische diploma's. Vervolgens startte hij met een opleiding tot zorgkundige en nu werkt hij voltijds 38u/week met een vast contract in een rust- en verzorgingstehuis na 3 jaar zonder vast contract. Zijn variabel salaris, ongeveer 1800 euro netto per maand, is niet genoeg om zijn maandelijkse kosten te betalen en van te leven. Hij werkt extra in andere rusthuizen van dezelfde groep. Hij wordt een paar dagen of een paar uur van tevoren verwittigd.
>
> Het is moeilijk om werk en privé uit elkaar te houden. "Het is moeilijk. Na het werk voel ik me moe en uitgeput, maar persoonlijk voel ik me verplicht om nog elders te gaan werken als de kans zich voordoet. Zonder die motivatie ga ik meteen naar huis, ik was me, eet en ga naar bed. Ik ben moe na alle fysieke en mentale energie die ik steek in de zorg voor ouderen met dementie, het is heel repetitief werk met weinig ruimte voor eigen initiatief". Hij heeft maar één pauze van 30 minuten, of 1 uur als hij een dienst van 11 uur werkt. "Maar het is moeilijk om die pauze te nemen omdat we met mensen werken en onderbemand zijn. Het is menselijk gezien moeilijk om je werkplek te verlaten voor een pauze, omdat er niet genoeg personeel is om de

mensen te helpen en er vaak collega's afwezig zijn".

Hij denkt dat zijn huidige job gevolgen zal hebben voor zijn toekomst. Hij is bang: "Na zijn pensioen niet genoeg spaargeld te hebben, tijdens zijn pensioen afhankelijk te zijn van financiële overheidsinstellingen zoals het OCMW, zichzelf niet goed te verzorgen, niet normaal te kunnen reizen of zich te kunnen ontspannen". Ibra lijdt onder de racistische opmerkingen en ideeën van de demente mensen voor wie hij zorgt.

Voorbeeld 3: stabiel traject als zelfstandige, tussen stabiliteit en instabiliteit, met een permanente verplichting om zich aan te passen.

Georges is 72. Hij is Belg, geboren in Elsene, en woont in 1000 Brussel. Hij heeft geen hogere studies gedaan maar heeft zijn getuigschrift van hoger secundair onderwijs. Als zelfstandige in hart en nieren, begon hij op zeer jonge leeftijd en werkte hij achtereenvolgens in de autoverhuur en runde verschillende bedrijven. Tegenwoordig is hij antiquair.

Wat er ook gebeurt, hij past zich aan. Na enkele pijnlijke gebeurtenissen en veranderingen in de activiteiten, ontwikkelde hij bijvoorbeeld na de komst van Covid en de lockdowns een online verkoopsite en startte hij met aanvullende activiteiten. Hij is elke dag op post en werkt 10 uur per dag, 7 dagen per week. Hij is altijd bezig, spreekt meerdere talen en verkoopt "in de taal van de klant". Hij verdient 1.500 euro als loon en samen met zijn vrouw variëren ze hun salaris naargelang de inkomsten. De pensioenen zijn zo laag dat hij er niet van kan leven en kan stoppen met werken. Hij is de pensioengerechtigde leeftijd ver voorbij en werkt nog elke dag, samen met zijn vrouw.

4.2.3.2.Instabiele trajecten: enkele voorbeelden

Een aantal respondenten stemden in met een tweede gesprek om hun traject toe te lichten. Bij degenen die bereid waren te antwoorden, zien we vaak **veranderingen** in de werksituatie, activiteit of sociaaleconomische positie.

Instabiele job en activiteit binnen een "precaire ruimte"

In een eerder Brussels armoederapport over vrouwen, werd het concept "precaire ruimte" voorgesteld om de overgang van de ene precaire positie naar een andere te beschrijven, met het gevoel dat de financiële situatie weinig verandert. Deze precaire ruimte betrof vrouwen die regelmatig van een onzekere job naar werkloosheid of sociale bijstand gingen. Het gevoel van onze respondenten destijds wees op de grote paradox tussen de grote inspanningen die ze leverden om zich te vormen, om te werken en alles te aanvaarden, maar die hen helaas nooit in staat stelden een normaal leven te leiden.

De **meerderheid van de werkende armen heeft te maken met zeer instabiele arbeids- en activiteitsparcours**, met onderbrekingen tussen perioden van activiteit en inactiviteit. De stress en de zoektocht naar werk, opdrachten en activiteiten houden niet op en hangen af van de verlenging van de contracten, de vraag (platform en zelfstandigen) en zelfs de goede wil (informele sector) van de werkgevers/opdrachtgevers. Door het frequent veranderen van job en activiteit en het constant gebrek aan financiële middelen, wordt het dagelijks leven complex, vooral met betrekking tot de huisvesting.

Typische voorbeelden van opeenvolgende jobs en/of activiteiten en instabiliteit van het statuut van werkende armen.

De opeenvolging van uitgeoefende functies bij onze respondenten getuigt van een **soms chronische instabiliteit** in de **arbeids- en activiteitsparcours**.

Om de **opeenvolging** van jobs en activiteiten zichtbaar te maken en de instabiliteit te illustreren waaronder werknemers te lijden hebben, beschrijven we hieronder de parcours van enkele werkende armen die we spraken, waarbij we de verschillende jobs of activiteiten documenteren.

Student

- Getuigschrift van hoger secundair onderwijs en hogeschoolstudent.
- Vormingswerker.
- Privéleraar, in een vrijwilligersstatuut in een mentorschapsprogramma aan de universiteit.
- Niet-aangegeven privélessen.
- Vormingswerker bij een vzw die sportactiviteiten organiseert.

Tijdelijke werknemer

- Getuigschrift van hoger secundair onderwijs.
- Vormingswerker jeugdhuis.
- Vormingswerker in een vzw.
- Organisator van evenementen voor verschillende gemeenten.
- Callcentermedewerker in België.
- Callcentermedewerker in Portugal.
- Callcentermedewerker in Malta.
- Vrijwilliger bij hulpdiensten.
- Uitzendkracht in een groot schoonmaakbedrijf.
- Werknemer met een vervangingscontract.

Voltijds werknemer

- Getuigschrift van hoger secundair onderwijs.
- Eventmedewerker voor traiteurs en feesten.
- Betaalde stage 5d/week (als zelfstandige op basis van verkoopquota) en 1 jaar opleiding tot vastgoedmedewerker.
- Artikel 60 en vervolgens werk in SVK.
- Opleidingen Actiris.
- Bijstand van OCMW en beroepsbegeleiding via Cap Emploi.
- Voltijdse job in SVK.

Werknemer met korte contracten

- Polyvalent medewerker (supermarkt).
- Magazijnier-verkoper (supermarkt).
- Verkoper (franchise biovoeding).
- Werkloosheid niet verlengd.

Zelfstandige

- OCMW tijdens de studies (referentiepersoon jongeren).
- Pizzabezorger (volledig "in het zwart").
- Magazijnmedewerker (zwartwerk).
- Medewerker in een supermarkt.
- Zelfstandige in bijberoep sportcoach aan huis.

Zwartwerkster zonder statuut

- Job in een callcenter - telecombedrijf.
- Job in een callcenter - energiebedrijf.
- Verschillende interims (Brussels bedrijf, andere energie- of telecombedrijven) en zwartwerk.
- Werkzaam in de kledingverkoop.
- Zwartwerk in broodjeszaken.
- Babysitten.
- Tijdelijk werk in een sorteercentrum.
- Opvangcentrum van het OCMW.
- Opvangcentrum voor ouderen.
- Vormingswerk.
- Assistent-winkelmanager magazijnverkoop (in Vlaanderen).
- Studiehervatting gedurende een jaar, maar noodgedwongen gestopt wegens geldgebrek.
- Zwartwerk in een restaurant.

De onzekerheid wordt versterkt door de ervaring van instabiliteit

Naast de discontinuïteit van de beroepsactiviteiten moeten we ook oog hebben voor de **hybride situaties in termen van het statuut** (zie hoofdstuk 2).

In het kader van het thematisch rapport over de non-take up van sociale rechten (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, 2017) werd vastgesteld dat van de Brusselse leefloners en werklozen die hun recht op uitkering (tijdelijk of definitief) verloren ten gevolge van een administratieve sanctie door de RVA, niet minder dan 60% van de mensen minstens twee keer van statuut veranderde over een periode van twee jaar. Het was duidelijk dat de trajecten van deze twee extreem kwetsbare groepen Brusselaars instabiel waren. Zorgwekkend was voor beide groepen dat na twee jaar 20% van de mensen **niet bekend was bij de sociale zekerheid**; waardoor we kunnen veronderstellen dat het hier om situaties ging van non-take up, informele activiteiten en precarisering.

Het BISA wees onlangs op de minder stabiele werkgelegenheid voor **Brusselse werknemers in het algemeen (2024)**. "Elk jaar beginnen meer mensen in Brussel met een nieuwe job in loondienst of verlaten ze hun werk dan in Vlaanderen en Wallonië. De grotere in- en uitstroom van Brusselse loontrekkenden doet zich voornamelijk voor van of naar een ander statuut dan werk in loondienst (zelfstandige arbeid, werk in het buitenland, werkloosheid of inactiviteit)" (BISA, 2024).

De overgang van werkloosheid naar werk is in het Brussels Gewest soms van erg korte duur in precaire sectoren: "Het aandeel overgangen van de ene job naar de andere is in bepaalde sectoren beduidend lager, met name in de uitzendsector en de horeca. Veel Brusselaars die in de horeca of de uitzendsector werden aangenomen, hadden lange periodes van inactiviteit gekend voor ze werden aangenomen. Minder dan 35% van de nieuwelingen in deze sectoren is in de voorgaande twee jaar altijd aan het werk geweest, en in de uitzendsector daalt dit cijfer naar 13%" (Huysmans, 2022).

Hieronder twee portretten van werkende armen die deze problematiek van instabiele trajecten illustreren.

Traject van Robin

Robin is een Belg van Belgische ouders, hij is 42 en geboren in Ukkel. Met een graduaat van een handelsschool wilde hij verder studeren en een brug slaan naar een Masters, maar hij stopte. Dus ging hij direct aan de slag bij een bank, waar hij ruim een jaar werkte in een startbaan. Na dit contract schreef hij zich in bij Actiris International en vertrok hij voor 6 maanden naar Zwitserland voor een handels- en marketingopleiding aan een hogeschool. Na twee maanden werkloosheid kwam hij in contact met het Plan Activa. Hij moest een jaar wachten en dankzij dit Activa-statuut vond hij een contract van 6 maanden bij een uitgeverij.

Hij vond een vast contract bij een groot Brussels bedrijf waar hij 15 jaar bleef. Hij werd ontslagen en dat "verliep goed". Hij wist al enkele maanden dat hij op "een dood spoor" zat door de komst van software die de administratieve taken die hij deed automatiseerde (inkomende documenten beheren, klasseren, invoeren, terugsturen enz.). Het bedrijf nam de beslissing een groot deel van de taken te automatiseren en uit te besteden, en de betrokken werknemers werden op de hoogte gebracht van deze nakende verandering. En dus werd hij, zoals "afgesproken", na 15 jaar werkloos.

Hij meent dat hij niet genoeg gespaard heeft toen hij een vast contract had. Hij gaf te veel uit en sinds hij zijn job kwijt is, heeft hij nu problemen. Zo weet hij bijvoorbeeld al dat hij minstens twee jaar niet meer op vakantie zal gaan. Hij huurt een appartement in Elsene dat hem 650 euro per maand kost, plus 120 euro voor de nutsvoorzieningen en 25 euro voor internet.

De laatste jaren volgde hij een opleiding tot patissier. Dankzij deze opleiding heeft hij verschillende jobs gevonden (outplacementregeling). Hij doet heel regelmatig tijdelijke jobs. Op het moment van het gesprek werkte hij als uitzendkracht voor een uitzendbureau. Vlak voor het gesprek had hij een week bij een traiteur in Nijvel gewerkt als vervanger van een chef-patissier. Na verschillende opdrachten, waaronder een van 6 maanden in een hotel, wil hij in het kader van de outplacementregeling zijn opleiding afronden in Frankrijk, om zich te specialiseren in zijn nieuwe vak als patissier. Maar vanwege de COVID-19-crisis veranderde hij uiteindelijk van gedachten. Vervolgens vond hij een job in de banksector, waar hij € 1.900 netto per maand verdient. Hij is in goede gezondheid. [wa35]

Traject van Jack

Jack is 31, geboren in Frankrijk uit Franse ouders, en woont samen in een appartement in het noorden van Brussel. Zijn huur bedraagt 695 euro plus 130 euro voor diverse kosten. Hij geeft 50 euro per maand uit aan zijn verplaatsingen. Met een bachelor communicatie en een master in geluidstechniek, liep hij stage bij een openbaar informatiebedrijf, waar hij trainer was voor geluidssoftware.

Hij werkt regelmatig. Tijdens de periodes zonder werk, ondervond hij meermaals problemen met het aanvragen van een werkloosheidsuitkering. Hij moet zijn recht op een werkloosheidsuitkering soms heractiveren en heeft geen statuut. Hij heeft achtereenvolgens de volgende jobs en activiteiten uitgeoefend: speelpleinwerker, gewerkt voor verschillende vzw's, en (niet-)aangegeven werk in de horeca. Daarna werkte hij als tijdelijk en freelance geluidstechnicus, met een zekere instabiliteit in de verschillende opdrachten die hij uitvoerde. Ze vragen hem als ze hem nodig hebben, meestal pas de dag voordien, en soms zelfs 's ochtends: "*Ik heb het gevoel dat ik een wegwerpproduct ben*".

Op het moment van het gesprek heeft hij geen lopend contract: de directie van het bedrijf waarvoor hij werkt heeft besloten het aantal tijdelijke werknemers drastisch te verminderen tot een absoluut minimum en alleen nog zelfstandigen in te huren. Hij denkt erover om binnenkort als zelfstandige te gaan werken om zijn activiteiten te kunnen voortzetten. [wa70]

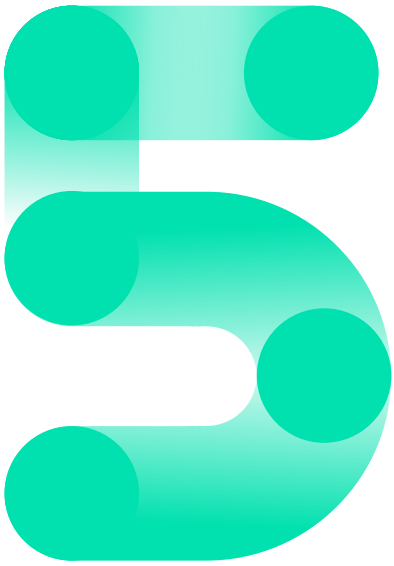
4.2.4. Downstream van de trajecten: gevolgen van het precariaat en gecompliceerde zelfprojectie

Een deel van de respondenten kampt met een ingewikkelde financiële situatie en het is **moeilijk om mogelijkheden voor verbetering te zien**. Verschillende werknemers zeggen te hopen op een baan met stabielere en gunstigere arbeidsvoorwaarden, omdat ze weg willen uit te beperkt deeltijds werk of hun activiteit willen uitbreiden.

Ook **stress** wordt vaak genoemd, en dat in verschillende graden. Er is veel onzekerheid, werknemers weten niet of ze de komende weken nog zullen werken, of ze gewoon nog wel werk zullen hebben, of ze nog contracten of opdrachten zullen krijgen, of ze opnieuw worden aangenomen, of ze een aanvullende activiteit kunnen vinden om hun inkomen te verhogen en of ze de huur wel zullen kunnen betalen. Ook de onmogelijkheid om alleen een eigen stekje te hebben wordt genoemd, omdat het loon te laag is.

Een meerderheid van de werknemers wil meestal liever niet aan de toekomst denken, zelfs niet op korte termijn. Het enige wat telt is de huur en de kosten betalen, boodschappen te kunnen doen en het volgende contract vinden, een korte job, een opdracht, een activiteit of project, of een aanvullende uitkering zien te krijgen om rond te komen.

De **toekomst is over het algemeen een bron van angst**. Daar zien we een zeer groot contrast tussen enerzijds kwetsbare werknemers die weten dat ze eventueel op goede vrienden of familie kunnen rekenen in geval van uiterste nood of financiële problemen (of zij die bijvoorbeeld het geluk hebben dat ze geen huur hoeven te betalen, spaargeld hebben enz.); en anderzijds zij die niemand hebben, die geen hulp hebben, waarvan soms familieleden in het buitenland afhangen en die het zich niet kunnen veroorloven om risico's te nemen of te weinig inkomen te hebben.



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[269] 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[270] 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[271] 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.

Verschillende 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.

[269] 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

[270] 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.

[271] 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 o**nzekerheid** 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 bevraagde 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 **- instabielere - 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 toenemende 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[272]);
- 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]

[272] 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

Deze contracten komen steeds vaker voor en zorgen voor **problemen op het vlak van verzekerbaarheid 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[273] (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[274]. 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 o**ndertekenen 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 teken 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 precaire 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

[273] 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.

[274] 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 verwittigingstermijnen.»

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[275]). 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[276]. Er valt een toename in het gebruik van flexi-jobs te verwachten omdat het maximale jaarlijkse belastingvrije inkomen ook is verhoogd van €12.000[277] 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 kunstwerkattest en amateurkunstenaars. In het kader van de deeleconomie is het ook mogelijk werkuren te presteren onder het P2P-[278] of zelfstandige[279] 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[280].

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 verzekerbaarheid 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.

[275] RSZ aanvraag Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, januari 2025.
[276] Het aantal werkplekken, niet het aantal personen, is gestegen van 4.774 in 2022 naar 6.694 in 2023, Bron: RSZ, januari 2025.
[277] https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/personeel_en_loon/flexi-jobs
[278] Over de P2P-regeling, zie Atelier des Droits sociaux, https://ladds.be/le-regime-p2p-des-coursiers-les-risques-dun-systeme-controverse/
[279] https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/deeleconomie
[280] 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 ondergeschiktheidsrelatie ten 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 genoodzaakt ongunstige arbeidsomstandigheden te aanvaarden (penibel deeltijds werk, precaire 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 precaire 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 genoodzaakt 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[281]»-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[282], platformen zoals Smart[283], enz.). De werkgevers, opdrachtgevers, platformen en bedrijven[284] 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 o**ntwikkeling van geautomatiseerde systemen** is de intensiteit[285] 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.).

[281] 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.
[282] https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/deeleconomie en https://financien.belgium.be/sites/default/files/downloads/127-deeleconomie-lijst-erkende-platformen-20251201.pdf
[283] FOD Economie: update 4/04/2025: https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/deeleconomie#q8
[284] Een deel van de bedrijven voldoet niet aan de normen.
[285] 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

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 almaar 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

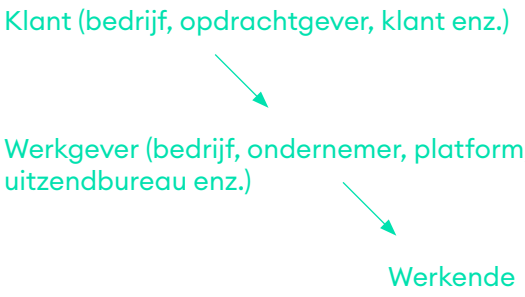
Uitbesteding betreft hier het **overdragen van taken en opdrachten van een bedrijf** of een publieke of private organisatie naar een extern bedrijf. Verschillende wettelijke kaders zoals de uitbestedingscontracten[286] of de wetten omtrent overheidsopdrachten[287] regelen de modaliteiten en organisatie 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,

[286] NBB, wettelijk en regelgevend kader voor uitbesteding: https://www.nbb.be/nl/financieel-toezicht/prudentieel-toezicht/toezichtsdomeinen/beursvennootschappen/handboek-governan-43
[287] 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).



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[288].

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 werknemer**s 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[289] (...) 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)

[288] https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/employment/uitbesteding-working-conditions-and-inequality_en
[289] 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**[290] 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[291] 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 informalisering. 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 thuishulp 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 huishoudhulpen 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 d**e 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

[290] 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

[291] Ook het loon is altijd onzeker. Er werden verschillende «diefstallen» van werk en prestaties gemeld.

uitgevaardigd over het fors toenemende platformwerk[292] (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 «vluchtelingencrisis» 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 precaire 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 precaire 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 «genoodzaakt» 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 uitkeringe**n. 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 **meerpatijenrelaties**. 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.

[292] 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-commercemedewerkers 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. Vergratising

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 werkkrachten 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 opzoekwerk en vond het BIS-systeem. Hij zei OK, ik geef je 800, wat dus het wettelijke minimum is. [wa. 63]

Deze vergratising verloopt meestal via precaire 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 vergratising is het duidelijkst bij bezigheden met precaire statuten (amateurkunstenaars, verenigingswerk, vrijwilligerswerk enz.) en binnen het ondernemerschap. De toegenomen concurrentie om opdrachten en contracten binnen te halen, versterkt de vergratising 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 vergratising, zoals de voorwaarden die voorzien zijn in activeringsstelsels 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[293], onafgebroken werken, zware lasten dragen, in omgevingen werken die extreem lawaaierig 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! [wa11]

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

[293] 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[294]". 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 monitoringsystemen worden ingevoerd[295].

Er bestaat een handleiding voor de implementatie van maatregelen "Landenprogramma ter bevordering van waardig werk van de IAO[296]". Deze doelstellingen lijken echter een lagere prioriteit te hebben gekregen sinds ze zijn opgenomen in doelstelling 8[297] van de Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's): "waardig werk" is daarin een doel met dezelfde prioriteit als "economische groei". Ondanks het bestaan van een plan[298], dreigt het laten opgaan van een monitoringprogramma in een internationale strategie van 17 doelstellingen, op internationaal niveau, de hefbomen voor het monitoren van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkten te verzwakken[299].

Om voorrang te geven aan de ontwikkeling van waardig werk, moeten er ook voorbij gegaan kunnen worden aan de doelstelling van groei[300]. 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

[294] IAO, 2022: https://www.ilo.org/fr/resource/le-travail-decent-un-fondement-de-la-justice-sociale
[295] Het lijkt er echter op dat deze monitoring tegenwoordig minder «gedragen» en ondersteund wordt dan enkele jaren geleden.
[296] 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&usg=AOvVaw1jUgj3mZUaENWpvgxSzOfW
[297] https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work-and-2030-agenda-sustainable-development
[298] https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40webdev/documents/publication/wcms_510123.pdf
[299] Er bestaat echter wel een beknopt monitoringrapport: https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2024/SG-SDG-Progress-Report-2024-advanced-unedited-version.pdf
[300] 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[301]).

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 socialezekerheidssysteem 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 precaire 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[302] 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

[301] 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-empeche-le-confinement et https://www.journalduniger.com/au-malawi-la-fronde-des-pauvres-contre-le-confinement-anticoronavirus/

[302] 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 werkenden 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[303] 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 werkenden met een gewaarborgd inkomen, en aan de andere kant werkenden met een instabiel inkomen, weinig bescherming en een verhoogde kans op besmetting. Meer in het bijzonder bevonden een aantal informele of hybride werkenden 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 werkenden 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 s**terke 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[304]» - 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[305]» die specifiek werden genoemd als werkenden waarvan een subgroep

[303] Blanc, Laugier, Molinier (2020) https://laviedesidees.fr/Le-prix-de-l-invisible
[304] Uitgevoerd door INSERM en DREES
[305] 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 werkende armen 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[306] 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 verkeren. [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

[306] 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 genoodzaakt om naar informeel 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[307]], 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 precaire 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 setoren 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

[307] 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[308].

> -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]

[308] «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)

Een arme werkende zijn en/ of een werkende in bestaansonzekerheid: definities door de betrokkenen zelf en door professionele hulpverleners

De situaties, ervaringen en uitspraken van arme werkenden en werkenden in bestaansonzekerheid, vormen een van de hoekstenen van dit Brusselse armoederapport. Hun medewerking is de basis van dit rapport[309]. Deze theoretische en analytische keuze sluit aan bij een alomvattende en pragmatische opvatting over het fenomeen. Het heeft als doel zo nauwkeurig mogelijk weer te geven hoe de situaties van bestaansonzekerheid en armoede worden ervaren, maar wil ook de echte realiteit tonen en de ervaring van de rechtstreeks betrokkenen serieus nemen.

Door de ervaringen van de betrokkenen mee te nemen in de studie over verarming, konden we nieuwe variabelen identificeren. «Op theoretisch vlak suggereert dit werk -dat gebaseerd is op de beoordeling van de eigen positie in de sociale ruimte, namelijk «de gestructureerde structuur» die wordt aangegeven door het gevoel van armoede-, de mogelijkheid om gebruik te maken van subjectieve variabelen om de objectieve sociale structuren - «de structurerende structuren» (Bourdieu 2001, p. 300) - beter te begrijpen, met name in gevallen waarin de analyse betrekking heeft op multidimensionale of dynamische fenomenen» (Duvoux & Papuchon, 2019[310]).

Door rekening te houden met de ervaringen van de mensen die in bestaansonzekerheid en armoede leven, krijgen we een nauwkeuriger beeld[311] van de materiële bestaansomstandigheden en kunnen we de niet-kwantificeerbare factoren van precarisering zichtbaar maken.

De beoordeling van de eigen sociale positie vult de kwantitatieve analyse van het fenomeen aan, aangezien de statistische normen en conventies soms ontoereikend en niet-representatief zijn, met name om publieke beleidskeuzes vast te stellen (Duvoux, 2023). Zo werd de AROPE-indicator[312] recent herzien, waardoor het mogelijk is de beoordeling van de eigen positie als conventie te kwantificeren in de SILC-enquêtes[313] op federaal en Europees niveau.

Dit hoofdstuk geeft een analyse van de denkbeelden en de wijzen om de term «werkenden in bestaansonzekerheid» en «werkende armen» te definieren, en dit zowel vanuit het standpunt van Brusselse werkenden in armoede en/of bestaansonzekerheid als vanuit het standpunt van de professionele hulpverleners die met hen dagelijks contact hebben. Aan de respondenten werd systematisch de volgende vraag gesteld:

«Als je zou moeten omschrijven wat een werkende in bestaansonzekerheid en/of een werkende arme is, wat zou je dan zeggen? Wat zou jouw definitie zijn?»

We hebben een aantal fragmenten gekozen. De thema's die in dit hoofdstuk aan bod komen, zijn diegene die het vaakst werden genoemd. De antwoorden werden gerangschikt volgens hoe vaak ze voorkwamen in de antwoorden van de 59 werkenden in bestaansonzekerheid en de 34 professionele hulpverleners die we spraken. Voor meer informatie, verwijzen we naar de methodologische bijlage.

6.1. Wat betekent het een «arme werkende» of een «werkende in bestaansonzekerheid» te zijn voor de betrokkenen zelf?

Voltijds werken maar toch moeilijk of onmogelijk de kosten van levensonderhoud kunnen betalen

De eerste elementen die steeds terugkeren en overeenstemmen, zijn **het feit dat ze het grootste deel van de tijd werken, maar paradoxaal genoeg niet genoeg inkomen hebben**. Een werkende arme is onder andere iemand die een voltijds contract van onbepaalde duur heeft, maar altijd aan geld moet denken en niet tot het eind van de maand kan rondkomen met het loon.

Een werkende arme zijn betekent om ondanks de vermoeidheid te werken om te leven, maar toch niet de rekeningen kunnen betalen. Het betekent om uiteindelijk nooit tot rust te kunnen komen en de dissonantie te ervaren tussen reële deprivaties en een vaste voltijdse job. Het financiële vraagstuk is nooit weg uit de gedachten van deze voltijdse werkneemster met een vast contract.

[309] Reeds in voorbije edities van het thematisch rapport werd systematisch plaats gemaakt voor de eigen definities van bestaansonzekerheid door de bevraagden aangezien ze de eerste betrokkenen zijn.

[310] Nicolas Duvoux & Adrien Papuchon, «Les dynamiques contemporaines de la pauvreté : de l'exclusion à l'insécurité sociale», Métropolitiques, 7 maart 2019. URL: https://metropolitiques.eu/Les-dynamiques-contemporaines-de-la-pauvrete-de-l-exclusion-a-l-insecurite.html

[311] In vergelijking met de klassieke kwantitatieve indicatoren.

[312] AROPE: «Risico op armoede of sociale uitsluiting (AROPE - À risque de pauvreté ou d'exclusion sociale) verwijst naar de situatie waarin personen geconfronteerd worden met minstens één van de volgende 3 armoederisico's: monetaire armoede, ernstige materiële en sociale deprivatie of leven in een huishouden met zeer lage werkintensiteit.» in : Stabel https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/armoede-en-levensomstandigheden/plus

[313] STATBEL: «Belgen ervaren steeds meer moeilijkheden om de eindjes aan elkaar te knopen», maart 2023 https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/belgen-ervaren-steeds-meer-moeilijkheden-om-de-eindjes-aan-elkaar-te-knopen (Statistieken van de Europese Unie over inkomen en levensomstandigheden, EU SILC).

> De definitie van een werkende in bestaansonzekerheid... ik denk dat ik dat ben. Het betekent van maandag tot vrijdag een erkende job hebben en niet kunnen rondkomen. Ik denk niet dat er ooit een moment in mijn leven is geweest waarop ik tegen mezelf zei "ik ga dat kopen" zonder na te denken. Dus ik denk dat dat een omschrijving is van bestaansonzekerheid: de hele tijd aan geld denken. Je hebt het gevoel dat als je stopt met denken, alles in elkaar kan storten. Mijn dochter van 13 die naar mij komt en zegt "Ik heb honger, wat kan ik eten?" en ik weet niet wat te antwoorden. En dat hoort niet voor iemand met een vaste job. Begrijp je? Dat klopt niet. [werkneemster met een vaste job, voltijds, wa60]

Voor deze voltijdse werkneemster gaat het om het proberen te voorzien in de basisbehoeften en te leven met een minimum voor huisvesting en voedsel. Het komt erop aan het **evenwicht te bewaren** in een zeer delicate positie, waarbij ze weet dat zij en haar kinderen **momenten van bestaansonzekerheid** en **tekorten zullen doormaken**.

> Ik zou zeggen dat een arme persoon, hoe dan ook iemand is die probeert rond te komen met het basisminimumloon, om te voorzien in zijn basisbehoeften, namelijk huisvesting, eten en dat is het, maar die verder echt geen andere mogelijkheden heeft. En iemand die in bestaansonzekerheid leeft is eerder iemand die altijd in evenwicht is maar die vroeg of laat, ten gevolge van een levensgebeurtenis, gemakkelijk in armoede kan terechtkomen. Dus dat is misschien het verschil: het evenwicht bewaren. [werkneemster met een vaste job, voltijds, wa68]

Eén component wordt bijna altijd genoemd door de respondenten, namelijk **het te lage salaris of loon**.

Volgens deze zorgkundige met een voltijds vast contract is het zo dat **een werkende in bestaansonzekerheid dagelijks moeilijkheden ondervindt, maar een werkende arme onmogelijk de kosten van levensonderhoud aankan**.

> Een werkende in bestaansonzekerheid is iemand die het moeilijk heeft om... hoe zal ik het zeggen... alle kosten te dragen en volledig voor zichzelf te zorgen, omdat diens inkomen beperkt is. Terwijl een werkende arme (...) iemand is die wat de kosten van levensonderhoud betreft, niet in staat is alle kosten te dragen, omdat het leven duur is. Het moeilijk hebben of het niet kunnen, ja, dat is het. Dat is een goede samenvatting. [werkende met een vaste job, voltijds, wa69]

Volgens deze respondent betekent een **werkende arme zijn, voltijds werken maar bijvoorbeeld niet een keer een koffie kunnen gaan drinken op een terras**. Deze onmogelijkheid kan een vorm van vernedering zijn, bijvoorbeeld voor deze arme werkneemster die een zware en gevaarlijke tijdelijke job doet.

> Wel, als ik de vijfentwintigste of zesentwintigste van de maand wakker word, het zonnetje schijnt, en je hebt zin in een koffietje op een terras, maar dat kan niet omdat je nog geen twee euro meer hebt. Het is lastig, omdat je met het geld dat je hebt verdiend gewoon de huur hebt betaald. Je bent niet naar Dubai geweest hè, maar je hebt het nog geen zevenentwintig dagen volgehouden. (...) de huur neemt alles weg. [uitzendkracht, wa12]

Het is **werken en "vechten voor je huur en rekeningen"**. Deze respondent beschouwt zichzelf als een werkende in bestaansonzekerheid maar niet als een werkende arme, en beseft dat hij geluk heeft dat hij in geval van problemen ondersteuning heeft (familie, vrienden, gemeenschap enz.).

> Dat is een goede vraag. Ten eerste zou ik mezelf niet als een werkende arme omschrijven, omdat ik echt het geluk heb dat ik altijd kan terugvallen op mijn ouders. Ik besef hoe gelukkig ik ben, omdat ik niet bang hoef te zijn dat ik tegen mezelf moet zeggen: "verdomme, ik moet ergens een stomme job zien te vinden om de huur te betalen" of "hoe ga ik de rekeningen betalen?" In die situatie zit ik niet, dus een "werkende arme" (...) is iemand die minstens halftijds werkt en nog steeds moeite heeft om de rekeningen en huur te betalen en om het eind van de maand te halen, die onder de armoedegrens zit, maar die niets anders vindt en geen andere steun heeft om rond te komen. [zelfstandige, wa06]

Voor zelfstandigen betekent het meer precies, het zitten in een situatie waarin het **moeilijk** en soms **onmogelijk** is om de **bijdragen van de sociale zekerheid** te betalen. Alleenstaande zelfstandigen lijken nog kwetsbaarder te zijn dan degenen die in groepen werken of elkaar helpen (freelancers, vrije beroepen, platformwerkers enz.) omdat ze vaak te maken hebben met sterke inkomensschommelingen en een hele reeks vaste kosten, in een tijd waarin alle kosten stijgen.

> Veel zelfstandigen zijn werkende armen, want als je ziet hoeveel sociale bijdragen ze betalen, blijft er uiteindelijk niet veel over. Mensen denken altijd dat zelfstandigen

> welvarend zijn, maar ik ken een paar zelfstandigen en eigenlijk is dat niet echt het geval. Ik ken iemand die een drogisterij heeft overgenomen en zijn bazin is zelfstandig. Ik weet dat ze niet veel verdient. (...) Het salaris komt absoluut niet overeen met de levensstandaard in Brussel en dat is wat je een werkende arme maakt, omdat je heel weinig verdient in vergelijking met de levensstandaard. Alles is duur en dat maakt het problematisch. Het salaris is niet in overeenstemming met de kosten van het levensonderhoud [stagiair, wa08]

Verschillende specifieke elementen zetten **het inkomensniveau onder druk**: de kosten van huisvesting en het verlies van bepaalde voordelen en sociale bijstand.

Werken in een stadsgewest waar de huisvestingskosten niet meer betaalbaar zijn

De stedelijke context werpt meteen grote financiële obstakels op voor arme werkenden en werkenden in bestaansonzekerheid. Verschillende respondenten noemden de huur als grootste en meest onmogelijke maandelijkse uitgave. **De huur** vormt de **eerste uitgavenpost voor alle arme werkenden en werkenden in bestaansonzekerheid in Brussel (zie hoofdstuk 3)**.

Werkende arme zijn betekent dus **werken voor een salaris dat te laag is voor de huurprijzen in Brussel**, en niet in staat zijn om te sparen, te kiezen wat je eet of enige vrijetijdsbesteding te hebben.

> Volgens mij is een werkende arme iemand die, nadat hij de rekeningen en huur heeft betaald, moeite heeft om eten op tafel te zetten en een keuze moet maken tussen eten en wat ontspanning. Iemand die zelfs niet één keer per jaar op vakantie kan, die geen onverwachte uitgaven kan opvangen omdat hij/zij onmogelijk iets opzij kan zetten. De lonen zijn te laag in vergelijking met de kosten van levensonderhoud en huisvesting, die voortdurend stijgen. [stagiair, wa08]

Voor sommige mensen kunnen de huurprijzen er zelfs voor zorgen dat ze zich niet kunnen voorstellen ooit een gezin te kunnen stichten. Deze werkende woont nog bij zijn ouders en kan het zich niet veroorloven zelf een huis te huren.

> Want ten eerste is het al een vrij dure stad, dus ik denk dat je om goed te leven in Brussel geen tweeduizend, maar drieduizend euro per maand nodig hebt. Een werkende in bestaansonzekerheid is dus iemand die niet gemakkelijk een appartement kan huren, die het moeilijk zal hebben om te gaan samenwonen omdat hij daar niet de financiële middelen voor heeft, die geen kinderen kan grootbrengen of een auto kan kopen... Dat is wat bestaansonzekerheid allemaal inhoudt! [privéleraar, wa48]

Werken en hulp en sociale voordelen verliezen terwijl het inkomen toch onvoldoende blijft

De problematiek van de **drempeleffecten** (zie hoofdstukken 2, 3, 4, 5) is iets wat telkens terugkeert. De drempels voor de toekenning van steun liggen vaak erg laag en iedere verbetering in de arbeids- of activiteitssituatie kan leiden tot verlies van steun die nochtans essentieel is. Voor mensen die sociale uitkeringen ontvangen, is **dit verlies van hulp en sociale en voordelen** problematisch. De situatie op het vlak van tewerkstelling verbetert weliswaar, maar de situatie zal uiteindelijk verslechteren als we naar het totaal ontvangen inkomen uit loon en ondersteuning kijken.

De werkenden vinden het onrechtvaardig dat ze bepaalde sociale voordelen verliezen (aanvullend inkomen, VT-statuut enz.) terwijl ze het financieel nog moeilijk hebben, hoewel ze werken en/of er alles aan doen om meer te werken en meer uren te krijgen.

Volgens deze respondent, die voltijds werkt, is een werkende arme **iemand die kwetsbaar is maar geen recht heeft op hulp of slechts recht heeft op beperkte hulp vanwege drempeleffecten**.

> Het is iemand die zich helemaal geeft op zijn werk maar uiteindelijk slechts het absolute minimum krijgt (...). Dat kan ik maar niet begrijpen! Waarom zijn er voor mensen die volgens de staat kwetsbaar zijn kortingen op allerhande zaken die voor iedereen essentieel zijn om te leven, terwijl jij als werkende nergens recht op hebt? (...) Ik zou het begrijpen als je een salaris van 2.500 euro of meer had, dat je dan de volle prijs moet betalen, omdat je dan toch een stabiel inkomen hebt. Maar volgens mij moeten ook mensen die minder dan 2.500 euro verdienen in aanmerking komen, omdat ook zij dagelijks moeilijkheden ondervinden. [werkneemster sociale sector, wa64]

Het feit niet van deze voordelen te genieten of ze te verliezen, vormt een **belangrijke breuklijn** die **ongelijkheden** en conflicten tussen kwetsbare groepen en de meest achtergestelde mensen **polariseert en verscherpt** (zie hoofdstuk 2).

Werken zonder naar waarde betaald te worden

Een van de elementen die het vaakst worden genoemd om te omschrijven wat een werkende arme is, is de **combinatie** van een **(zeer) laag loon**, met **zware taken** en activiteiten en een (zeer) **geringe mate van sociale bescherming**. De verloning is heel laag, hoewel het werk vaak zwaar, complex, ondankbaar, vermoeiend of delicaat is. De zwaarte, de intensiteit, het tempo en de aard van de taken zijn niet in overeenstemming met het salaris dat ze ontvangen.

> Voor mij is het iemand die lichamelijk en geestelijk veel moet investeren in diens werk, die bijna elke dag van de week moet werken... die niet kan sparen met het salaris dat hij verdient en die nog steeds creatief moet zijn om rond te komen en zich dingen moet ontzeggen. Voor mij is een werkende arme ook iemand die nauwelijks of onmogelijk op vakantie kan gaan. [voltijdse werkende met een vast contract, wa20]

> De lonen, afhankelijk van de belasting, zijn niet eerlijk. *Ik werk zes dagen per week voor €1.200 per maand*, dat is echt schandalig. Ik begrijp niet dat niemand iets zegt. [hybride werkneemster, deels in het zwart en deels aangegeven, wa22]

Geen keuze hebben, niet opkomen voor eigen rechten en de voorwaarden van de werkgever/opdrachtgever aanvaarden

De **strategieën en de organisatie- en beheermethoden van de werkgevers** kunnen we tussen de lijnen door lezen in de geformuleerde definities. Ook wordt getuigd van **het gebrek aan keuze** en **de onmogelijkheid om misbruik en oneerlijke voorwaarden te weigeren**.

In de arbeidsrelatie zoals beschreven door de werkenden is de **positie van de werkgever/opdrachtnemer** zo uit balans dat het in de buurt komt van **"machtsmisbruik"**. Deze monopolistische positie wordt versterkt door het feit dat er veel kwetsbare werkenden op de arbeidsmarkt zijn die absoluut een inkomen nodig hebben.

> Ik zal zeggen dat werken in bestaansonzekerheid voor mij betekent dat je op een punt komt waarop je je enigszins verplicht voelt iets te aanvaarden dat ingaat tegen je waarden en waarbij je niet beschermd bent. Bij dit project vroegen ze me uiteindelijk, beetje bij beetje, veel meer werk te doen dan oorspronkelijk was afgesproken. En ik durf niet weggaan, omdat ik bang ben dat ik dan niet betaald word. Ik ga verhuizen en kan het me niet veroorloven dat inkomen te verliezen. Dus voor mij betekent werken in bestaansonzekerheid verplicht zijn iets te aanvaarden dat ingaat tegen je waarden, niet beschermd zijn, niet om je rechten durven vragen. Dus als je bijvoorbeeld €900 betaald krijgt, zeggen: nee, €900 is niet genoeg, ik wil €1.300. Dat kun je alleen maar doen als er een minimum aan bescherming is en je het gevoel hebt dat je voor je rechten kunt opkomen. [werkneemster met een contract van bepaalde duur, vrijwilligster en platformwerkster, wa63]

De contracten worden dus opgelegd door de werkgevers, waarbij ze **gemakkelijk onzekere contracten en arbeidsvoorwaarden kunnen opleggen**. Ondanks de onzekerheid van werkenden met een voltijds contract van onbepaalde duur, zijn het de **contracten van bepaalde duur, zeer korte contracten, uitzendwerk,** die deze situaties het best typeren.

> In feite zijn het vooral contracten van bepaalde duur op lange termijn. Na een jaar weet je wel of iemand kan werken. Je hoeft geen tweeënhalf jaar te wachten. Ik zie alleen dat ze geld in hun zakken steken, dat is alles. Maar ondertussen spelen ze ook met het leven van mensen. Als ik de directeur hoor vertellen dat we moeten bezuinigen en ik dan verneem dat hij een horloge heeft gekocht van 10.000 euro. Dan denk ik dat hij me vierkant uitlacht. Ze zeggen dat er geen geld is om mensen aan te nemen, maar vervolgens ga je elektrische auto's kopen voor de topmensen (...). [wa05]

Een werkende arme is iemand die te maken heeft met contractuele en financiële onzekerheid en complexiteit, en een gebrek aan bescherming.

> Voor mij is het een arbeider die werkt, die van dag tot dag leeft, die niet weet wat zijn volgend contract zal zijn, die niet weet hoeveel geld hij de volgende maand zal binnenkrijgen en die heel weinig bescherming geniet op het vlak van sociale zekerheid of werkzekerheid, die zo goed als niet

> vertegenwoordigd wordt en tot geen enkele specifieke categorie behoort. Tegenwoordig, of we nu spreken over [een maaltijdbezorger], kunstenaars of wat dan ook, zijn er heel specifieke categorieën die nergens bij passen en die dan in een vak worden gestopt waar ze eigenlijk niet thuishoren, en waardoor ze uiteindelijk slecht beschermd zijn, of heel weinig of zelfs helemaal niet. [werkende kunstensector, wa19]

Ook het **gebrek aan keuze** wordt vaak genoemd in de omschrijvingen. Deze respondent maakt een onderscheid tussen mensen die bij een probleem hulp en middelen hebben, en zij die dat niet hebben. Hij wijst ook op het gebrek aan aandacht voor en erkenning van vaardigheden, de impact van precair werk op de gezondheid, de onmogelijkheid om vakantie te nemen en zich te verzorgen.

> Wanneer je niet naar waarde wordt geschat. Wanneer je geen vakantie kunt nemen uit schrik om je werk te verliezen. Ik scheurde mijn meniscus, maar moest anderhalf jaar wachten om me te laten opereren, anders zou ik mijn job verliezen. (...) Een werkende in bestaansonzekerheid is iemand die geen keuze heeft. Mensen zeggen graag dat "het leven een kwestie van kiezen is"... daar moet ik eens hartelijk om lachen! Natuurlijk, als je de middelen en geld hebt, dan is het maar een kwestie van kiezen. Maar in ons geval is kiezen geen optie. De enige keuze die wij hebben is om ons als honden af te beulen voor een hongerloon om te overleven. [zelfstandige student, wa11]

Werkende armen zijn mensen die af te rekenen hebben met de **nadelen van een statuut** en die een **te zware werklast** hebben voor hun **veel te lage uurloon / salaris**. Een werkende in bestaansonzekerheid is iemand die "bedrijven minder kost" en waarvoor bepaalde wettelijke verplichtingen die in het kader van een klassieke loonrelatie gelden, niet worden nageleefd.

> Welja, onzekere contracten dat zijn voor mij interimjobs per week, de horeca en het ontbreken van extralegale voordelen. Het loon is te laag in vergelijking met de werklast, mensen krijgen dus niet genoeg betaald voor wat ze doen. (...) En misschien ook contracten per week. Dat zijn contracten waar ze zeggen "Jij daar, vanavond hoef je niet terug te komen want je werkt me op de zenuwen" of zoiets. En de volgende dag ben je dus werkloos. (...) Ze gaan langs het uitzendbureau omdat dat goedkoper is, omdat dat geen loonrelatie is. (...) Ze nemen iemand op proef aan via een uitzendbureau, en twee, drie weken later is het "o ja, hij voldoet niet meer, dus da-ag". Zomaar, zonder enige vergoeding. [wa35]

Een werkende arme is iemand die in de informele sector werkt zonder een keuze te hebben (zie hoofdstuk 2, hoofdstuk 5). Deze respondent zegt dat hij in het zwart moet werken en benadrukt dat dat onvermijdelijk is, dat hij er niet trots op is maar dat hij geen keuze heeft. Deze situatie zorgt ook voortdurend voor stress en kan mensen naar de rand van de samenleving duwen op zoek naar een inkomen.

Het is een **situatie die wordt gecreëerd door de werkgever of die noodzakelijk is om te overleven** (zie hoofdstuk 2): **"niemand werkt zo hard voor zijn plezier, en niemand werkt in het zwart voor zijn plezier"**. Het gebrek aan keuze is een groot probleem voor informele werkenden.

> Ik denk dat bestaansonzekerheid een cruciaal probleem is dat moet worden opgelost, omdat het kan leiden tot veel andere problemen die veel moeilijker op te lossen zijn. Die bestaansonzekerheid kan leiden tot een verlangen naar gemakkelijk geld verdienen. Bestaansonzekerheid kan mensen op het verkeerde pad brengen. (...) Dat kan een heleboel zeer negatieve dingen teweegbrengen. (...) Maar ik denk dat het een probleem is dat zo snel mogelijk moet worden aangepakt, en niet alleen voor mensen die in het zwart werken. Want een arbeider is een arbeider volgens mij. Als hij in het zwart werkt, is dat omdat het de werkgever goed uitkomt of omdat hij helaas geen keus heeft. Zwartwerk is nooit iets om trots op te zijn, het is nooit gemakkelijk... Je bent nooit gerust. De minste politiecontrole kan veel problemen veroorzaken. Dus ja, zwartwerk is nooit iets om trots op te zijn, maar helaas zijn er soms dingen die niet normaal zijn op de normale arbeidsmarkt (...) waardoor je verplicht bent er toch in mee te gaan. [anoniem]

De meeste werkenden in de informele sector die we spraken, **willen ingeschreven worden**.

> Ja. In het zwart, maar ik wil graag een officieel contract want in het zwart blijven werken is niet goed hè. Want als ik zou uitvallen door ziekte, zou mijn ziekteverlof betaald worden. Normaal toch. Maar als ik in het zwart ziek word en thuis moet blijven, wie gaat me dan betalen? [anoniem]

Te maken krijgen met administratieve complexiteit en een overvloed aan contracten, jobs, activiteiten en uitkeringen, die leiden tot een gebrek aan een statuut en tot hybride situaties

Een werkende arme is iemand die **bijvoorbeeld voor drie verschillende werkgevers werkt en toch niet rondkomt**. Deze definitie sluit aan bij de lange beschrijving van hybride situaties waarin werkenden talloze jobs, activiteiten of uitkeringen en contracten/activiteiten, wat die ook mogen zijn, afwisselend combineren, ook in de informele sfeer (zie hoofdstuk 2).

> Voor mij is een werkende arme een kwestie van statuut. (...) Ik heb mensen in mijn netwerk die soms voor drie verschillende werkgevers werken als extra bijvoorbeeld. Ze hebben drie jobs, ze willen hun kost verdienen maar dat lukt niet. Waarom? (...) Ik weet alleen dat ze niet kunnen rondkomen terwijl ze toch drie jobs hebben. [zelfstandige consultant, wa15]

De toestand waarin werkende armen zich bevinden, houdt ook in dat ze **in hybride situaties leven** door verschillende statuten, ongeacht of ze regelmatig werken of werkloos zijn.

Deze werkloze werkneemster **voelt zich "als een pion" die men inzet wanneer er iets moet gedaan worden en die men weggooit als men hem niet meer nodig heeft**. Hoewel zij regelmatig in een federale instelling werkt, vindt zij dat de regels om arbeidsprestaties (halve dagen met onregelmatige uren) te combineren met een werkloosheidsuitkering onrechtvaardig zijn. Het werkvolume is variabel (is afhankelijk van de planning en de kalender en het wordt op het laatste moment bepaald) en onvoorspelbaar (afhankelijk van de actualiteit). Door meer te werken en opdrachten aan te nemen om haar inkomen wat op te krikken, wordt ze "gestraft" door een lagere werkloosheidsuitkering.

> Pionnen als op een schaakbord, als ze je nodig hebben, ja, en dan denken ze dat je zoveel geld verdient dat ze nog meer afhouden van je werkloosheidsuitkering ... Ik vind dat zo'n dwaze manier van denken, zo'n regel. Er zijn belastingparadijzen, er zijn mensen die al ons geld naar zich toe trekken en dan pakken ze nog mijn halve of hele zaterdag af. En dat kan zomaar?! Ze pakken me 25 of 50 euro af. (...) Dat is ronduit onrechtvaardig. [werkloze werkneemster die regelmatig halve dagen werkt [wa25]

Geen waardering, minachting, vergelijking en herhaling

De werkende armen die we spraken, zegden dat er **wordt neergekeken op hun werk** en ze **denigrerend worden behandeld** op de werkplek **door managers die "zich alles permitteren"**. Het gebrek aan waardering uit zich in moeilijke werkomstandigheden en een gebrek aan ondersteuning van de werkgever (geen tegemoetkoming in de vervoerskosten, niet meetellen van de reistijd voor woon-werkverkeer enz.).

> Voor mij zou het betekenen om te werken in een job waar je niet gewaardeerd wordt, waar je dus niet als een persoon wordt behandeld! En niet krijgen wat je verdient voor de inspanning die je levert om het werk te doen. Dat is echt de definitie van werken in armoede. Je krijgt dan geen waardering als persoon, geen waardering voor het werk dat je doet en zelfs niet het loon dat je verdient. Wat ik nog vergeten ben te zeggen, is dat de vervoerskosten niet worden vergoed, want soms is het werk niet in Brussel of ver weg en betaalt de werkgever niet eens de vervoerskosten. [wa03]

Een werkende arme is ook iemand die **de eigen situatie vergelijkt met die van anderen** en zich bewust is van een situatie van armoede die zich telkens herhaalt, het gevoel een soort **"handicap"** te hebben, **"altijd een probleem"** te hebben, altijd **"iemand nodig hebben"**, dat er altijd **"iets is dat misloopt"**.

> Vaak definiëren we bestaansonzekerheid in vergelijking met anderen, hoe anderen het gemakkelijker hebben dan wij om hetzelfde te doen. Het is dus als een handicap. Het is alsof iemand wil gaan lopen maar een teen mist of zo. Hij kan beginnen lopen, maar het wordt ploeteren. (...) Ik zal zeggen dat ik al sinds ik echt heel erg jong was, altijd in bestaansonzekerheid heb geleefd. We gingen nooit op vakantie, enzovoort, enzovoort. [wa57]

Tijdens de verplichte administratieve procedures om aanvullende hulp aan te vragen, om een recht te behouden of een statuut te verkrijgen, kunnen een **gevoel van vernedering** en een **gebrek aan waardering** worden ervaren.

Deze werkneemster is kunstenares maar wil het statuut liever niet aanvragen omdat de procedure te vernederend is.

> Nee, ik heb geen kunstenaarsstatuut en ik geef toe dat ik ook niet echt in dat systeem wil terechtkomen. (...) Er zijn mensen van een oudere generatie die er alles aan hebben gedaan om het kunstenaarsstatuut te krijgen en die nu, op hun vijftigste bijvoorbeeld, valse verklaringen moeten indienen over hun zoektocht naar werk en dat soort dingen... en die voortdurend worden gecontroleerd en als kleuters worden behandeld door de staat, dat wil ik echt niet... [wa44]

Een moeilijke kindertijd, een realiteit die je voor het leven tekent

Als werkende arme, veroordeel je ook je kinderen tot fundamenteel onrecht. Er is een vorm van **sociale discriminatie**, zoals de vele tekorten in de kindertijd, die iemand voor het leven tekent. Een gebrek aan middelen is voor kinderen nog een grotere beproeving.

> Op mijn tiende maakte ik iets heel ergs mee, waardoor ik toen twee opties had: ofwel ging ik de criminaliteit in, ofwel ging ik vechten om er bovenop te komen. Ik koos dus voor de tweede optie. Ik wilde vechten om er bovenop te komen. Op mijn veertiende werkte ik. Ik ging weer studeren via afstandsonderwijs enzovoort, omdat ik nog steeds leergierig ben (lacht). Dus voor mensen die in bestaansonzekerheid leven, wel, ik begrijp in wat voor situatie ze kunnen verkeren. Ik denk dat je vooral moet uitleggen aan de kinderen, want ik denk dat het de kinderen zijn die er het zwaarst door worden getroffen. En weet je, kinderen zien op school wat zij niet hebben en vragen zich af "Waarom ik niet?" Wat een onrechtvaardigheid is dat!" [wa27]

Deze respondent spreek over de **beproeving** van de **tekorten tijdens de kindertijd**. Hij voegt eraan toe dat hij nooit een beroep heeft gedaan op overheidshulp en dit soort verantwoording getuigt van een zekere vorm van **internalisering van de stigmatiserende normatieve standpunten over** mensen die sociale uitkeringen ontvangen, maar ook van een **gevoel van trots** om geen hulp te vragen.

> Wel, ik denk dat het voor mensen die in armoede leven en die kinderen hebben nog erger is. We worden van 's ochtends vroeg tot 's avonds laat van alle kanten overspoeld met reclame. En dan moet je "nee" zeggen tegen je kind, "nee" voor vakantie, "nee" voor schoolvakanties, voor een of ander hebbeding. Dat is het ergste wat er is denk ik. Want we hebben het vaak over rassendiscriminatie, maar er is ook sociale discriminatie. En voor een kind is dat verschrikkelijk. Ik heb het zelf meegemaakt als kind, dus ik weet waar ik het over heb. Maar daardoor ben ik ook geworden wat ik nu ben. Ik heb er helemaal alleen voor gevochten. Ik spreek vloeiend drie talen en heb nooit op kosten van de maatschappij geleefd. [deeltijds werkende in de horeca, wa57]

Bestaansonzekerheid heeft gevolgen voor **iedereen in het gezin en laat vooral sporen na bij de kinderen (zie hoofdstukk 4)**.

De respondenten geven aan dat werkende armen met kinderen, minder aanwezig kunnen zijn als ouder(s).

> Er niet zijn voor de kinderen. Ze zijn verplicht voltijds te werken om de eindjes aan elkaar te knopen, maar dat betekent dat ze er niet kunnen zijn voor hun kinderen. [voltijds werkende met een vast contract, wa20]

Deze definitie sluit aan bij de ervaring van veel kinderen die in armoede leven, vooral in eenoudergezinnen. Zelfs als er hulp beschikbaar is, zijn er eenoudergezinnen (meestal met een alleenstaande vrouw aan het hoofd) waar de kinderen hun tijd grotendeels doorbrengen bij vrienden, familie, op school of in de gemeenschap. Gezinshoofden van eenoudergezinnen moeten vaak opdrachten aannemen met werkuren die niet verenigbaar zijn met hun gezinsleven. Veel gezinnen zijn weken en soms maanden of jaren geografisch van elkaar gescheiden. Werkenden laten soms een kind achter in het buitenland om naar België te komen, in de hoop op een beter leven. Het zou interessant zijn de problematiek van de afwezigheid van de werkende arme ouder(s) te onderzoeken vanuit het oogpunt van de kinderen die lange periodes hun ouder(s) moeten missen. Vanwege de onregelmatige werkuren laten ouders hun kinderen al op zeer jonge leeftijd wennen aan alleen thuiskomen en alleen naar lessen of activiteiten te gaan (Roux, 2024).

Een slechtere fysieke en mentale gezondheid door werk en/of activiteit

Werkende armen moeten vaak een **activiteit uitoefenen die hen fysiek en/of psychisch blootstelt aan grote en herhaalde gezondheidsrisico's.** Dit gaat gepaard met het gevoel **uitgeput te zijn** door **vaak zware en moeilijke werkomstandigheden**, een **laag loon, abnormale reistijden** en **werkuren**, een **vermoeiende en risicovolle activiteit (ook in het geval van een pandemie)**. Werkende armen zitten in een **beklemmende situatie** waarin werken niets meer oplevert.

> Voor mij is bestaansonzekerheid het gevolg van dit psychologische aspect. Oké, het niveau van het salaris zal wel belangrijk zijn om bestaansonzekerheid te definiëren, omdat iemand die 6 euro per uur verdient vanzelf in een slechtere situatie verkeert dan iemand die 12 euro verdient. Maar uiteindelijk (...) zou ik zeggen dat bestaansonzekerheid echt iets psychologisch is: vanaf wanneer kun je gelukkig zijn in je werk? En vanaf wanneer neemt werken de angst weg? Want uiteindelijk, als je werkt en toch voortdurend in angst leeft, levert het werk niets op... [deeltijds werkende in de horeca, wa39]

Herhaalde en intense blootstelling aan slechte omstandigheden heeft gevolgen voor de gezondheid. Voor deze respondent is **"je gezondheid verliezen"** het "ultieme" kenmerk van precair werk.

> Ik denk dat als je je gezondheid moet opgeven om de eindjes aan elkaar te kunnen knopen, je kunt spreken van bestaansonzekerheid. [freelance zelfstandige in de kunstensector, wa14]

Voor zelfstandigen hangt bestaansonzekerheid samen met de geringe sociale bescherming en het feit dat ze geen recht hebben om ziek te zijn.

> Welja de stress dus door het gebrek aan geld, doordat je niet weet hoe je het einde van de maand moet halen, omdat je soms moet overwegen om iets anders te gaan doen, doordat je sociale voorzieningen totaal onzeker of zelfs onbestaande zijn... zo mag ik niet ziek worden, anders heb ik geen geld... er is gewoon geen sociale zekerheid. [freelance technisch kunstenaar, wa44]

Veel werkenden noemden hun **fysiek en psychisch onwelzijn** een gevolg van hun zware job of activiteit. In de meeste gevallen zijn het geen directe gevolgen van één werk, opdracht, job of één activiteit, maar van een opeenvolging van vele precaire en zware jobs en activiteiten, soms in het zwart.

> Maar ik vertel de waarheid, met mijn geestelijke gezondheid is het moeilijk, momenteel ben ik erg moe omdat ik niet goed weet hoe de toekomst er zal uitzien en ... mijn geestelijke gezondheid, tja ... er zijn momenten dat ik liever wat op mezelf blijf omdat ik me niet goed voel ... [werkneemster in de informele sector, personenzorg, wa55]

Voor deze studente staat de term werkende arme gelijk met **een permanente en nutteloze angst, stress**, "altijd op je hoede zijn" en "constant rekenen" met uren en loon. Je moet altijd rekenen en bang zijn dat je de toegelaten drempel overschrijdt binnen een bepaald stelsel of statuut.

> De definitie zou dus één werkwoord kunnen zijn: rekenen! Dus het aantal uren berekenen, het salaris berekenen voordat je het krijgt, alles berekenen! Dus zowel wat je werk of privéleven betreft, je moet altijd je uitgaven berekenen...(...) Wat dus kenmerkend is voor de jobs die ik al heb gehad en nu heb, is dat ik ... op mijn hoede moet zijn, terwijl er op zich geen gevaar is omdat ik in goede gezondheid ben, een dak boven mijn hoofd heb, geen huur hoef te betalen... maar ik moet opletten omdat, als ik over het aantal uren ga, ik meer bijdragen moet betalen, maar als ik te weinig uren heb, ik minder verdien dan ik had gepland. Hoe dan ook moet er dus altijd worden gerekend en dat is veel denkwerk voor niets! (...) Het is een constante stress die geen primair nut heeft. [studente met verschillende contracten, wa07]

Het gevoel hebben vergeten te worden en niet mee te tellen

Als werkende arme **voel je je vergeten door de maatschappij**. Dat is bijvoorbeeld te zien in de administratieve relaties tussen burgers en overheidsdiensten, waar de manieren van communiceren met de diensten, openbare instellingen voor sociale zekerheid, hulpverleners, lokale kantoren enz. soms geen contact meer mogelijk maken, waar documenten worden gevraagd die ze niet kunnen bezorgen en waar ze zich niet gesteund voelen wanneer ze bijvoorbeeld hun sociale rechten willen opeisen.

> In de kunstensector zijn de situaties en non-statuten erg problematisch vanwege het gebrek aan sociale bescherming. Ik geef toe dat ik de cijfers niet ken, maar in feite is dat wat het ingewikkeld maakt met betrekking tot de RVA... ze gaan je niet direct je statuut als kunstenaar afnemen, maar ze vragen dingen die je niet meteen kunt leveren, en ja... Ik heb altijd problemen gehad met de administratie... het is echt ingewikkeld... en soms is de informatie ook niet duidelijk... Je kunt niet rechtstreeks met de RVA praten, dat moet via je vakbond... gelukkig heb ik daar geen problemen, maar dit soort verhalen zie ik al jaren.... [freelance werkende in de kunstensector, wa44]

De onmogelijkheid om een toekomst op te bouwen

Volgens veel van de bevraagden, kan een werkende arme niet vooruitkijken naar de toekomst of voor zichzelf een toekomst opbouwen. Contracten van zeer korte duur en het feit dat je van de ene dag op de andere kunt worden ontslagen of niet verlengd, geeft een diep gevoel van **onzekerheid**. Deze onzekerheid is vandaag kenmerkend voor de ervaring van de werkende armen, en maakt het onmogelijk om na te denken over bepaalde essentiële persoonlijke verwachtingen (woning, gezin, beroepstraject enz.).

Volgens deze zelfstandige toeristengids **is het abnormaal dat iemand werkt en arm is. Het is een toestand die tot een vorm van "kwetsbaar worden" leidt**.

> Voor mij is precair werk elk soort werk dat op lange termijn niet leefbaar is. En het lijdt geen twijfel dat momenteel het beroep van toeristengids in de huidige omstandigheden niet leefbaar is. Als ik in normale omstandigheden zou leven, zou ik zeggen dat het duurzaam is, maar doordat ik elke dag moet knokken, kan ik zeker geen plannen maken voor de lange termijn. Toeristische activiteiten zijn echt onzeker. [freelance zelfstandig toeristengids, wa02]

Conclusies

Alle dimensies van precair werk die door de werkenden werden aangehaald, **tellen bij elkaar op en versterken elkaar tot een algemene precaire toestand** (zie hoofdstuk 3). De werkenden vermelden verschillende van deze dimensies tegelijk om hun situatie te definiëren en te schetsen waarin ze werken en tegelijk in bestaansonzekerheid leven.

De Brusselse ondervraagden, wijzen erop dat het loon en/of de inkomsten uit activiteiten niet in verhouding staan tot de - vaak zware en vermoeiende - inspanningen en activiteiten, en hen niet in staat stellen fatsoenlijk te wonen en te leven. Bijgevolg is er voor hen geen keuze uit een aanbod van werk en activiteiten. Bovendien worden voorwaarden opgelegd (die soms onwettig zijn), en zijn zij verplicht verschillende jobs en activiteiten te combineren, waardoor ze vervolgens niet meer in aanmerking komen voor bijstand. Eén gevoel is heel aanwezig, namelijk dat ze niet worden geholpen of gehoord door de autoriteiten, de bevoegde actoren en politieke vertegenwoordigers.

De werkenden in armoede en/of bestaansonzekerheid legden ook de nadruk op de instabiliteit, de machtsverhoudingen en de afhankelijkheid in de arbeidsrelaties. De extreem hoge sociale risico's die verbonden zijn aan precaire stelsels van tewerkstelling en activiteiten.

Deze situaties van precair werk en activiteiten laten hun sporen na en worden op zich culpabiliserend, terwijl ze vaak worden opgelegd en ondergaan. De werkenden internaliseren deze realiteit (Observatorium voor gezondheid en welzijn, 2015), voelen zich boos en persoonlijk verantwoordelijk omdat ze niet alle uitgaven voor zichzelf en hun naasten kunnen betalen.

6.2. Hoe definiëren professionele hulpverleners “een werkende in bestaansonzekerheid” en een “werkende arme”?

Ook de hulpverleners die we interviewden, beschreven de problematiek vanuit hun oogpunt en hun positie.

Gebrek aan erkenning en minachting

Volgens de professionele hulpverleners die wij spraken, wordt een werkende arme over het algemeen geconfronteerd met **moeilijke arbeidsomstandigheden** (onvoldoende inkomen, onzekere contracten, moeilijke en wisselende werktijden, geen toegang tot opleiding enz.) en een **opeenvolging van korte contracten** (of contractuele regelingen) **over lange periodes**, met een grote **impact op de gezondheid**.

> Welja (aarzelt) ... bestaansonzekerheid heeft met geld te maken, maar het is ook een sociale kwestie, het is ook ... onzekerheid over de toekomst, mensen voelen zich geruster als ze in de werkloosheid of bij het OCMW zitten dan wanneer ze werken! (...) Er wordt van de mensen steeds meer gevraagd om actief te zijn, om vanaf het sollicitatiegesprek efficiënt te zijn, maar ze geven de mensen geen tijd om zich te bewijzen, om hen in te werken, om ze echt te ondersteunen tijdens de eerste werkweek of zelfs om met hen te praten. (...) En de mensen voelen zich steeds meer geïsoleerd. Vorige week nog zei een man tegen me: “Ja, ik heb daar, daar, daar en daar gewerkt. Ik stop nooit, ik doe uitzendwerk en ben bijna 50, en ik heb nog geen vast contract!” Of er zijn mensen die in de industrie hebben gewerkt of die allergieën voor hout of voor voedingsmiddelen hebben ontwikkeld en die genoodzaakt zijn zich om te scholen... mensen die een arbeidsongeval hebben gehad, die letsels hebben opgelopen en die weinig erkenning krijgen van de maatschappij! [hulpv18]

De hulpverleners die wij spraken, wijzen dus op een gevoel van gebrek aan erkenning of respect, minachting en ontmenselijking.

> Ik zou zeggen dat het een werkende is die om het zo te zeggen ... (zucht) welja niet het loon krijgt dat hij of zij verdient voor wat hij/zij doet, in de zin dat **wat zij doen door de werkgever eerder wordt geminacht** terwijl, zoals we tijdens COVID zagen, veel van die jobs toch echt onmisbaar zijn. [hulpverlener bij een openbare instantie voor hulp bij tewerkstelling en opleiding, hulpv06]

Werken en onvoldoende inkomen hebben, onder of boven de armoedegrens

Net zoals in de definities van de werkenden zelf, vermelden de professionele hulpverleners als eerste cruciale element een **werksituatie** (job of regelmatige activiteiten) **die gepaard gaat met onvoldoende inkomen** om in de basisbehoeften te voorzien. Dit zijn gewoon **situaties waarin iemand niet kan leven ondanks het feit dat de persoon regelmatig werkt**.

> Iemand die werkt maar desondanks niet alles kan betalen wat hij of zij nodig heeft om fatsoenlijk te leven. [hulpverleenster bij een gewestelijke overheidsdienst, hulpv06]

> Tja, als ik het in één zin zou moeten samenvatten, zou ik gewoon zeggen dat dit mensen zijn die arbeid leveren maar die er met het loon dat ze krijgen niet in slagen om boven de armoedegrens uit te komen. [hulpverleenster bij een gewestelijke overheidsdienst, hulpv12]

> Persoonlijk vind ik dat iemand die werkt, die de moeite doet om voltijds te werken en die, nadat hij zijn salaris heeft ontvangen en zijn huur heeft betaald, nog 200 euro overhoudt om van te leven, dat dat niet klopt. [hulpverlener bij een federale overheidsdienst, hulpv10]

Werken en arm zijn is vooral een **materiële realiteit**, een kwestie van inkomen **gekoppeld aan financiële en psychosociale onzekerheid**.

> Bestaansonzekerheid wordt door verschillende factoren veroorzaakt, namelijk te lage lonen, toename van deeltijdse contracten en arbeidsomstandigheden die nauwelijks rekening houden met de gezondheid van de werkenden. Het is een financiële, maar ook psychosociale kwestie. [hulpv02]

Volgens deze maatschappelijk werkster is een arme werkende of een werkende in bestaansonzekerheid **iemand die werkt maar die niet kan rondkomen, zelfs al ligt diens loon boven de armoedegrens**.

> Voor mij is een werkende in bestaansonzekerheid iemand die gaat werken maar die aan het eind van de maand toch niet rondkomt. Dat kan dus iemand zijn die door het OCMW wordt gevolgd en die misschien een voltijdse job heeft, die misschien een inkomen heeft dat net boven het leefloon ligt, maar die niet genoeg zal verdienen om zijn maandelijkse kosten te betalen (...). Dat is voor mij dus echt wat een werkende in bestaansonzekerheid is. (...) Dat kan een breed publiek zijn (...). [maatschappelijk werkster, hulpv05]

Met andere woorden, iemand die elke maand regelmatig werkt en **die nauwelijks meer verdient dan het leefloon**, maar die **hoegenaamd niet kan voorzien** in de kosten, de essentiële behoeften en de klassieke uitgaven van een basishuishouden, vooral bij alleenstaand ouderschap.

Werken maar hogere kosten wegens het verlies van sociale rechten en bijstand

Wanneer een persoon in bestaansonzekerheid "wordt tewerkgesteld" en **van statuut verandert**, dan **verliest hij verschillende voordelen** die hem nochtans in staat zouden stellen om "het hoofd boven water te houden". Het gaat dan om rechten die worden afgenomen zoals een goedkopere toegang tot gezondheidszorg (verhoogde tegemoetkoming, medische kaart enz.), tot mobiliteit (korting op of gratis MIVB- of andere abonnementen) en hulp (huisvestingshulp, voedselhulp, aanvullend inkomen enz.) die enige vorm van stabiliteit bieden in de instabiliteit.

Voor deze hulpverleenster uit de sociale sector betekent het **werken maar toch armer worden door het wegvallen van essentiële voordelen (mobiliteit, gezondheidszorg, ...) om de dagelijkse uitgaven te bekostigen** wanneer het statuut verandert.

De rechthebbende is ook afhankelijk van het beleid van het lokale OCMW en hun beleid inzake maatschappelijk welzijn (mogelijkheid om voorschotten toe te kennen, strikte toepassing van de richtlijnen van de POD Maatschappelijke Integratie enz.). Als iemand werkt en boven een bepaalde inkomensgrens uitkomt, komt de persoon niet in aanmerking voor bepaalde rechten en loopt het risico dat onterecht betaalde bedragen worden teruggevorderd en dat tal van voordelen wegvallen.

> Als je bij het OCMW zit, dan voldoe je aan bepaalde voorwaarden en heb je dus recht op sociale bijstand. Mensen die niet aan de voorwaarden voldoen, hebben geen recht op deze sociale bijstand. (...) Dus uiteindelijk, als je een beetje meer verdient, krijg je geen sociale bijstand meer en heb je maandelijks meer onkosten, zodat je uiteindelijk in dezelfde financiële situatie zit als iemand die bij het OCMW zit (...). Een moeder die een kapotte wasmachine heeft maar die werkt en laten we zeggen 1.500 euro per maand verdient, zal moeten betalen of een lening nemen om een wasmachine te kopen, want met twee of drie kinderen in huis moet je een wasmachine hebben. Begrijp je? **Dat zijn dus kosten die de mensen zelf moeten betalen omdat ze niet aan de voorwaarden voldoen.** [maatschappelijk werkster, hulpv 05]

Volgens deze hulpverlener zijn dit in ieder geval **mensen die moeten "ploeteren"** omdat hun **loon** nauwelijks hoger is dan het leefloon, omdat hun lichamelijke en geestelijke gezondheid **eraan ten onder gaat**. Als we kijken naar de gebruikers van sociale diensten, verliezen uitkeringstrekkers die aan het werk gaan alle bescherming en voordelen die ze voordien hadden, waardoor ze armer worden.

> Dit zijn **mensen die moeten ploeteren terwijl ze toch een job hebben, terwijl werk hen in theorie in staat zou moeten stellen er bovenop te komen. In werkelijkheid is het werk echter gewoon nog een beproeving erbij voor deze mensen.** Het is dus geen duwtje in de rug waardoor ze een zekere kwaliteit van leven krijgen (...) dit zijn mensen die uiteindelijk niet veel beter af zijn dan met een vervangingsinkomen, en de nadelen zijn soms zelfs groter, omdat het werk gepaard gaat met een verslechtering van hun fysieke en soms zelfs psychische gezondheid, die er niet zou zijn als ze een vervangingsinkomen hadden. (...) Dat weet ik zeker, want inderdaad als je in de werkloosheid zit, als je bij het OCMW zit via artikel 60, **krijg je veel voordelen. Je hebt recht op openbaar vervoer tegen verminderd tarief, je hebt eventueel recht op een medische kaart, op gezondheidszorg, je hebt recht op de derdebetalersregeling. Er zijn heel wat voordelen aan verbonden, en zodra je weer aan het werk gaat, verdwijnt dat allemaal.** [hulpverleenster van een sociale dienst, hulpv24]

Opvallende verschillen tussen werkenden in bestaansonzekerheid en een werkende arme

Sommige hulpverleners maken ook een onderscheid tussen een "werkende arme" en een "werkende in bestaansonzekerheid": een werkende arme kan niet rondkomen, terwijl de werkende in bestaansonzekerheid er met moeite wel in slaagt, maar bij elke onvoorziene uitgave **"op het randje"** zit.

> Hoe dan ook, voor mij is een werkende arme iemand die echt het minimuminkomen heeft dat nodig is om te overleven en om in de basisbehoeften te voorzien (huisvesting, voeding). Een werkende in bestaansonzekerheid is een werkende uit de middenklasse die moeite heeft om elke maand zijn uitgaven te betalen en die helaas, bij een uitzonderlijke uitgave, gemakkelijk in de categorie van werkende armen kan terechtkomen. Werkenden in bestaansonzekerheid is iedereen die een gemiddeld salaris verdient, ook ik, maar die nooit het einde van de maand haalt. Dit zijn dus alle mensen die, net als ik, hun hele leven zullen werken – want ik heb sinds mijn 20e altijd gewerkt – maar ik zal nooit een huis of een appartement kunnen kopen omdat ik alleen woon met mijn dochter, en ik zal het altijd moeilijk hebben. [hulpv27]

De **situatie van een werkende in bestaansonzekerheid** staat meestal gelijk met het ervaren **van moeilijkheden, onzekerheid, onveiligheid, deprivaties en het risico op armoede**, terwijl de **situatie van een werkende arme** gelijkstaat met de **onmogelijkheid om in de basisuitgaven te voorzien**. Armoede heeft betrekking op het inkomen, terwijl bestaansonzekerheid verwijst naar instabiliteit en onzekerheid.

Wanneer het werk te weinig of "verkeerd" wordt aangegeven

In ons onderzoek worden de situaties waarin **het werk te weinig wordt aangegeven** zeer vaak als voorbeeld genoemd. Het gaat dan om **werkenden waarvan het werk "slecht is aangegeven" of te weinig**. Bijvoorbeeld wanneer een **contract wordt aangegeven met een minimaal werkrooster, terwijl de effectief gewerkte uren goed zijn voor een voltijds contract**. Behalve personen bij wie het werk verkeerd is aangegeven, **zijn er ook personen bij wie het werk niet wordt aangegeven, informele werkenden, werkenden zonder contract of zonder aangifte (Dimona) die op elk moment het risico lopen hun werk te verliezen en die "op de rand van de afgrond" zitten**.

> Een werkende in bestaansonzekerheid is een werkende die helemaal geen arbeidscontract heeft, geen Dimona, en die bij de minste inspectie of bij de minste gril van zijn baas, van de ene dag op de andere zijn job verliest. (...) Nu is een werkende arme niet noodzakelijk een persoon bij wie het werk niet is aangegeven, het kan ook zijn dat het werk verkeerd is aangegeven. Dus zoals we eerder al zegden waarbij het werk aangegeven is voor 13 uur per week, maar die voor de rest in de hand wordt uitbetaald en misschien wel onder het barema. Een **werkende arme is dus een werkende die misschien een aangegeven job heeft, maar daarnaast ook een niet-aangegeven job**. [hulpv31]

Weten dat je er niet uit gaat komen en het gevoel hebben dat je er nooit uit zult geraken

Voor deze medewerker van een noodhulpcentrum voor daklozen is een werkende arme iemand die **constant moet vechten om het hoofd boven water te houden**.

> Voor mij, een werkende arme? Dat is **iemand die weet dat hij/zij er niet uit zal geraken**. Het is alsof je in een aquarium zit en het water stijgt en op een bepaald moment zal het overstromen, maar je weet niet wanneer... En je probeert te trappelen om te zien hoe hoog je komt, in de hoop dat het water op een bepaald moment zal zakken. Dat is voor mij dus wat een werkende arme is. Een kerel die weet dat hij er niet uit zal geraken. [hulpv34]

Voor onderstaande zelfstandige is de definitie duidelijk. Het gaat om **toegang hebben tot werk maar** met het **gevoel nooit weg te kunnen raken uit de bestaansonzekerheid**.

> Het is toegang hebben tot werk zonder het einde van de tunnel te kunnen zien, maar tegelijk in financiële moeilijkheden blijven. [hulpv15]

Dit gevoel komt overeen met de "precaire ruimtes" die werden geïdentificeerd in een eerder onderzoek van het Observatorium over vrouwen die in armoede leven (Observatorium voor gezondheid en welzijn, 2015). Sommige vrouwen zegden het gevoel te hebben dat ze nooit uit deze precaire situaties weg zouden geraken, hoewel ze strikt de voorgeschreven maatregelen hadden gevolgd, zich sterk hadden ingezet en regelmatig van statuut waren veranderd tussen opleidingen, jobs, sociale bescherming en sociale bijstand (Noël & Luyten, 2015).

Deze respondent geeft heel duidelijk aan dat een arme werkende zijn betekent dat je **in een kwetsbare situatie leeft die kan omslaan in grote onzekerheid of armoede als er zich een probleem voordoet**, zoals een hoge rekening, een technische storing of onvoorziene kosten. Hij vergelijkt deze situatie met de **knop van een schietstoel**.

> Voor mij is een werkende arme iemand die een job heeft, **maar niet genoeg heeft om in diens behoeften en die van het gezin te voorzien**, zodat aan het eind van de maand het saldo dus negatief is. De situatie kan nog erger worden voor de arme werkende of werkende in bestaansonzekerheid, van zodra er in dit onstabiele evenwicht een zandkorrel in de machine terechtkomt, een factuur te veel in de bus valt, een herinnering die vergeten werd. Dat is het moment waarop het omvalt. (...) Dan weten ze het niet meer en zitten ze dus in een situatie waarin bestaansonzekerheid, in mijn ogen, echt die schietstoel is, het moment waarop ze plotseling, onopzettelijk, op een knop hebben gedrukt en ze worden weggeschoten [hulpverlener dienst tewerkstellingshulp, hulpv13]

Instabiliteit van de activiteit en de job, instabiliteit van het loon en instabiliteit van het statuut

Ook de instabiliteit van de jobs, activiteiten en opdrachten, in combinatie met de instabiliteit van het loon, wordt door de professionele hulpverleners genoemd als situaties waar arme werkenden of werkenden in bestaansonzekerheid mee te maken hebben. Er is een sterke overeenkomst met de definities van de werkenden zelf over de **"chronische instabiliteit", de moeilijkheid om vooruit te kijken naar de toekomst, de korte duur van contracten en het ontbreken van een stabiel inkomen**. Het betekent werken in een permanente context van grote **financiële en statutaire instabiliteit**.

> Voor mij betekent bestaansonzekerheid dat je geen stabiliteit hebt, niet vooruit kunt kijken in de toekomst, noch wat de duur van je contract, noch wat je inkomen betreft. En niet eens kunnen denken "Oh, nu kan ik mijn huur betalen en kan ik mezelf daarna een klein pleziertje gunnen". Voor mij gaat het om dit gebrek aan stabiliteit, waarbij je voortdurend denkt: als er nu onverwachts een factuur komt, ben ik eraan. [hulpv34]

Het gaat om een statutaire onzekerheid, om het risico om inkomen te verliezen of in de schulden te raken, en om een onvoorspelbare toekomst. Werkende armen hebben dagelijks te maken met onzekere arbeidsomstandigheden, jobs, opdrachten en projecten die niet worden verlengd, en arbeidsvoorwaarden en lonen die niet gegarandeerd zijn.

> Voor mij is het een werkende die elke dag zijn of haar beroepsactiviteit uitoefent in onzekere omstandigheden en zonder correcte en minimale garanties inzake arbeidsvoorwaarden en loon. [hulpv07]

> Een concreet geval gaat over mensen van wie het kunstenaarsstatuut werd afgenomen, mensen die niet weten of ze het zullen kunnen verlengen, mensen die een andere activiteit overwegen, en zelfs mensen die al heel lang in de schulden zitten en er stilaan in verdrinken. [hulpv03]

Het gaat om e**nergie die wordt ingezet om een job of activiteit te vinden, moeilijkheden om stabiliteit en financiële zekerheid te vinden die het mogelijk maken te leven**.

> Iemand die heel veel energie steekt in het vinden en/of het houden van een job, maar die er niet in slaagt een kwaliteitsvolle job met een stabiel en behoorlijk salaris te vinden, en die door dit beperkte salaris geen evenwicht vindt in het leven. [hulpv20]

Een werkende in bestaansonzekerheid wordt **voortdurend heen en weer geslingerd tussen situaties van tewerkstelling en activiteit, en situaties zonder werk (werkloosheid, inactiviteit of sociale hulp) in een context waarin het moeilijk is om een job te vinden**. Deze hulpverlener wijst ook op de noodzaak om **oog te hebben voor de discontinuïteit die zeer aanwezig is in de trajecten van de werkenden**. Wanneer er een **job of activiteit wordt stopgezet of niet verlengd**, is het vaak **erg moeilijk om een andere job of activiteit te vinden**.

> Naast het inkomen, denk ik dat een werkende in bestaansonzekerheid iemand is die ondanks diens werk echt in een soort angst moet leven dat hij de job verliest. Vooral omdat hij weet dat als hij die verliest, het een hele lijdensweg zal zijn om een andere te vinden... (...) We zijn niet langer bezig met een carrière, met een specialisatie, een vak, een aanleg, een ambacht en zo... we proberen gaten te dichten en we proberen het goedkoopste slachtoffer te vinden, dus nee, het is geen

fraai beeld. [hulpverlener in de verenigingssector, inschakelingscoach voor zeer kwetsbare mensen, hulpv20]

De verplichting om (hyper)flexibel en beschikbaar te zijn: tijdschema's, intensiteit, verlenging

Volgens deze juridisch hulpverleenster in de verenigingssector bevinden werkenden in bestaansonzekerheid zich in een toestand waarin ze **ter beschikking staan van de werkgevers via een onzeker contract met weinig omkadering**. Ze ziet een veralgemening van deeltijds werk, met verwachtingen -qua inhoud en activiteiten- die in de praktijk voltijds werk impliceren. Ze ziet ook **uitputting** bij de werkenden, voor wie **er geen "dode tijd" meer is, die nochtans nodig is om "weer op krachten" te komen**.

> Mijn definitie van precair werk? Ik zou zeggen **werk waarbij de werkende onbeperkt .... welja, met steeds minder beperkingen beschikbaar moet zijn** (...). We zien **een soort veralgemening van deeltijds werk inzake verloning en in het strikte aantal uren waarvoor een werkende wordt aangenomen, terwijl doorgaans hetzelfde wordt gevraagd als bij een voltijds contract! Dus we zien een soort uitputting omdat er geen dode momenten meer zijn**. In feite probeert de werkgever steeds minder de dode momenten te betalen, die wel nodig zijn om weer op krachten te komen, om even met de collega's te babbelen... daarom worden er tegenwoordig zoveel deeltijdse jobs aangeboden. Op die manier kan de werkgever namelijk zeggen "welja, in mijn bedrijf is die dag extreem druk, dus zorg ik ervoor dat die dag al mijn werkenden daar zijn, maar er zijn ook dagen dat ik minder mensen nodig heb". Dus worden er deeltijdse contracten afgesloten... Hij kan zo echt over zijn werkenden beschikken, wat maakt dat deze mensen net zo moe zijn als wanneer ze voltijds zouden werken, alleen worden ze maar deeltijds betaald. [juridisch hulpverleenster in de verenigingssector, hulpv03]

Voor deze hulpverlener draait het ook om **de verplichting om permanent flexibel te zijn en verplicht overuren te moeten maken, wat tot lichamelijke en psychische problemen kan leiden**.

> Wat precair werk het meest typeert, zijn namelijk fysieke symptomen van psychisch onwelzijn. De vraag naar flexibiliteit, (...) en het altijd maar draaien van overuren, dat zijn zaken die uiteindelijk slopend zijn. Ik zou dus zeggen dat het eerder te maken heeft met uitputting en ook het gevoel te hebben buiten de maatschappij te staan. [juridisch hulpverlener bij een overheidsdienst, hulpv30]

Een onzichtbare werkende zijn

Werkenden in bestaansonzekerheid zijn deels **onzichtbare werkenden** omdat ze **in de informele economie** zitten of in een **dynamiek van niet aaneengesloten jobs, tussen situaties met een job of activiteit en situaties zonder werk,** of **in hybride posities, tussen werk/activiteit en sociale bescherming (recht op sociale hulp of leefloon)** (zie hoofdstuk over de statuten).

> Voor mij zijn het onzichtbare werkenden, we zien ze niet en ik weet zelfs niet of ze zijn opgenomen in de statistieken, want ze vallen er echt tussenin! "Ik werk, maar tegelijk krijg ik ook hulp." Ik denk dus dat het voor hen een ongemakkelijke positie is, omdat ze zichzelf niet kunnen definiëren. [hulpv25]

Het is inderdaad statistisch ingewikkeld om over een bepaalde periode of op een bepaald moment het exacte aantal werkenden te bepalen die verschillende jobs en activiteiten en/of sociale uitkeringen combineren en soms een verschillende tewerkstellingsgraad hebben.

Je rechten niet kennen en ze niet kunnen laten gelden

Een van de hulpverleensters wijst in haar definitie van een arme werkende en een werkende in bestaansonzekerheid op een situatie waarin de werkende niet goed geïnformeerd is, niet de juiste hulpverleners of diensten aanspreekt en niet over de juiste netwerken beschikt. Deze hulpverleenster heeft het over problemen met informatie en het niet gebruikmaken van diensten die hulp zouden kunnen verlenen. Dit sluit meer specifiek aan bij de problematiek van non take-up door zelfstandige werkenden, die vaak tot het laatste moment wachten om hulp te vragen.

> Ja, het eerste waar ik aan denk is het gebrek aan informatie. (...) dat komt van beide kanten. De persoon werd misschien niet goed geïnformeerd, maar heeft zelf misschien niet genoeg gezocht of heeft misschien niet de juiste mensen of instellingen aangesproken die zich hiermee bezighouden. Mensen weten misschien niet dat er ook vzw's bestaan die hen kunnen helpen om er weer bovenop te komen. [juridisch hulpverleenster bij een overheidsdienst, hulpv29]

De meeste burgers **kennen de regelgeving niet en ook niet de details en spitsvondigheden van de verschillende statuten in de vele sectoren en stelsels die dan ook nog eens soms worden gecombineerd**.

Geen keuze hebben, als "een vogel in een kooi" zitten, werken in een systemische instabiliteit

Net als de bevraagde werkende armen zelf, menen de professionele hulpverleners dat een werkende arme de facto in een **extreem afhankelijke relatie** met de werkgever zit, dat hij **geen keuze heeft**. De werkende heeft geen keuze ten aanzien van de job/activiteit, het contract, het loon, de arbeidsvoorwaarden, andere elementen die door de werkgever/opdrachtgever worden opgelegd in de loop van het contract/de prestatie/de opdracht enz.

> De werkende arme (...) zit in een systeem dat onophoudelijk verandert, en waarin **hij als een vogel in een kooi** zit. (...) Hij zit gevangen in het systeem waarin hij zich als werkende in bestaansonzekerheid heeft geïntegreerd (...) En **deze kwetsbaarheid heeft ertoe geleid dat hij op een bepaald moment een stadium bereikt waarin hij niets meer kan weigeren**. Een werkende in bestaansonzekerheid zou nog kunnen weigeren door te zeggen: "Ik neem ontslag, want jij betaalt me maar 50 euro en er is iemand die 60 euro biedt". **De werkende arme daarentegen zit in een situatie dat als hij wil leven – we praten zelfs al niet meer over overleven, maar over leven - wel nee, dan moet hij aannemen wat ze hem geven.** [hulpverlener bij een federale overheidsdienst, hulpv33]

Deze hulpverleenster maakt onderscheid tussen **werkenden in bestaansonzekerheid, die vastzitten in een instabiele situatie** en die **meerdere vaardigheden hebben**, en **werkende armen** die **minder gekwalificeerd zijn** en die **minder of helemaal geen keuze hebben**.

> **Arm betekent voor mij dus een heel laag salaris, en bestaansonzekerheid is eerder een instabiele situatie.** (...) Bij werkende armen denk ik eerder aan vrouwen die met dienstencheques werken en ook aan mannen en vrouwen die in restaurants werken. **Bij werkenden in bestaansonzekerheid denk ik dan eerder aan kunstenaars vooral.** Maar in het geval van de kunstenaars, ondanks het feit dat ze in bestaansonzekerheid werken, **hebben ze toch vaardigheden die hen zouden kunnen helpen om hun sociale, professionele en financiële omstandigheden te verbeteren**. In het geval van de werkende armen zie ik echt geen keuze. **Ze zijn arm omdat ze niet genoeg kwalificaties hebben en daardoor geen toegang hebben tot een behoorlijk loon, dat is het. En vooral: ze hebben geen keus.** [hulpverleenster bij een sociale dienst, hulpv16]

Het gebrek aan keuze in het soort jobs of activiteiten die ze doen en de verplichting om de voorwaarden te aanvaarden worden regelmatig aangehaald als de belangrijkste component van de situatie van de werkende arme.

Werken in een onderaannemingsketen en te maken krijgen met uitbuiting, geweld en bedreigingen

Verschillende professionele hulpverleners spraken herhaaldelijk over de manieren waarop kleine, middelgrote en grote ondernemingen hun werk organiseren en kosten vermijden (belastingen, lonen enz.) door gebruik te maken van systemen en netwerken van onderaanneming[314].

Een van de meest genoemde vormen van arbeidsorganisatie is **uitbesteding**. Dit veelvuldig gebruik van **onderaanneming** creëert **lange «ketens» van onderaanneming die de arbeidsrelaties doen vervagen en waarbij het moeilijk wordt om voor elke fase van de productie of dienstverlening de verantwoordelijkheden vast te stellen**. Deze ontwijkingsmechanismen maken het **moeilijk de verantwoordelijkheden te zien, te begrijpen, te**

[314] Deze kwestie begint op Europees en Belgisch niveau goed gedocumenteerd te geraken, bijvoorbeeld door het FIRM (https://institutfederaldroitshumains.be/nl/werk-en-mensenrechten) of door Myria (https://www.myria.be/nl/publicaties/persbericht-myria-roept-op-tot-meer-proactieve-controles-en-een-ketenaanpak-in-de-strijd-tegen-mensenhandel), of door Fairwork (https://www.fairworkbelgium.be/), zie ook de bijdragen in het deel «Gekruiste blikken».

traceren en te bepalen en dat in een systeem dat veel werkenden blootstelt aan grote sociale en gezondheidsrisico's.

Als er zich problemen, ongelukken of conflicten voordoen, of wanneer er uitbuitingssituaties worden vastgesteld, zijn er weinig middelen om aan hulp te komen of verhaal te halen voor de werkenden die bang zijn en niet weten in welk systeem ze zitten en niet durven klagen.

De professionele hulpverleners zien in deze vormen van **arbeidsorganisatie met uitbesteding en onderaanneming** de kern van precair werk. Als werkende arme word je uitgebuit en sta je aan het einde van een lange onderaannemingsketen. **Hoe langer deze onderaannemingsketen is, hoe lastiger het is om verantwoordelijkheden te achterhalen en eventueel te onderzoeken.** Multipartisering en platformisering (zie hoofdstuk 5) werken het gebruik van onderaanneming in de hand en stellen meer werkenden in bestaansonzekerheid bloot aan veel risico's, zeker voor de zelfstandige werkenden (misbruik van statuut, P2P, ondernemers, freelancers enz.) en bepaalde loontrekkenden.

> Op het eerste niveau van uitbuiting (maar dit wordt allemaal verdoezeld om er keurig uit te zien op het laatste niveau van uitbuiting) kan de grote onderneming arbeidskrachten kopen onder de kostprijs van het minimumloon. Ze kan de ogen sluiten en zeggen: «Maar het was mijn onderaannemer die die prijs heeft gefactureerd, dus moet hij een oplossing hebben gevonden om die dienst tegen die prijs te kunnen leveren». **Ze heeft er helemaal geen weet van dat er daaronder nog drie onderaannemers zijn**, met een goede «slavendrijver» die de arbeiders in bestaansonzekerheid onder de duim zal houden. Uiteindelijk heb je helemaal onderaan mensen die worden uitgebuit «zoals het hoort», en door de veelgelaagde onderaannemingsstructuur kunnen ze het zich helemaal bovenaan veroorloven om hun ogen te sluiten. [hulpv27]

Voor deze respondent is een werkende arme iemand die **werkt zonder te worden betaald in verhouding tot het geleverde werk en die wordt aangetast in diens menselijke waardigheid** op het vlak van huisvesting, door middel van controle of zelfs opsluiting, isolatie, chantagemechanismen, direct geweld en/of dreiging met geweld.

> Het is iemand die wordt uitgebuit op het vlak van werk en die niet het juiste loon krijgt om dat werk te doen. Hij wordt **ernstig aangetast in zijn menselijke waardigheid op het vlak van huisvesting en door de deprivatie die zijn gezin moet ondergaan**. En heel vaak is deze groep overgeleverd aan de willekeur van mensen die echt boosaardig zijn. Lees nog maar eens die getuigenis van vanmorgen, dat de werkgever een vrouw verkrachtte en er niet voor terugdeinsde te dreigen de kinderen hetzelfde aan te doen, allemaal om de man te dwingen aan het werk te gaan (...) dat is een helse spiraal. Dus slecht betaald, aangetast in zijn menselijke waardigheid en overgeleverd aan de willekeur van dit soort mensen. [hulpv27]

De hulpverleners beschreven **verschillende systemen van uitbuiting van zeer kwetsbare mensen die vaak dringend een inkomen nodig hebben (zie hoofdstuk 2)**. Er werd ook melding gemaakt van chantagepraktijken op verschillende essentiële gebieden (administratieve situatie, verklaringen en recht op werk, recht op huisvesting, bedreigingen van het gezin enz.). Er werden ook voorbeelden gegeven van huisvesting in mensonwaardige omstandigheden (onbewoonbare, overbevolkte gebouwen, erbarmelijke omstandigheden enz.), intimidatie en seksueel geweld (zie hoofdstuk 3). Deze praktijken zijn in principe verboden, maar blijken in het Brussels Gewest vaker voor te komen bij meer kwetsbare personen, zoals werkenden zonder geldige verblijfsvergunning of zonder woning, jongeren, ouderen, alleenstaande vrouwen met een gezin, allemaal personen die dringend een inkomen nodig hebben (zie hoofdstuk 2).

Conclusies

Er zijn **aanzienlijke overeenkomsten** tussen de definities van de werkende armen zelf en de definities van de professionele hulpverleners. Er werd gewezen op de administratieve en juridische aspecten en op de instabiliteit van de jobs en activiteiten.

Over het algemeen, wanneer er onderscheid wordt gemaakt, betekent "werken in bestaansonzekerheid" vaker het ervaren van een zeer grote instabiliteit, van situaties waarin de werkende kampt met moeilijkheden en onzekerheid over het loon en de verlenging van de job/activiteit. Een situatie van een "werkende arme" wordt dan weer vaak beschreven als het moment waarop het niet meer mogelijk is de basisuitgaven en essentiële behoeften (huur, eten, zorg, vrije tijd enz.) te bekostigen.

De gespecialiseerde hulpverleners spraken over bestaansonzekerheid in termen van soorten jobs, duur van de job, tewerkstellingsgraad en statuut, de mogelijkheid om naar de rechter te stappen, zijn rechten te behouden of te doen gelden. Zij vermeldden ook verschillende situaties van uitbuiting, waarin geen gerechtelijke stappen werden ondernomen en geen klachten werden ingediend bij de bevoegde instanties. De hulpverleners spraken over gebrek aan informatie over sociale rechten en het arbeidsrecht, maar ook over niet-naleving van het arbeidsrecht, juridische knelpunten en uitbuitingsmechanismen.

Er werd gewezen op bepaalde vormen van arbeidsorganisatie en werkgeverspraktijken, namelijk uitbesteding, onderaannemingsketens, verplichting van extreme flexibiliteit naargelang de behoeften van de onderneming (werk/activiteiten en prestaties per dag), streven naar winst en besparingen, opleggen van onzekere contractuele voorwaarden, zwartwerk, druk, controle, gebrek aan waardering enz. Er werd getuigd over frequente, soms verdoezelde banden van ondergeschiktheid, onder andere voor zelfstandige werkenden en afhankelijke niet-loontrekkenden (zie hoofdstuk 2). Er werd ook gesproken over het niet naleven of omzeilen van de wetgeving door werkgevers, zoals verkeerde/valse aangiften of te lage aangiften, niet-naleving van de geldende normen, omzeilen van normen door gebruik te maken van specifieke regelingen en belastingvrije stelsels van tewerkstelling en activiteiten, veel te lage lonen en moeilijke werktijden.

6.3. Voor een brede definitie van werkende arme

Een hyper-heterogeen precariaat

Zowel voor de betrokkenen als voor de professionele hulpverleners, gaan de betekenissen van de term "werkende arme" verder dan de klassieke norm en definitie. Uiteindelijk ondersteunen deze getuigenissen, de methodologische keuze voor een ruime definitie van de term werkende arme zoals opgezet voor ons onderzoek.

Deze definities sluiten dus aan bij de academische werken die onze algemene aanpak onderbouwen, namelijk de noodzaak om rekening te houden met de subjectieve inschatting van de situatie (Duvoux), de "halo van armoede" (Auzuret) en de discontinuiteit van de situaties tussen werken en niet werken of de halo van werkloosheid (Castel, Roux).

De verzameling van deze definities **staaft onze hypothese van een heterogeen precariaat** met als gemeenschappelijke punten een gedeelde "precaire toestand", een "permanente bestaansonzekerheid die helemaal niet meer uitzonderlijk is" en waarvan de bestaansonzekerheid een eigen register van de werkorganisatie wordt.

Dit precariaat vinden we ook buiten de jobs in loondienst en in combinatie met andere stelsels van tewerkstelling of activiteiten of met de informele economie. Bestaansonzekerheid, dat stilaan een "eigen register van de werkorganisatie" wordt, komt tot uiting in tal van veranderingen en vele factoren, zoals gedocumenteerd in de verschillende hoofdstukken (toename van stelsels van tewerkstelling en activiteiten, verkorting van de duur van tewerkstelling en activiteit, weinig uren, lage verloning, moeilijkheden om rechten op sociale bescherming te behouden, platformisering van de werkactiviteit en het management, ontwikkeling van een opgelegde of gedwongen hybriditeit, individualisering en atomisering van de activiteit en de contracten, herconfiguratie van de werkplekken enz.)

Situaties die ver afwijken van de statistische definitie en de juridische en sociaal-administratieve categorieën

De "categorie" van de "werkende armen" omvat een veelheid aan verschillende categorieën, zowel categorieën die worden meegeteld als die onzichtbaar zijn. Een aanzienlijk deel van de werkende armen zit in jobs die (achtereenvolgens of tegelijkertijd) meerdere categorieën bestrijken, die weinig zichtbaar zijn in de klassieke statistieken en administratieve gegevens[315]. In de statistieken zijn hybride situaties tussen jobs, soorten stelsels (loontrekkende/zelfstandige/platform/uitzonderingen) en systemen (onderwijs/opleiding/tewerkstellingshulp) niet zichtbaar.

Dit hoofdstuk laat zien hoe belangrijk het is om de statistische vertekeningen aan te pakken door verder te kijken dan de standaardindicatoren, maar ook om een bredere, subjectieve benadering toe te passen ter aanvulling van de klassieke indicatoren.

De definitie van de rechtstreeks betrokkenen voegt nuance toe aan de gestandaardiseerde indicator en vult deze aan. De werkende armen en professionele hulpverleners kijken verder dan de situatie die door de indicator wordt voorspeld en schetsen lijnen van oorzakelijkheid, dynamieken voor een ruimer begrip van het fenomeen. Hierdoor wordt het

[315] Le Soir, 22/05/2022: Travailleurs pauvres: un phénomène qui va augmenter si on prend en compte le niveau de vie - Le Soir

mogelijk een stap verder te gaan dan de normatieve definitie en deze situaties zichtbaar te maken. Deze definities komen ook niet overeen met de klassieke categorieën zoals gedefinieerd in het socialezekerheidsrecht of het arbeidsrecht.

Hoewel er steeds meer mogelijkheden bestaan om activiteiten te combineren met sociale uitkeringen (werkloosheid, sociale bijstand, invaliditeit, zelfstandigheid in bijberoep, studentenjobs, flexi-jobs enz.), zijn deze mogelijkheden **beperkt in duur** en **beperkt door extreem lage inkomensdrempels**. De werkenden hebben geen weet van deze verschillende drempels en zijn niet in staat om deze meteen te controleren, hoewel werken de stabiliteit en het behoud van essentiële sociale rechten in gevaar brengt en hen blootstelt aan het risico om in de schulden te geraken (latere terugvordering van onterecht ontvangen bedragen).

Tal van stelsels van tewerkstelling en activiteiten en specifieke regelingen zijn uitzonderingen op het arbeidsrecht en sommige van de bijhorende principes. Deze toename van specifieke uitzonderingsstelsels vergroot de complexiteit, die door de hulpverleners en werkenden zeer concreet wordt gevoeld, terwijl deze stelsels onzichtbaar blijven in de klassieke definities en statistische indicatoren.

Beleidsaanbevelingen van werkende armen, werkenden in bestaansonzekerheid en professionele hulpverleners

De eerste ordonnantie van 20 juli 2006 voorzag in een publicatie van het Brussels armoederapport elke twee jaar. Dit proces van wetenschappelijk onderzoek en analyse, waarvan de resultaten worden voorgelegd aan het Brussels Parlement, moest onder andere de aanzet zijn voor de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie om beleidsaanbevelingen te formuleren.

Het gezamenlijke decreet en ordonnantie met betrekking tot de goedkeuring en uitvoering van het Brusselse Geïntegreerd Welzijns- en Gezondheidsplan (GWGP) werd gepubliceerd op 25 januari 2024. Dit decreet formuleert nieuwe modaliteiten voor de publicatie van het rapport inzake armoede en sociale en gezondheidsongelijkheden. Dit rapport zal in aanmerking worden genomen indien er een herziening komt van het GWGP en zal worden meegenomen in de samenvatting van de maatregelen die werden genomen in de strijd tegen armoede en sociale gezondheidsongelijkheden.

In het kader van het Brussels armoederapport verzamelt en analyseert het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn de aanbevelingen van de betrokken Brusselaars aan de politieke vertegenwoordigers[316]. Participatie zorgt voor de intrinsieke dynamiek van het Brussels armoederapport.

De fenomenen kwetsbaarheid, bestaansonzekerheid en armoede worden wel vaker gemeten en onderzocht, maar het verzamelen van beleidsaanbevelingen die geformuleerd werden door de betrokkenen zelf en de hulpverleners rond hen, gebeurt eerder zelden. Zoals in de vorige hoofdstukken werd aangehaald, kunnen we de huidige bestaansonzekerheid en realiteit van arme werkenden en werkenden in bestaansonzekerheid in Brussel alleen begrijpen als we hun inschattingen en perspectieven verzamelen.

Het is cruciaal om de elementen die worden aangedragen door de geïnterviewde werkende armen en de professionele hulpverleners, weer te geven en in aanmerking te nemen in de algemene analyse van het onderwerp dat wordt bestudeerd. Het is aangewezen het standpunt van de mensen serieus te nemen en mee te nemen in het overheidsbeleid dat hen aanbelangt (Cantelli & Genard, 2007; Braconnier & Mayer, 2015).

Tijdens het onderzoek vroeg het Observatorium aan elke bevraagde één of meerdere aanbevelingen te doen aan een hooggeplaatste politieke vertegenwoordiger. Net als in de vorige drie edities werd de volgende vraag gesteld: «Als er nu een politicus of politica voor je zat, de minister van Werkgelegenheid of zo, op federaal of gewestniveau, en je hem of haar één of meer ideeën mocht geven voor aanbevelingen voor acties, wat zou je dan zeggen?»

We lijsten verschillende soorten aanbevelingen op in dit hoofdstuk: aanbevelingen van de werkende armen zelf en aanbevelingen van eerstelijnshulpverleners. Ook de aanbevelingen van het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn zijn opgenomen en dit op basis van het uitgevoerde onderzoek en overeenkomstig zijn missies. Deze aanbevelingen moeten worden aangevuld met die van verschillende externe organisaties die te vinden zijn in de katern van Gekruiste blikken: het Brussels Observatorium voor werkgelegenheid en opleidingen (View), de Brusselse Raad voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen (RGVM) en Brupartners, de drie gewestelijke vakbonden (ACV, ABVV, ACLVB), BECI (Kamer van Koophandel van Brussel), United Freelancers, de Federatie van de Maatschappelijke Diensten (FdSS), Fairwork Belgium, Fidex (Fédération bruxelloise des Institutions pour Détenus et Ex-Détenus).

De aanbevelingen werden ingedeeld volgens thema en frequentie van voorkomen.

7.1. Beleidsaanbevelingen van werkende armen en werkenden in bestaansonzekerheid in Brussel

Een meerderheid van de respondenten formuleerde één of meerdere voorstellen met betrekking tot factoren en gevolgen van precarisering en verarming die zij ervaren hadden en dit op verschillende beleidsniveaus. Een minderheid vindt de oefening zinloos en te ingewikkeld.

Situaties van bestaansonzekerheid begrijpen vanuit de ervaring en de beleving om betere beslissingen en maatregelen te kunnen nemen

Sinds 2014[317] vragen de respondenten steevast dat de politieke vertegenwoordigers de situaties van armoede daadwerkelijk zouden ervaren voor ze beslissingen nemen. De kloof tussen enerzijds de

[316] Het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn heeft altijd al aanbevelingen geformuleerd, maar sinds het rapport «Vrouwen, armoede en bestaansonzekerheid in het Brussels Gewest» in 2015, wordt in het thematisch rapport systematisch een samenvatting opgenomen van de directe beleidsaanbevelingen zoals die door de ondervraagde personen werden geformuleerd.

[317] Tijdens elk veldonderzoek verzamelen we aanbevelingen van mensen in precaire situaties voor de politieke vertegenwoordigers die in de regering zitten. Met elk onderzoek neemt de vraag toe.

woorden en de beslissingen en anderzijds hun dagelijks leven is volgens hen te groot.

Gezien de vertrouwensrelatie verslechterd is, vinden de werkende armen het absoluut essentieel dat de verkozenen, die politieke verantwoordelijkheden dragen en beslissingsbevoegdheid hebben, de precaire levens- en arbeidsomstandigheden echt zouden kunnen begrijpen. Zij wijzen bij de verkozenen op een gebrek aan besef van de dagelijkse realiteit van de werkenden[318].

Voor deze loontrekkende werknemer in bestaansonzekerheid, die in opleiding is via artikel 60 is contact met de burgers en met "het terrein" cruciaal om de juiste keuzes te maken voor hervormingen.

> Ga het terrein op, want niets is beter dan opnieuw voeling te krijgen met de realiteit van verarming bij de Belgische burgers om een stap terug te zetten en snel concrete en doeltreffende maatregelen te nemen [wa47]

In dezelfde zin vindt deze platformwerker dat het bij het uitwerken van regelgeving noodzakelijk is vooraf goed de mogelijke gevolgen van elke maatregel voor de betrokkenen in te schatten.

> Er zullen altijd nieuwe vormen van werkgelegenheid ontstaan. (...) De beleidsmakers moeten (...) elke nieuwe functie of activiteit die gecreëerd wordt begrijpen om deze correct te kunnen ondersteunen. [wa20]

De getuigenis van deze andere platformwerker wijst ook op een gebrek aan voeling van de beleidsmakers met het ervaren van bestaansonzekerheid, waardoor ze geen weloverwogen maatregelen kunnen nemen.

> Ten eerste hebben we politici nodig die voeling hebben met de realiteit, want de waarheid is als volgt: de meeste mensen die aan de macht zijn, zijn rijke mensen die gewoon naar school zijn gegaan en geslaagd zijn omdat alle omstandigheden mee zaten. Maar deze mensen kennen mijn echte leven niet. [wa11]

Deze polyvalente kunstenares die freelance en in het zwart werkt, vindt dat het voor politieke vertegenwoordigers verplicht zou moeten zijn om met de burgers te praten, om naar buiten te gaan, aandacht en begrip te hebben voor wat kwetsbare werkenden meemaken. Zij wijst ook op de institutionele complexiteit.

> Ik vind dat politici gedwongen zouden moeten worden om naar buiten te gaan om met de mensen te praten. Dat de politiek de plicht heeft de situatie ter plaatse te bestuderen en kennis te maken met de sectoren in moeilijkheden. Verder moet dit drieledige politieke systeem absoluut worden herzien, want het is nutteloos, onlogisch, onrechtvaardig, extreem duur, complex en fraudegevoelig. [wa21]

Voordat er maatregelen worden genomen, roept deze andere freelance werkende op om niet te ontmenselijken en om rekening te houden met emoties. Ze vraagt de verkozenen de burgers minder uit de hoogte te benaderen, maar meer als gelijken en als adviseurs.

> Ik zou er graag twee noemen, omdat het zeer verschillende zaken zijn. De eerste is rekening houden met de emotionele en menselijke dimensie in hun beslissingen, die naar mijn gevoel ondergewaardeerd wordt, de sociale dimensie. De tweede aanbeveling is vooral de mening vragen van de mensen die er de gevolgen van zullen ondervinden. [wa15]

Deze barman wijst op de permanente psychische en financiële kwetsbaarheid op het werk. Hij spreekt over een verplichting om bestaansonzekerheid eerst zelf te ervaren, voordat men gaat besturen.

> - Ik zou iemand die wil gaan besturen, verplichten om eerst enkele microfasen te doorlopen ... als we nu eens een jaar zouden uittrekken om iedereen die vandaag de wereld bestuurt 12 jobs te laten doen in dat jaar ... verschillende jobs ... gedurende één jaar ... om deze mensen te verplichten verschillende jobs te doen, in verschillende sociale lagen.
> *- Maar niet alleen precair werk dus?*
> - Nee niet alleen precaire jobs ... van alles! Maar die een groot deel van de huidige samenleving omvatten. Van iemand die elke ochtend om 5 uur opstaat om met zijn kruiwagen te gaan werken tot iemand die de hele dag aan zijn bureau zit om de boekhouding te doen... gewoon zodat ze weten wat het inhoudt, **want tegenwoordig praten veel mensen in naam van anderen zonder te weten waar ze het over hebben.** En dat is vandaag het probleem met de huidige regeringen ... ze horen en proberen te luisteren, maar zolang ze het niet hebben meegemaakt, hebben ze geen idee. [wa39]

[318] Bij elk onderzoek, telkens wanneer een thematisch rapport wordt opgesteld, verzamelen we dit soort aanbevelingen. De frequentie waarmee deze vraag wordt gesteld is hoog, dit zijn maatregelen die vaak worden gevraagd aan de verkozenen. Daarom hebben we ze in deze editie uitgelicht.

Deze platformwerker in een hybride situatie vraagt om arme werkenden en werkenden in bestaansonzekerheid weer een politieke vertegenwoordiging te geven. In de federale en gewestelijke parlementen zijn er geen of weinig verkozenen die precaire arbeidsomstandigheden hebben ervaren of kennen. Hij vindt dat politieke besluitvorming pas legitiem kan zijn als er ervaring en kennis door ervaring aanwezig is in de parlementen.

> Zolang de machthebbers niet het volk vertegenwoordigen, komen we er niet uit .... (...) Heb je je rug gebroken? Ben je naar school geweest? Ja, het leven is niet alles als je in de bouw werkt! Wij zien het einde van de tunnel niet. (...) De politici van vandaag, dat zijn mensen die alleen maar naar school zijn geweest, met hun master, hun doctoraat. Het is gemakkelijk beslissingen te nemen als je het echte leven niet hebt gezien, zij weten niet wat wij meemaken. (...) Wat ik eigenlijk gek vind, **is dat de sociale klassen die het sterkst vertegenwoordigd zijn in de bevolking, de sociale klassen zijn die het minst vertegenwoordigd zijn in de regering**. Volgens mij is dat het grootste probleem in België en ik zou zelfs zeggen in Europa: we worden slecht vertegenwoordigd door onze leiders. [wa11]

Deze aanbeveling is niet onbelangrijk, als we zien hoe vaak deze vraag voorkomt in een context van verschillende "crisissen" die blijven duren. Heel wat burgers worden steeds bozer en meer wantrouwend tegenover politieke vertegenwoordigers en beslissingen[319], zoals deze uitzendkracht in bestaansonzekerheid.

> Helaas doen politici hun werk niet goed. Ik wil niet veralgemenen, maar ik bedoel, op het terrein zie je heel zelden dat de politici... in de omstandigheden leven die zij voor werkelijkheid houden en dat ze weten wat de barema's zijn! Volgens mij, eerlijk gezegd, is werken voor 1200 euro een belediging. Wat ga je doen met 1200 euro? Als je in Brussel woont, denk ik dat je op zijn minst de huurprijzen kent. De helft van je salaris, zo niet driekwart, gaat op aan de huur. En dan moet je nog leven, je leeft niet in het bos, je leeft niet in een stam... je hebt internet nodig, dat heb je nodig, ik ga niet zeggen dat je 24 uur per dag verbonden moet zijn, maar je hebt een minimum nodig om te overleven. 1.200, 1.300 euro per maand, dat is overleven! Als je ziet hoeveel politici krijgen om de hele dag te liggen pitten bij de Europese Commissie en dat er uiteindelijk niet veel van terechtkomt, vind ik dat verbijsterend. En ik begrijp dat sommige mensen daarvan doorslaan. [wa29]

Arbeidsomstandigheden, eerlijk loon en voldoende jobs

Of ze nu zelf loontrekkende zijn, zelfstandige of in een hybride situatie zitten (zie hoofdstuk 2), heel wat aanbevelingen hebben betrekking op de stabiliteit van de contracten en contractuele regelingen, op de concrete arbeidsvoorwaarden en de noodzaak om meer jobs te creëren of te ontwikkelen die voldoende worden betaald en beschermd.

Over het algemeen vinden werkende armen het cruciaal om een loon te krijgen dat in overeenstemming is met hun opleiding en/of diploma en dat voldoende is om een menswaardig leven te leiden.

Deze loontrekkende, een (onvrijwillig) deeltijdse leerkracht met drie verschillende contracten, legt uit dat hij betaald wordt op basis van een bachelordiploma, terwijl hij een master heeft. Zijn loon is te laag.

> Betaald worden volgens diploma, dat is belangrijk. We worden niet betaald volgens onze master, we worden als bachelors betaald. Het is iets dat even op de radio is geweest en we proberen gelijk te krijgen (...). Je moet verplicht een masterdiploma hebben om les te geven, maar je krijgt betaald volgens de salarisschaal van een bachelor. [wa50]

Deze voormalige werknemer met een vast contract die uitzendkracht is geworden, stelt dat de loonindexering hem niet in staat stelt de indexering van de consumptiegoederen te volgen.

> In de [supermarkt] zijn er prijzen die met meer dan vijf procent of tien procent omhooggaan, maar de lonen worden nooit met tien procent geïndexeerd. Daar zit dus sowieso een probleem ... [wa35]

Meer stabiliteit in de contracten

Werkenden in bestaansonzekerheid hebben te maken met instabiele arbeidscontracten en zij benadrukken het belang van een hervorming en regulering van de arbeidsmarkten om deze instabiliteit te beperken, zodat zij arbeidscontracten kunnen

[319] Uit verschillende peilingen en enquêtes blijkt dat de kloof tussen burgers en politieke vertegenwoordigers steeds groter wordt: https://www.rtbf.be/article/un-an-avant-les-elections-la-crise-de-confiance-entre-les-belges-et-la-politique-11210674

krijgen die stabieler en duurzamer zijn en meer bescherming bieden.

Deze werkende die al twee jaar met contracten van bepaalde duur werkt, vindt dat er na meerdere contracten van bepaalde duur sneller een vast contract moet volgen.

> Maximaal één jaar contracten van bepaalde duur en daarna vaste indienstneming. [wa05]

In een context van veranderende en opgelegde statuten tussen werknemers, zelfstandigen en andere meer onzekere statuten, vraagt deze docent om meer loondienstverbanden en langere contracten.

> Een voltijdse job met een contract als loontrekkende. Ik roep de bevoegde instanties op om de vele contractvormen voor jonge werkenden te herzien. Hiervan wordt gedacht dat dat ze hen helpen terug te keren op de arbeidsmarkt, maar in werkelijkheid geven ze alleen maar de werkgevers de kans bekwame jongeren slecht te betalen voor het werk van een professional in loondienst. [wa07]

Tewerkstellingsmaatregelen verbeteren om contracten duurzamer te maken

Heel wat werkenden in bestaansonzekerheid waren vrij kritisch over "gesubsidieerde jobs". Ze benadrukten het belang van coherente gewestelijke tewerkstellingsmaatregelen die een springplank vormen naar stabiele tewerkstelling, zodat mensen niet langdurig in een situatie met een tijdelijke job of activiteit blijven.

> We zouden ook bepaalde statuten moeten verbeteren, zoals dat van artikel 60. Je werkt een jaar en daarna zit je weer in de werkloosheid, waardoor je in een cyclus terechtkomt die zich telkens herhaalt. [wa56]

Deze werkloze platformwerkster stelt voor een aantal tewerkstellingsmaatregelen af te schaffen, omdat ze mensen kwetsbaar maken en volgens haar een aparte categorie werkenden creëren. Zij geeft de voorkeur aan activeringsmechanismen die echte arbeidskansen bevorderen.

> We zouden alle systemen moeten afschaffen die mensen vasthouden in armoede en bestaansonzekerheid: APE-paspoort enz. Dit creëert tweederangs arbeiders! (...) Zorg ervoor dat Actiris en Forem langdurig werklozen ondersteunen bij het zoeken naar werk, niet alleen door opleiding, maar ook door de reële mogelijkheid te bieden om door een werkgever in dienst te worden genomen! [wa59]

De kennis van sociale hulpverleners vergroten, vooral met betrekking tot hybride situaties (combinatie en opeenvolging van periodes van werk en uitkeringen)

Verschillende werkenden in bestaansonzekerheid spreken over fouten die verschillende verzekeringsinstellingen, uitbetalingsinstellingen en openbare instellingen van de sociale zekerheid maakten met betrekking tot hun situatie.

> Sommige instellingen van de sociale zekerheid hebben helemaal geen idee van onze wereld, van hoe dat eigenlijk werkt. En dus passen we in geen enkel hokje en hebben we geen statuut. We worden niet erkend door de staat. [wa17]

De voorwaarden voor toegang tot verschillende hulpsystemen staan haaks op de specifieke kenmerken van de werkterreinen van bepaalde sectoren. Ook belangrijke ontwikkelingen zoals de veralgemening van precair werk (studenten, platformwerkers, zelfstandigen, uitzendkrachten, amateurkunstenaars, vrijwilligers enz.) zijn nadelig.

Deze freelance kunstenares heeft het over werkenden die "niet meetellen", met voortdurend wisselende contracten, verschillende opdrachten, een hoge inzetbaarheid en veelvuldige combinaties van jobs en activiteiten. Ze wijst zowel op het gebrek aan informatie als op het constante risico om gestraft te worden op basis van criteria waar de werkenden oprecht geen weet van hebben.

> Ik kon niet echt terugvallen op mensen die me raad konden geven en ik heb veel fouten gemaakt. Helaas werkt het in België zo dat als je iets niet doet omdat je niet op de hoogte bent, of niemand het je heeft gezegd, je gestraft wordt omdat je er maar voor had moeten zorgen dat je het wist. En zo werkt het altijd en dat is toch geen normaal systeem. (...) Op zijn minst moeten we goed geïnformeerd worden, want ik krijg voortdurend te maken met instellingen die gewoon niet kunnen antwoorden op mijn vragen, omdat ze het niet weten. Het mogen dan wel gekwalificeerde mensen zijn, maar [tewerkstellingsdienst] heeft nog nooit een van mijn vragen kunnen beantwoorden. [Tewerkstellingsdienst] heeft me ooit zelfs op het verkeerde spoor gezet, waardoor ik

> fouten maakte. Ze moeten toch weten dat alles werkt op basis van subsidies en zo... [wa21]

Dit is een cruciaal element omdat er steeds meer stelsels van precaire tewerkstelling en activiteiten zijn en er voor elk van deze stelsels maximale inkomensdrempels gelden die kunnen veranderen. Er bestaan ook specifieke regels om te combineren, die de werkenden en werkgevers niet altijd kennen. Als drempels worden overschreden, worden onterecht betaalde bedragen teruggevorderd en volgen er belastingen en boetes (zie hoofdstuk 2).

Financiële zekerheid bieden in situaties van onvrijwillige hybriditeit en het behoud van sociale rechten stabiliseren

We moeten de trajecten veiliger maken en de werkende armen beter beschermen tijdens rustigere periodes die zich voordoen of die hen worden opgelegd. Veel werkenden vragen stabielere en flexibelere mogelijkheden om activiteiten en jobs te combineren met een vervangingsinkomen of sociale bijstand, die rekening houden met de onvoorspelbaarheid van contracten en contractuele regelingen (zie hoofdstuk 5).

Voor de werkenden is het dringend nodig dat hun sociale en beroepssituatie wordt gestabiliseerd door een betere bescherming (behoud van sociale rechten, beter toegankelijke aanvullende hulp inzake gezondheid, huisvesting, energie, mobiliteit enz.) en door veilige combinatiemogelijkheden, zonder sancties en terugvordering van onterecht ontvangen bedragen.

De voorwaarden voor toekenning of behoud van aanvullende uitkeringen naast een activiteit zijn in elke tak van de sociale zekerheid (werkloosheid, ziekteverzekering enz.) en sociale bijstand (leefloon, uitkeringen voor mensen met een handicap enz.) variabel, specifiek en complex. De toegestane drempels zijn laag, hoewel het absoluut noodzakelijk is de werkenden te helpen om de financiële lasten van een normaal leven te dragen.

Veel werkenden raden aan om de toegang tot bepaalde sociale rechten te verruimen, met name de toegang tot een werkloosheidsuitkering, verhoogde tegemoetkoming en het statuut van alleenstaande. Met de recente hervormingen van het recht op een werkloosheidsuitkering en de vermindering van het aantal werkenden dat in aanmerking komt voor een werkloosheidsuitkering, zal de cruciale vraag zijn hoe stabiel de combinatie is van werk, met een leefloon, sociale bijstand en/of een ziekte- en arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Veel werkende armen vragen om hervormingen van het recht op een werkloosheidsuitkering. Er is enerzijds de behoefte om te kunnen gebruikmaken van het recht op een werkloosheidsuitkering[320], die steeds moeilijker te verkrijgen en te behouden wordt (Observatorium voor gezondheid en welzijn, 2017). Anderzijds is er behoefte om gemakkelijker een uitkering te kunnen krijgen in periodes zonder werk of om uitkeringen te kunnen combineren in periodes met schommelende activiteiten.

Met de recente hervorming die de toekenningscriteria herziet en de werkloosheidsuitkering beperkt tot twee jaar, zullen de administraties de regels voor het behoud van de rechten van de werkenden die in aanmerking komen voor een werkloosheidsuitkering moeten uitleggen. Er zal in dit geval rekening moeten worden gehouden met het feit dat de activiteit en de inkomsten kort en onvoorspelbaar zijn (korte en gefragmenteerde contracten en regelingen). Het is belangrijk om hiermee rekening te houden om de rechten van werkenden te vrijwaren na periodes van activiteit.

Met betrekking tot andere rechten, bijstand en diensten die essentieel zijn voor het dagelijks leven (recht op verhoogde tegemoetkoming, kortingen op vervoerskosten, energiekosten, huur enz.), vinden sommige werkenden dat de toegestane inkomensdrempel hoger zou mogen zijn, zodat zij hiervan kunnen blijven gebruikmaken en ze ondanks alles toch kunnen «standhouden» wanneer hun werk- en activiteitssituatie een beetje verbetert.

Arbeidsvoorwaarden verbeteren

Voor veel werkenden in bestaansonzekerheid zijn de werktijden op lange termijn onhoudbaar. Een verbetering van de arbeidsvoorwaarden en de erkenning van zwaar werk zijn absoluut noodzakelijk. Deze werkende in de voedingssector (supermarkt) wil waardering en erkenning voor de hoeveelheid en de zwaarte van het werk.

> Alleen al de werktijden (lacht) (denkt na). Persoonlijk zou ik willen dat we niet als pionnen worden behandeld. Dat ze ons niet gebruiken als caissières, vakkenvullers of domme werkenden eigenlijk. Dat we erkenning krijgen voor het werk dat we doen, want dat is niet gering. Dat is wat mensen je vaak vertellen, maar nee, dat klopt niet, dat zou ik hem zeggen denk ik. Uiteindelijk heeft elke job zijn positieve en negatieve kanten. We kunnen niet alles veranderen, maar dat wel. [wa34]

[320] Het onderzoek vond plaats vóór de akkoorden van de regering-De Wever.

Ze zou willen dat het personeel meer betrokken zou worden bij de organisatie van het werk, zoals in kleine organisaties (autonomie over de toewijzing van de taken, verantwoordelijkheden inzake het beheer en de tijd van pauzes enz.), in plaats van te werken in grote supermarkten waar de managementmethoden hen "ontmenselijken" (wat betreft de manieren om de uren te verdelen, de tijd te organiseren, het werk te verdelen en te doen).

Voor een aantal werkenden moeten er maatregelen worden genomen om het zware werk te compenseren. Ook het verschil in inkomen en voordelen tussen rijke werkenden in een stabiele situatie en werkenden in armoede, bestaansonzekerheid en instabiliteit moet opnieuw in evenwicht worden gebracht. Er is een gevoel van een enorm contrast tussen rijkere, "bevoordeelde" werkenden en extreem "kansarme" arme werkenden.

Maatregelen nemen voor de meest kwetsbare groepen onder de werkende armen

De meeste maatregelen zijn algemeen en gericht op het inkomen, de organisatieregels van de werkgevers, de complexiteit van het behoud van rechten en de arbeidsvoorwaarden. Toch formuleerden sommige werkenden ook ideeën voor specifieke hervormingen voor groepen die als "kwetsbaar" worden beschouwd. "Kleine zelfstandigen", "eenoudergezinnen", "jongeren" en "vreemdelingen zonder verblijfsvergunning" worden door de werkenden in bestaansonzekerheid als het meest kwetsbaar beschouwd.

"Kleine zelfstandigen"

Verschillende voltijdse of periodieke zelfstandigen spraken zich uit voor een hervorming van het statuut, de belastingregels en de bescherming van zelfstandigen. De financiële onzekerheid is zodanig groot dat het voor vooral de "kleine zelfstandigen" moeilijk is om aan hun verplichtingen te voldoen inzake de bijdragen en belastingen. De bevraagden wezen op het belang van betere informatie voor kleine zelfstandigen (voormalige P2P'ers, ondernemers, kleine winkeliers, freelancers, familiale ondernemingen enz.).

Het is ook nodig de steunmaatregelen voor zelfstandigen te concentreren op de instandhouding van de activiteit, in plaats van stimulansen te voorzien om van statuut te veranderen en als zelfstandige te starten zonder goed te weten wat dat inhoudt.

> Een permanent sociaal en technisch kantoor openen voor zelfstandigen. Zij hebben het vaak erg moeilijk om betrouwbare informatie te krijgen over de (zowel sociale als sectorspecifieke) regelgeving en die uiteindelijk geen concrete hulp krijgen bij de steeds complexere administratieve en beheerstaken. Ondersteuning voor jonge ondernemers en jonge bedrijven blijft namelijk vaak beperkt tot een of andere algemene gespreksbijeenkomst of tot opleidingen om mensen aan te moedigen uit de werkloosheidscijfers te stappen en als zelfstandige te starten, maar heeft zeer weinig aandacht voor wat er nodig is om het voortbestaan van deze bedrijven te garanderen, op welke manier en hoe lang ze hun activiteit zullen kunnen voortzetten na de oprichting. (...) We hebben nauwkeurige informatie en richtlijnen in verband met het dagelijks beheer nodig, over het opmaken van loonstrookjes, het beheer van de btw, het anticiperen op belastingen, het beheer van alles. Er zijn checklists nodig met bijvoorbeeld een lijst van nuttige en directe links naar begrijpelijk geformuleerde wetteksten van de sector; een organigram van alle verplichtingen en rechten per activiteitensector; toegang tot een administratieve dienst voor vragen met betrekking tot het arbeidsrecht, de belastingen en de specifieke regelgeving voor de sector; maar bijvoorbeeld ook een actuele lijst met de contactgegevens van professionele marktdeelnemers voor alle functies en alle belangrijke verrichtingen die nodig zijn voor de activiteit (...) en om ervoor te zorgen dat je niets vergeet in het business plan, verzekeringen, de kosten van het sociaal secretariaat enz. Maar dat hebben wij allemaal niet gekregen. En dus verspil je de eerste jaren best veel energie om dat allemaal op een rijtje te krijgen. [wa20]

We moeten ondernemers, kleine handelaars en micro- en kleine familiebedrijven doeltreffender ondersteunen bij de dagelijkse bedrijfsvoering.

Andere zelfstandige werkenden in bestaansonzekerheid vermeldden echt behoefte te hebben aan een kwalificatie van hun statuut en aan meer bescherming, zowel voor afhankelijke niet-loontrekkenden (P2P'ers, freelancers enz.) als voor zelfstandigen. Sommigen vinden dat er tussen verschillende soorten zelfstandigen, freelancers, zelfstandigen in bijberoep, platformwerkers enz. te veel verschillen zijn in behandeling en voordelen, bijvoorbeeld het kunnen gebruikmaken van het aftrekken van allerhande kosten. Er zijn weinig vakverenigingen, er is weinig informatie en weinig bescherming.

Eenoudergezinnen en vrouwelijke werkenden die gezinshoofd zijn

Het onderzoek toonde aan dat care-werk[321] tijdrovend is, overwegend vrouwelijk blijft (zorg, opvoedingstaken, huishoudelijke taken ...) en onzichtbaar is in de statistieken, terwijl dit werk ten volle bijdraagt aan de productiviteit van de economie. De getuigenis van deze werkende illustreert dit en zij stelt zelfs voor om een vergoeding in te voeren voor dit gratis en onzichtbare werk.

> Voor mij geldt in ieder geval "geef me een job en stop met me die rollenspellen te laten spelen om te smeken dat ze me aannemen en me een job geven. En stop met denken dat ik geen werk wil! ". Want geen werk hebben, geen plek hebben in de maatschappij, maakt je kop kapot. Of aanvaard dat ik een vrouw ben, een alleenstaande moeder en echt ons werk thuis is onberispelijk. Dus kom kijken, oordeel en kom kijken, laat me zien dat jij ook zo goed voor je kinderen zorgt. Ik ben een moeder en dat is iets wat heel waardevol is. (...) Dus, ministers van werkgelegenheid, neem me niet kwalijk, maar een moeder moet betaald worden voor het werk dat ze thuis doet als opvoeder. Niemand betaalt haar voor het opvoedkundige werk dat ze doet. [wa25]

Eenoudergezinnen worden aangeduid als een specifieke groep die moet worden geholpen, omdat ze statistisch gezien een groter risico lopen op bestaansonzekerheid en armoede (Observatorium voor gezondheid en welzijn, 2015).

Werk en behoud van werk zijn enorme uitdagingen in een context van korte contracten, onmogelijke werktijden, dure crèches en een gebrek aan betaalbare plaatsen, gebrek aan mogelijkheden voor thuishulp, dat ook vaak dure oplossingen zijn.

> Eenpersoonsgezinnen en éénouder- of co-ouderschapsgezinnen of zelfs nieuw samengestelde gezinnen worden in onze samenleving niet in aanmerking genomen. Dus ook niet in de Belgische administratie, terwijl deze situaties vandaag heel actueel zijn. Ik vind dat ieder mens/burger het recht heeft om financieel onafhankelijk te zijn. Denken dat een persoon of een gezin kan leven van een minimumloon of minimumuitkering is volgens mij dom. Bovendien helpt of stimuleert deze beperking mensen niet om zo snel mogelijk een job te vinden. [wa20]

Jongeren

De "jongeren" worden in het Brussels gewest ook vaak als een aparte kwetsbare groep gezien en een deel van hen kampt met verschillende moeilijkheden en ongelijkheden (zie hoofdstuk 4), die elkaar versterken door de dynamiek van de arbeids- en activiteitenmarkten, die volop in verandering is (zie hoofdstuk 5).

> We hebben een VOLWAARDIGE sociale opvolging van de jongeren nodig. Zij zijn de toekomst. Het probleem is de werkloosheid. Zodra een jongere afhaakt, moeten we hem of haar kunnen volgen en mogen we hem/haar niet loslaten. [wa57]

Brusselse jongeren lopen een groot risico om terecht te komen in precaire jobs en activiteiten, zoals studentenjobs, uitzendwerk, gesubsidieerde jobs, jobs en activiteiten van korte duur enz. De ongelijkheden op het vlak van leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, sociaaleconomische achtergrond, buitenlandse afkomst en statuut nemen toe.

Sommige studenten moeten bijvoorbeeld gaan werken omdat ze niet genoeg geld hebben. Deze jobstudente die meerdere baantjes combineert, spreekt over ongelijkheden in verband met beroepskeuzes en de toekomst. De toekomstkansen zijn ongelijk. Als de prioriteit ligt bij de kost verdienen, je ouders helpen of de huur betalen, vallen heel wat mogelijkheden weg.

> Ik ken mensen die niet naar de lessen komen omdat ze hun huur moeten betalen en geen andere keus hebben dan shiften aan te nemen die midden in hun lessen vallen. Dat gaat over de helft van de aula hè! Er zitten veel mensen in de aula, dus het is duidelijk dat als ik aan een ideale carrière denk, ik graag onderzoek zou blijven doen na mijn master, maar dat ga ik wegens financiële redenen niet doen, dat is duidelijk. (...) Ik moet gaan werken en financiële stabiliteit hebben en als volwassene in de arbeidswereld stappen. En om onderzoek te doen, zou ik financiering moet vinden. Ik denk niet dat ik bereid ben om te moeten rennen. Dat is wat ik zou willen doen, maar niet in die omstandigheden. Dus doe ik het liever niet! [wa07]

[321] Reproductief werk, helpen en zorgen voor mensen, huishoudelijk en opvoedkundig werk, voorbereidend werk voor taken en organisatie enz.

Werkenden met een buitenlandse nationaliteit

Rechtsbijstand moet toegankelijk zijn voor alle werkenden in bestaansonzekerheid, vooral voor werkende vreemdelingen zonder verblijfsvergunning. Hulp om een verblijfs- en een werkvergunning te krijgen, is een absolute prioriteit voor deze onzichtbare arbeiders, die elke dag een inkomen nodig hebben. Deze platformmedewerker drukt het zo uit.

> Het enige wat ik zou willen vragen, is dat mijn papieren zo snel mogelijk in orde zouden zijn. Al wat mij op dit moment interesseert, is mijn papieren krijgen en kunnen werken om een goed loon te verdienen. [wa10]

Volgens deze informele tuinarbeider is het absoluut noodzakelijk de arbeidsmarkten te regulariseren om niet langer onzichtbaar te zijn en uit een situatie zonder sociale bescherming te raken. Dat kan alleen als een werkvergunning makkelijker te krijgen is.

> Wij zijn slachtoffers, dus vragen we aan de staat om eerst de arbeidsmarkt te regulariseren. Om hen het recht te geven om te werken en bij te dragen. Zo zie ik het. Een sociaal leven hebben zoals iedereen, een gezin stichten... en ja, werken, reizen, die dingen. [wa31]

Voor deze informele werkende, die met zijn vrouw uit een centraal Maghrebland naar hier is gekomen, moet de toegang tot werk voor buitenlandse werkenden makkelijker worden. Werkvergunningen moeten sneller worden toegekend en verlengd, zodat werkende armen kunnen blijven werken en financiële en juridische zekerheid kunnen verwerven. Deze vraag hoorden we vele malen.

> Het zijn buitenlanders die bijdragen aan de economie van dit land en daarom moeten we de wetten versoepelen, want België is een rechtsstaat en dus moeten we sommige wetten veranderen. Ik kan maar niet aan mijn werkvergunning geraken en mijn vrouw ook niet. [wa40]

De arbeidsinspectiediensten versterken en het werk van openbare hulporganisaties doelgerichter maken

De arbeidsinspectiediensten moeten worden versterkt en er moet iets worden gedaan aan het probleem van de werkuren die niet worden aangeven bij de RSZ en van de niet naleving van het sociale zekerheids- en het arbeidsrecht (werktijden, recht op pauzes, risicopreventie en veiligheid op het werk enz.). Er moeten ook middelen worden ingezet om belastingfraude te bestrijden en toezicht te houden op de sociale wetgeving.

Deze werkende vindt dat er te veel instanties zijn die zelfstandigen helpen, maar dat ze niet doen wat nodig is om het voortbestaan van de activiteit te garanderen.

> Europese subsidies voor het creëren van tewerkstelling en het stimuleren van de economie (met name de oprichting van ondernemingen) rechtstreeks toewijzen aan micro-ondernemingen en kmo's om gangbare specifieke problemen op te lossen, in plaats van ze te besteden aan het opzetten van begeleidingsstructuren in de pre-oprichtingsfase en aan communicatie die bedoeld is om de oprichting van ondernemingen te stimuleren. [wa20]

7.2. Beleidsaanbevelingen van professionele eerstelijnshulpverleners

Professionele eerstelijnshulpverleners merken steeds terugkerende problemen op en ook specifieke en algemene ontwikkelingen. Ze richten zich tot alle beleidsniveaus.

Statuten, rechten, ondersteuning en bescherming van loontrekkende werkenden in precaire situaties

De problemen die hybride situaties met zich meebrengen op het vlak van arbeids- en activiteitsstatuut komen steeds terug. Professionele hulpverleners formuleren aanbevelingen die in dezelfde richting gaan als deze die door werkenden in bestaansonzekerheid werden geformuleerd. Over het algemeen raden de professionele eerstelijnshulpverleners aan om systemen op te zetten die mensen meer zekerheid geven in hun parcours wanneer situaties van werken en niet-werken elkaar afwisselen.

In precaire sectoren hebben mensen met een vast contract vaak te maken met een contractbreuk en worden degressieve werkloosheidsuitkeringen een groot probleem. Werkenden die periodes van werkloosheid doormaken, worden armer. En ongewenste periodes van werkloosheid komen vaker voor bij werkende armen. Deze hulpverlener, die in de

"sociale" sector werkt, stelt een behoud van loon voor tussen twee contracten in wanneer mensen werkloos worden.

> In onze sector, waar we te maken hebben met echt korte opdrachten, vind ik dat het een uitgelezen kans is om in de overgang tussen twee contracten hetzelfde loon te garanderen. Want wat er gebeurt is dat wanneer je 1.600 of 1.800 euro per maand verdient en in een ander opvangcentrum eindigt de opdracht omdat de subsidies worden bevroren. De mensen die een vast contract hadden, zijn daardoor ineens hun vast contract kwijt. Ze zeggen dat je kunt terugvallen op een werkloosheidsuitkering, die 80% van je salaris zal zijn, maar ... Iemand die al moeite heeft om rond te komen, die kinderen heeft, die kosten heeft die eraan komen ... Als je van de ene dag op de andere je werk verliest en je terugvalt op 60 of 80%, kun je niet ... je hebt geen appeltje voor de dorst meer, dus wat ga je doen met de rekening die je niet hebt betaald? Je gaat schulden maken want later volgt er een herinnering. Dus ja, in bepaalde situaties moet het loon van mensen die werkloos worden, gewaarborgd worden en behouden blijven. Daarna mag het degressief zijn, maar het probleem is dat het al meteen degressief is. [hulpv34]

Zowel voor onzekere vaste contracten als voor contracten van bepaalde duur en tijdelijke contracten (uitzendwerk, korte contracten, gesubsidieerde jobs enz.) moeten we de mogelijkheden om inkomen uit werk te combineren met sociale uitkeringen flexibeler maken in de overgang tussen activiteit en inactiviteit.

> Welja, dat zijn mensen die geen statuut hebben, statuten met weinig bescherming: uitzendkracht, contract van bepaalde duur, zwartwerk, dat soort dingen. Voor mensen die weinig gekwalificeerd zijn (...) en die minder dan 1.500 euro verdienen, vind ik dat we deze statuten zouden moeten stoppen en iets aan de wet moeten doen. [hulpv 32]

> Als ik de rekensom maak, denk ik bij mezelf: "Ik krijg liever mijn volledig leefloon aan het eind van de maand dan dat ik moet ploeteren om één of twee dagen per maand te gaan werken. Ik blijf thuis, ik werk niet en dat vind ik prima". Dus het mechanisme moet anders ... We moeten kunnen combineren. [hulpv16]

Deze juridische hulpverleenster vindt dat het inkomen en salaris moeten worden veiliggesteld door het aantal gewerkte uren te verminderen.

> We moeten het aantal uren dat nodig is voor een voltijdse arbeidstijd met behoud van loon verminderen. [hulpv02]

Deze hulpverlener vindt dat de grote bedrijven, net als alle burgers, zouden moeten bijdragen aan de betaling van de bijdragen en belastingen, waardoor het herverdelingssysteem van de sociale bescherming in stand kan worden gehouden.

> De grote ondernemingen die aan belastingontwijking doen, verzwakken onze samenleving. We moeten iets doen tegen belastingontwijking, want dat is waar het "gat in de sociale zekerheid" echt vandaan komt. [hulpv13]

Tot slot deden verschillende professionele hulpverleners het voorstel om de bedrijfsvoorheffing op kleine en middelgrote lonen te verlagen om de dynamiek van verarming bij werkende armen tegen te gaan en hun "koopkracht" te vergroten.

Over het algemeen benadrukken de professionele hulpverleners dat de overheden volgens hen meer aandacht moeten hebben voor de psychosociale risico's en belasting. Ze zeggen dat er effectievere risicopreventiemaatregelen moeten komen voor de werkende armen. Zij zijn diegene die het meest zijn blootgesteld.

Tewerkstellingsmaatregelen

Volgens de eerstelijnshulpverleners die wij spraken, moeten de tewerkstellingsmaatregelen bestendigd worden om te voorkomen dat mensen van statuut veranderen en opnieuw in de beginsituatie terechtkomen.

> Ja, ik vind dat er best veel tewerkstellingsmaatregelen zijn, maar helaas blijven ze niet duren in de tijd. Voor sommige mensen vormen ze een springplank, maar daarna zal het altijd moeilijk zijn om opnieuw een job te vinden. Er zijn dus IBO-contracten, er is artikel 60, Stage First, welja, er zijn een heleboel contracten voor zes maanden, een jaar, twee jaar, maar daarna staat de persoon soms weer bij af. [hulpv18]

Bovendien wijzen de ondervraagde hulpverleners en de werkende armen, erop dat de tewerkstellingsmaatregelen niet genoeg betaald worden. Een van onze respondenten, een maatschappelijk werkster,

vindt het noodzakelijk dat het loon voldoende om in het levensonderhoud te voorzien.

> Op federaal niveau denk ik dat we het systeem van artikel 60 wat moeten herzien... de lonen herzien, dat zeker... ze aanpassen aan de levenskwaliteit, in de zin van de kosten van levensonderhoud, ze aanpassen aan de huidige huurprijzen. [hulpv16]

Behalve de kwestie van het verduurzamen van de tewerkstellingsmaatregelen, vestigen de hulpverleners de aandacht op het fundamentele probleem van het gebrek aan jobs en vragen ze om maatregelen op een meer macro-economisch niveau, met name op het gebied van het economisch en fiscaal beleid.

> Activa-plan, Stage First, Artikel 60 enz. Daar raken we niet aan, omdat ze het leed af en toe toch verplaatsen, zodat het niet te veel bij dezelfde mensen blijft. Maar we moeten toegeven dat deze oplossingen niets veranderen aan het basisprobleem dat er een tekort is aan werkgelegenheid. [hulpv13]

Welzijn hangt in het kader van de tewerkstellings- en opleidingsmaatregelen samen met herstel van het zelfvertrouwen en met het herstel van het vertrouwen tussen de hulpverlener en de rechthebbende.

> Ja, om aan hun vertrouwen te werken, hen te begeleiden en te vormen, moeten we ook creatief zijn en een beroep doen op hun omgeving. Sinds kort heb ik een man die veel psychiatrische problemen heeft. We hebben vrijwilligerswerk midden in de natuur gevonden om hem er weer bovenop te helpen... maar je moet erin meegaan! En ook het welzijn bevorderen, want het heeft geen zin om ze weer aan een job te helpen waarvan ze zullen zeggen: “Nee, dat is niet goed.” Maar we moeten een goede job voor ze vinden die bij ze past! [hulpv18]

De overheidsdiensten en inspectiediensten versterken om misbruik van het arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht te bestrijden

Net zoals werkenden in bestaansonzekerheid, benadrukken ook de eerstelijnshulpverleners het belang van het versterken van de overheidsdiensten om inspecties uit te voeren, misbruik op te sporen en de toepassing van de regels te controleren. En dit door hen de middelen te geven om hun taken uit te voeren om de bestaande wetgeving te doen naleven.

De hulpverleners zijn het roerend eens met een versterking van de inspectiediensten omdat de rechten van werkenden vaak niet worden gerespecteerd. Deze sociale inspectrice wijst op de noodzaak om zich prioritair op de belangrijkste fraudegevallen te concentreren en op de noodzaak om de wetgeving en de lonen te harmoniseren.

> Ik ga nu voor de eigen parochie preken, maar ik denk dat het duidelijk is dat het versterken van de inspectiediensten een prioriteit is, waarbij duidelijk doelen moeten worden vastgelegd. We moeten fraude bestrijden, dat zegt alles en niets. Zolang we niet genoeg mensen hebben om alles te doen, denk ik dat we prioriteiten moeten stellen. [hulpv33]

Vooral de strijd tegen zwartwerk en het migratiebeleid moeten serieus worden genomen en vereist essentiële veranderingen. Heel wat hulpverleners vragen namelijk werk te maken van een veel snellere regularisatie en om de strijd aan te gaan tegen ongelijkheid in de ruime betekenis. Het is cruciaal de overheid op haar verantwoordelijkheid te wijzen en ervoor te zorgen dat de wet wordt nageleefd, ook door de grote bedrijven.

We moeten de inspectiediensten hun werk laten doen op hun specifieke werkterreinen (toezicht op welzijn, toezicht op de sociale wetgeving, de RSZ enz.), ze laten samenwerken en meer bewegingsruimte geven om de sociale wetgeving te doen naleven.

Burgers beter informeren over hun sociale rechten en de informatiekanalen over rechten en rechtspraak vereenvoudigen

De eerstelijnshulpverleners wijzen op het belang om werkenden in bestaansonzekerheid correct te informeren over hun rechten, omdat zij te maken hebben met de meest complexe sociaal-administratieve situaties. We moeten dus nadenken over harmonisatie, vereenvoudiging en actualisering van de informatie die momenteel op verschillende plaatsen beschikbaar is, namelijk websites, brochures, sociale netwerken enz. De leesbaarheid en bevattelijkheid zijn essentieel voor de werkenden, ongeacht hun statuut, die soms dringend hulp nodig hebben.

> Eén loket opzetten voor informatie over de sociale zekerheid en alle beschikbare hulp. Er zou ook een website moeten worden gemaakt. Ofwel alle informatie daar beschikbaar maken of op zijn minst doorverwijzen naar de juiste instanties/sociale partners/vzw’s/diensten/enz., zodat ze weten waar ze terechtkunnen. [hulpv06]

Kwetsbare werkenden zijn niet op de hoogte van alle "spelregels" (soorten combinaties en cumuls, toegestane drempels voor uren, dagen en inkomen enz.) en hebben vaak geen andere keuze dan aan te nemen wat men ze aanbiedt. Zo weten sommigen niet in welk statuut ze zitten (misbruik van statuut, oplichting enz.) (zie hoofdstuk 2). Daarom is informatie over hun sociale rechten essentieel om hun traject en transities veiliger te maken en overstappen te vergemakkelijken.

Deze centralisatie en vereenvoudiging gaan samen met de noodzaak om informatiecampagnes op te zetten voor alle soorten werkenden in Brussel, over hun sociale rechten, over aanvraagprocedures, wat ze moeten doen om hun rechten te behouden, een klacht in te dienen of beroep aan te tekenen wanneer de wet niet wordt nageleefd.

Maatregelen nemen voor de meest kwetsbare groepen werkende armen

De professionele hulpverleners wezen onder de werkende armen ook bepaalde groepen aan die extra risico lopen.

"Kleine zelfstandigen"

Het zelfstandigenstatuut moet grondig worden hervormd om activiteiten met een laag inkomen, beter te beschermen en minder te belasten. Ze hebben het sinds de coronacrisis heel moeilijk. Kleine zelfstandigen en kleine ondernemingen worden vaak gewurgd door hun kosten (vaste kosten, bijdragen, btw, werknemers, belastingen enz.). De hulpverleners raden aan de socialezekerheidsbijdragen te verlagen en de belastingtarieven aan te passen en te moduleren op basis van het inkomen.

> Ja, dit statuut moet worden hervormd. (...) Wanneer je een zelfstandige activiteit start, blijf je voor een deel loontrekkend om gewoon nog wat zekerheid te hebben. Je gaat halftijds als loontrekkende werken en halftijds als zelfstandige. Halftijds als zelfstandige wil zeggen dat je meer dan 40 uur gaat werken ... dus betaal je een kleine socialezekerheidsbijdrage op basis van je inkomen. Tot een inkomen van €14.000 bouwen je socialezekerheidsbijdragen geen rechten op (...). Vanaf € 14.000 en nog wat, bouw je wel rechten op, maar daaronder betaal je voor niets. [hulpv19]

Een hulpverleenster stelt bijvoorbeeld dat wanneer iemand die halftijds in loondienst is en zelfstandige in bijberoep ziek wordt, de persoon de facto in bestaansonzekerheid terechtkomt door de extreem lage uitkering die hij/zij ontvangt op basis van de halftijdse job. Dit hybride statuut, op het snijpunt van het werknemers- en het zelfstandigenstelsel, zou beter mogen worden beschermd aangezien zij bijdragen via hun sociale premies.

De hulpverleners die wij spraken, raadden ook aan de belastingtarieven voor kleine zelfstandigen te herzien op basis van wat ze echt verdienen, en dit door het tijdsverschil van twee jaar tussen het reële inkomen en de geïnde belasting af te schaffen. Dit tijdsverschil draagt bij aan de onzekerheid van zelfstandigen.

Werkenden met een buitenlandse nationaliteit

Verschillende professionele hulpverleners benadrukten dat het belangrijk is om het statuut van buitenlandse werkenden sneller te regulariseren en om de procedures te vereenvoudigen. Ze benoemen ook het belang om verblijfsvergunningen en werkvergunningen gelijktijdig toe te kennen om de vele administratieve complicaties en problemen te vermijden.

De grootste problemen waarmee buitenlandse werkenden te maken krijgen, ontstaan vaak door de verschillende tijdschema's van de procedures, voorwaarden en termijnen voor de toekenning, verlenging of het behoud van rechten.

> We moeten de strijd tegen zwartwerk doeltreffender organiseren, met behoud van de sociale rechten van de werkenden die er het slachtoffer van zijn (...) en de controlecapaciteit vergroten om erop toe te zien dat de arbeidsvoorwaarden die vóór de toekenning van vergunningen werden opgegeven (functie, werktijden, loon enz.) worden nageleefd. Vervolgens moeten we de werkgevers aansporen om de nodige stappen te ondernemen om tijdig de werkvergunningen te krijgen. [hulpv15]

Een aantal professionele hulpverleners vestigen de aandacht op de noodzaak om toezicht te houden op de arbeidsomstandigheden en contractuele regelingen van buitenlandse werkenden, aangezien ze vaak worden uitgebuit.

Arbeidsvormen die gunstig zijn voor het socialezekerheidssysteem herzien en versterken

De toename van regelingen en uitzonderingen in de nieuwe stelsels van tewerkstelling en activiteiten zorgt voor meer situaties waarin er weinig of geen socialezekerheidsbijdragen worden betaald. De

hulpverleners raden aan de bijdragen voor de verschillende statuten te herzien om stelsels van tewerkstelling en activiteiten aan te moedigen die bijdragen aan de sociale zekerheid.

Meerdere personen wijzen op de wildgroei van belastingvrije stelsels. Dit is niet wenselijk als we het sociale beschermingssysteem wensen te versterken. We moeten daarom vermijden dat er stelsels van precaire tewerkstelling en activiteiten ontstaan en dat er uitzonderingstelsels worden ontwikkeld die belastingvrije activiteiten bevorderen. Deze leiden namelijk tot een loskoppeling tussen werk en sociale bescherming, in die zin dat ze weinig (of zelfs niets) bijdragen aan het socialezekerheidssysteem.

Daarnaast moeten we bedrijven die zich niet aan het arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht houden meer kunnen controleren en bestraffen. Bijgevolg zullen de inkomens, de arbeidsvoorwaarden en de moeilijkheden van werkenden in bestaansonzekerheid verbeteren.

De hulpverleners vestigen de aandacht op het belang van werk wegens de sociale, integrerende en menselijke dimensies.

> Een echte economie zou een sociale economie zijn. Het zou een economie zijn op maat van de echte menselijke behoeften in termen van werk, comfort en middelen en met oog voor de mens, voor de werkende... Ik ben werkende en consument en ik moet de juiste keuzes maken... Ik kan het belastingsysteem niet veranderen, maar ik kan wel kiezen waar ik koop en hoe! [hulpv20]

Tot slot wijzen de ondervraagde hulpverleners op het belang van te kunnen gebruik maken van de verschillende aspecten van de sociale zekerheid. En dus niet alleen van de gezondheidszorg en de pensioenen, maar ook van de werkloosheidsuitkeringen, waarvan de ontvangers vaak met de vinger worden gewezen. Werkenden dragen bij aan de sociale zekerheid. Dat vangnet mag legitiem worden gebruikt:

> We moeten dus stoppen met het demoniseren van één bepaald soort mensen... (...) de informatie in evenwicht brengen... want dat vind ik heel erg... hoeveel mensen er in mijn kantoor komen die zeggen "nee, maar ik wil geen werkloosheidsuitkering!" maar... dan zeg ik "Maar jawel! De helft van je loon gaat daar naartoe! Je zou trots moeten zijn dat je deel uitmaakt van dat systeem! Dat je belastingen betaalt, dat je sociale bijdragen betaalt... en dus als je ontslagen wordt of wat dan ook, heb je recht op dat systeem waar je aan bijdraagt"... Laten we ophouden met ons te schamen! We schamen ons ook niet voor de kinderbijslag, we schamen ons ook niet voor het pensioen... [hulpv03]

Aan banden leggen van de praktijk van onderaanneming en "ketenonderaanneming" door werkgevers

Heel wat hulpverleners eisen hervormingen op alle beleidsniveaus in verband met de uitbestedings- en onderaannemingspraktijken. De autoriteiten moeten toezicht houden op de modaliteiten en praktijken van onderaanneming[322] of van systematische uitbesteding[323] die de verantwoordelijkheid weghalen bij de opdrachtgever en de hoofdwerkgever (zie hoofdstuk 5).

Onderaanneming staat voor het uitbesteden van opdrachten, taken, functies of soorten werk aan andere bedrijven of aannemers. Deze praktijk neemt almaar toe en houdt risico's in voor de arbeidsvoorwaarden en het versterken van ongelijkheden door druk te zetten op de lonen en vergoedingen, maar ook op de arbeidsvoorwaarden.

Onderaanneming heeft betrekking op alle niveaus van economische eenheden: zowel grote privébedrijven als middelgrote bedrijven, overheidsbedrijven of kleine bedrijven, maar ook individuele ondernemers. Deze praktijken hebben betrekking op functies zoals boekhouding, schoonmaak, catering, communicatie, vertaling, consultancy voor meer gespecialiseerde opdrachten (juridisch, onderzoek enz.), enz.

Onderaanneming en uitbesteding zien we ook op het niveau van de huishoudens, bijvoorbeeld in het kader van huishoudelijk werk (maaltijden, schoonmaken enz.) of care-taken (oppassen, verzorging, boodschappen doen voor kinderen en ouderen, enz.).

Deze onderaanneming wordt "in keten" georganiseerd met externe bedrijven en heeft belangrijke vertakkingen met platformwerk en de digitale

[322] Een onderaannemingscontract betekent dat opdrachten worden toevertrouwd aan een externe speler, zoals dat in alle sectoren gebeurt en gaat uit van een «onderaannemingscontract waarbij de aannemer een onderaannemer tegen een bepaalde prijs belast met de uitvoering van een werk en hem het recht geeft om de middelen voor de uitvoering en de leiding van het uitbestede deel van het werk te bepalen» in Actualités du Droit belge.

[323] «Uitbesteding is iets anders dan digitale werkplatformen, waarbij ook diensten aan externe partijen worden uitbesteed, omdat uitbesteding een doorlopende contractuele relatie tussen bedrijven of tussen bedrijven en autonome werkenden inhoudt, terwijl digitale werkplatformen voornamelijk voor bemiddeling zorgen van eenmalige diensten tussen individuen.» Bron: Europese Commissie, Outsourcing, working conditions and inequality

economie. Terwijl uitbesteding in theorie een langetermijncontract impliceert en uitbesteding via een platform eerder een aanvraag voor eenmalige diensten is, komen deze praktijken feitelijk samen op het kleinste niveau in een nevel van aanvragen voor diensten of contractuele regelingen (platformeconomie, digitale economie, informele economie enz.).

Deze bewegingen dragen ertoe bij dat de verantwoordelijkheden op het vlak van de naleving van de wetgeving bij elk nieuw contract of contractuele overeenkomst vervagen. De ondervraagde hulpverleners raden de autoriteiten aan de wetgeving te hervormen en meer te controleren.

7.3. Aanbevelingen van het Observatorium

Op basis van de enquête en het onderzoekswerk formuleert het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn in dit deel enkele algemene aanbevelingen in het kader van zijn opdrachten[324].

De gegevens over de verschillende arbeids- en activiteitssituaties zichtbaar maken volgens de nomenclatuur van de IAO

De IAO en de Verenigde Naties wijzen op de noodzaak om wereldwijd actie te ondernemen tegen het fenomeen van verarming van de werkenden.

Op kwantitatief vlak moet er verder worden ingezet op het "cijferwerk" om tegemoet te komen aan de Resolutie betreffende de statistieken over de arbeidsverhoudingen[325] (CISE -18[326] CIST/20/2018/Resolution I). De classificatie die de IAO heeft voorgesteld na de internationale conferentie van arbeidsstatistici omvat een betere classificatie van de nieuwe vormen van precaire arbeid en activiteit. Dit zou het mogelijk maken om naar gegevens te gaan die dichter bij de werkelijkheid aanleunen.

De classificatie van de IAO, getoetst aan de empirische gegevens, laat zien dat het mogelijk is meer werkenden in bestaansonzekerheid zichtbaar te maken (zie hoofdstuk 2) om zo een beter beeld te krijgen van de diversiteit van de arbeids- en activiteitssituaties[327] in al hun vormen. Ook nieuwe veranderingen op de arbeidsmarkt in verband met de economische en sociale ontwikkeling kunnen zo nauwkeuriger worden gemeten.

Het zou ook nodig zijn na te denken over de soms tegenstrijdige benamingen van bepaalde statuten, waardoor het niet altijd mogelijk is de huidige dynamieken te zien.

We spreken bijvoorbeeld over "atypische jobs", hoewel deze vormen van arbeid of activiteit inmiddels steeds meer "typisch" zijn wat betreft de contracten, contractuele regelingen en activiteiten die niet systematisch worden opgenomen en zichtbaar gemaakt door de statistische indicatoren[328] (zie hoofdstuk 2).

Het gaat bijvoorbeeld ook over de categorie van de inactieven, die steeds meer actieve en werkende mensen omvat (studenten, gepensioneerden enz.) en ook over de benaming "vrijwilligerswerk", terwijl het in feite om "jobs" voor ongeschoolde arbeiders gaat. Ook de categorie van de afhankelijke niet-loontrekkenden zou kunnen worden geherformuleerd om de complexiteit van de arbeidsrelaties en de sociaaleconomische risico's voor de werkenden weer te geven. Er wordt aanbevolen deze verkennende analyse te verdiepen voor verschillende categorieën van de IAO-nomenclatuur.

Nieuwe indicatoren opstellen

Heel wat gegevens en indicatoren schieten tekort om een waarheidsgetrouw beeld te geven van wat vandaag de realiteit is van werkende armen. Op basis van de IAO-classificatie en recent onderzoek in België (Rati & Schouckens, 2023, Horemans et al., 2024; De Becker, 2024) wordt het cruciaal om over meer gedetailleerde indicatoren te beschikken voor de vormen die niet zichtbaar zijn in de klassieke indicatoren (duur van de contracten, hybride vormen, soorten contractuele regelingen, platformwerk enz.) en die weinig in perspectief worden geplaatst tegenover andere, meer klassieke vormen.

De tewerkstellingsgraad bijvoorbeeld geeft geen beeld van de tijdsaspecten en maakt het dus niet mogelijk een reëel aantal werkenden te koppelen aan een duur. De indicator voor werkende armen zou moeten worden verruimd tot boven de

[324] https://www.ccc-ggc.brussels/sites/default/files/documents/graphics/historique-et-structure/missions.pdf
[325] Resolutie van de twintigste Internationale conferentie van arbeidsstatistici betreffende de statistieken over de arbeidsverhoudingen, met de internationale classificatie van de arbeidsstatuten volgens type autoriteit CISE-18-A en volgens het sociaaleconomisch risico CISE-18-R: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/meetingdocument/wcms_648695.pdf
[326] https://www.ilo.org/publications/international-classification-status-employment-icse-18-manual
[327] Op basis van deze hypothese en deze nomenclatuur zijn we overgegaan tot de analyse in heel hoofdstuk II.
[328] Hieronder vallen tijdelijke contracten, interimcontracten, flexi-jobs, studentenwerk, betaalde opleidingen, gesubsidieerde jobs, stelsels van precaire tewerkstelling en activiteiten ... die niet worden meegeteld.

armoedegrens, zoals blijkt uit de volledige analyse van het rapport. Er moeten verschillende indicatoren voor de duur van tewerkstelling worden opgesteld om te proberen per periode het aantal nieuwe korte contracten in te schatten en te benaderen.

Gegevens voortbrengen over hybride en informele situaties

In het licht van de verwachte toename van hybride situaties is het essentieel om voor elk van de drie gewesten de hybriditeit weer te geven of deze proberen statistisch te benaderen. Steeds meer werkenden zullen meerdere jobs en activiteiten combineren en hulp of een aanvullende uitkering nodig hebben gedurende steeds kortere periodes.

Bovendien zijn de informele markten voortdurend in verandering en gaat hun ontwikkeling steeds sneller via digitale kanalen. Het is ook belangrijk om te proberen schattingen te maken van het informele werk in het gewest.

Werkenden in bestaansonzekerheid informeren en begeleiden om hun rechten op te eisen

Om werkenden in bestaansonzekerheid te helpen hun rechten op te eisen, lijkt het essentieel om hen de middelen te geven om hun sociaal-administratieve situatie op te volgen via “fysieke” (en niet alleen “digitale”) loketten.

Doordat hun sociaal-administratieve situatie vaak complex is, biedt een louter digitaal beheer van dossiers vaak niet de mogelijkheid om optimaal tegemoet te komen aan hun noden. In het kader van de ontwikkeling van digitale hulpmiddelen kunnen de zogenaamde “klassieke” statuutsituaties per definitie worden ingecalculeerd, wat niet geldt voor hybride vormen, combinaties en opeenvolgende gefragmenteerde contracten en contractuele regelingen (hoofdstuk 2). Het risico op fouten neemt toe door de steeds instabielere en veranderende trajecten van de werkende armen.

Om dezelfde redenen moet het gebruik van algoritmen (Van Lancker et al., 2025) en artificiële intelligentie (AI) bij de digitalisering van administratieve procedures en gegevensverwerking worden gemonitord en beoordeeld met betrekking tot de naleving van de rechten van de werkenden en het socialezekerheidsrecht.

In eerdere werken van het Observatorium werd al aangetoond dat het risico op niet-gebruik van sociale rechten toeneemt bij kwetsbare mensen vanwege de dematerialisering van de overheidsdiensten en de procedures (Mazet, 2016; Observatorium voor gezondheid en welzijn, 2017, Noël, 2021; Deville, 2023).

Om te proberen het vertrouwen te herstellen, is het noodzakelijk dat aan alle burgers een veilige administratieve relatie wordt gewaarborgd met betrekking tot hun rechten (Federale Ombudsman, 2024). Het is dringend nodig om een analyse te maken van de effecten van de almaar snellere digitalisering van procedures, diensten en administraties op de contractvoorwaarden (soorten contracten, verstaanbaarheid, bewijzen enz.) en declaratieve modaliteiten (gegevensinvoer door werkgevers en werkenden enz.) van de statuutsituaties van werkenden in armoede en werkenden in bestaansonzekerheid, maar ook op de effectieve toekenning van hun sociale rechten en de registratie van statuutwijzigingen (frequentie en combinaties).

Tegenwoordig wordt het voor, tijdens of na een job of activiteit steeds ingewikkelder om een antwoord te krijgen, je dossier op te volgen en een beslissing en de bijhorende verantwoording op te vragen.

Doordat de wet- en regelgeving zo vaak verandert, worden de sociale statuten ondermijnd, maar ook de arbeids- en activiteitsvoorwaarden. Dit gaat dan bijvoorbeeld over de toename van het aantal afwijkingen van en uitzonderingen op het arbeidsrecht (nieuwe statuten, stelsels, gerichte flexibiliteit enz.), veranderingen met betrekking tot de toegang tot en het behoud van rechten inzake sociale zekerheid en sociale bescherming (werkloosheidsverzekering, recht op sociale integratie, verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen enz.).

Het is dringend nodig dat de coherentie tussen de nieuwe maatregelen met betrekking tot de fundamentele rechten van de werkenden wordt onderzocht. In sommige opzichten lijkt het erop dat een aantal algemene rechtsprincipes vertroebeld worden door de wildgroei van specifieke en afwijkende stelsels van tewerkstelling en activiteiten. Bijgevolg zien we dat de wettelijke en administratieve principes en categorieën in vraag worden gesteld, vertroebelen en tot hybride statuutsituaties leiden die tegenstrijdig of onderling onverenigbaar kunnen worden.

Methodologische bijlage

Voor het Brussels armoederapport[329] hebben wij een specifiek veldonderzoek uitgevoerd onder werkende armen die in het Brussels Gewest wonen. Het doel hiervan was een beeld te schetsen van het fenomeen en actiepistes voor te stellen voor de toekomst.

Vertrekkend van conceptuele definities en hypotheses combineerden we deductieve en inductieve analyses. Gezien de voornamelijk kwalitatieve insteek van dit rapport, werden de mensen waar het over gaat betrokken bij het onderzoek: er werd rekening gehouden met hun ervaringen, hun uitspraken en hun eigen analyses.

Een bijzonder thematisch onderzoek tijdens een pandemie

Afhankelijk van het onderwerp dat in het thematische rapport wordt behandeld, worden de onderzoeks- en (kwantitatieve en kwalitatieve) gegevensverzamelingsmethoden aangepast aan de context. Deze editie over werkende armen laat zich wat dat betreft kenmerken door meerdere bijzonderheden. Het thema zelf maakte het onderzoek moeilijk. Net als het woord "armoede", heeft de uitdrukking "werkende arme" een zeer symbolische lading: ze verwijst naar een sociaal taboe, naar vaak verborgen situaties (informeel werk, uitbuiting) en wekt soms een gevoel van schaamte of angst op. Veel van de mensen die we aanspraken, weigerden te getuigen wegens tijdgebrek of uit schrik voor represailles (vanwege de werkgever of een overheidsdienst, of door uit de anonimiteit te treden).

Daarnaast bestaan er veel analyses over werk: economische, statistische, juridische, sociologische, antropologische enzovoort. Gezien de vele benaderingen en definities is het moeilijk om één conceptueel kader te kiezen. Daarbij komt nog dat de arbeidswetgeving voortdurend evolueert: wat betreft het stelsels voor loontrekkenden en zelfstandigen, sociale rechten, specifieke statuten, enz. Tot slot zijn data over de gewerkte tijd schaars en moeilijk toegankelijk, wat het onderzoek nog meer bemoeilijkte.

Externe factoren zoals internationale economische ontwikkelingen, opeenvolgende crisissen (inflatie, energie, oorlogen, verkiezingen,...), enz. versterken deze complexiteit. Ook de COVID-19-pandemie, die opstak aan het begin van het onderzoek, heeft het onderzoek beïnvloed. Ze belemmerde het organiseren van de gesprekken, maar creëerde anderzijds ook mogelijkheden om meer anonimiteit te garanderen.

Theoretisch kader en gemengde aanpak: objectief, subjectief en participatief

Er bestaat geen eensluidende definitie van bestaansonzekerheid, precariaat, precaire jobs of werkende armen. Tot nu toe bestond er geen enkele algemene studie over dit onderwerp voor het Brussels Gewest, wat de relevantie van dit onderzoek onderstreept. Omwille van de complexiteit om deze begrippen te definiëren, heeft het Observatorium een eigen definitie en analytisch kader uitgewerkt, geïnspireerd op tal van theoretische werken, met name die van R. Castel, N. Duvoux, M.-A. Dujarier en de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO).

Objectieve benadering

Om het begrip werkende armen te definiëren, vertrokken we van de statistische indicator. De gebruikelijke criteria werden echter versoepeld om te vermijden dat een deel van de betrokken groep onzichtbaar werd. Wat het inkomen betreft, werd de drempel vastgelegd boven het armoederisico en het gewaarborgde maandelijkse minimuminkomen (GMMI). Wat arbeid betreft, werd alleen het criterium van de arbeidsintensiteit behouden: werk van minstens een halftijdse job en een activiteit die het grootste deel van de tijd wordt uitgeoefend. Het criterium van de werkzaamheidsgraad, dat vaak beperkt wordt tot één uur werk gedurende de referentieweek, werd als te zwak beschouwd, aangezien dit doorgaans de activiteit overschat en de realiteit van het werk verbergt: statuut, duur, voorwaarden en kwaliteit van het werk.

Subjectieve benadering

De subjectieve benadering is gebaseerd op het begrip precariaat dat werd uitgewerkt door R. Castel: "Net zoals we over "loondienst" spreken (gekenmerkt door het statuut van de job in de op loonarbeid gebaseerde samenleving), zouden we het ook over de uitgebreide bestaansonzekere toestand moeten hebben als eigen bestaansregister van de loondienst. Een permanente bestaansonzekerheid die niets uitzonderlijks of voorlopigs meer zou hebben." (Castel, La montée des incertitudes, 2009, p. 169).

[329] Het Brussels armoederapport kwam er na de ordonnantie van 20 juli 2006, die hiervoor het officiële kader vastlegde: vijf katernen, om de twee jaar gepubliceerd. Deze ordonnantie werd vervangen door het gezamenlijk decreet en ordonnantie van 9 februari 2024 in het kader van het Geïntegreerd welzijns- en gezondheidsplan.

Deze definitie werd getoetst tijdens de verkennende fase en vervolgens aangehouden voor het vervolg van het onderzoek. Ze werd gebruikt om de begrippen werkende armen en werkenden in bestaansonzekerheid preciezer af te lijnen. In de analyse werden ook de zelfstandigen opgenomen, aangezien een beperking tot de loontrekkenden een aanzienlijk deel van het Brusselse veld zou hebben gemaskeerd. De nomenclatuur van de IAO (ILOSTAT) was een essentieel instrument om het begrip precariaat ook buiten de loondienst te toetsen. Dit hielp om de vaak vage definities van statuut, werk en werkgelegenheid te verduidelijken (Dujarier, 2020). Door de kwalitatieve gegevens te vergelijken met de statistische nomenclatuur van de IAO konden bruggen worden geslagen tussen de subjectieve en objectieve benadering.

Tijdens de gesprekken met onze respondenten kwam expliciet naar voren dat het moeilijk is om de eindjes aan elkaar te knopen. Dit criterium werd als een herkenningspunt beschouwd voor mensen die zelf vinden dat ze in een precaire situatie zitten. Werkenden die zichzelf herkenden in deze beschrijving, namen spontaan deel aan het onderzoek.

Participatieve benadering

Er werd gekozen voor een participatieve benadering. Deze gebruikt gesprekken met de rechtstreeks betrokken personen als basis voor het onderzoek en de analyse. De vragen liggen van tevoren vast, maar de respondenten kunnen vrij kiezen of ze willen deelnemen. Ze kunnen hun deelname op elk moment aanvaarden, weigeren of stopzetten, ook in de loop van de vragenlijst.

We probeerden in de mate van het mogelijke om trajecten op te volgen. Sommige deelnemers zagen echter af van het tweede gesprek wegens gebrek aan tijd of interesse, of omdat ze waren weggetrokken uit Brussel of hun contactgegevens hadden gewijzigd.

Anonimiteit was een essentiële voorwaarde voor deelname, zowel voor de werkenden als voor sommige hulpverleners. Angst was alomtegenwoordig: angst om te spreken, te getuigen, om informatie te geven over de werkgever of de arbeidsvoorwaarden. Alle gespreksfragmenten en persoonlijke informatie werden daarom zorgvuldig geanonimiseerd.

Afnemen van de gesprekken

De gesprekken met de betrokkenen vormen de basis van dit onderzoek. Ze bieden ons een zo getrouw mogelijk beeld van de situaties waarin de meest kwetsbare mensen in Brussel leven. De uitspraken en getuigenissen van de eerste betrokkenen werden als prioritair materiaal beschouwd.

Het onderzoek vond plaats tussen maart 2020 en december 2021. In totaal konden we 117 gesprekken afnemen:

- 24 verkennende gesprekken (academici, juristen, ambtenaren, verenigingen, advocaten, werkende armen);
- 59 gesprekken met werkenden in armoede en bestaansonzekerheid in Brussel;
- 34 gesprekken met professionele hulpverleners: ervaringsdeskundigen, juristen, magistraten, maatschappelijk werkers, vakbondsmensen, gewestelijke en federale ambtenaren.

De gesprekken vonden voornamelijk onder vier ogen of telefonisch plaats.[330] Voor de hulpverleners werden sommige gesprekken in groepsverband en online via Teams afgenomen.

Aanpassing van het protocol aan de pandemie

De methodologie was opgesteld vóór de gezondheidscrisis. Maar de start van de gegevensverzameling op het terrein viel samen met het begin van de COVID-19-pandemie, waardoor het protocol volledig moest worden herbekeken. Door de lockdowns en beperkingen was het niet mogelijk de werkenden systematisch op het terrein te ontmoeten. Daarom werden de gesprekken op afstand gevoerd, online of telefonisch.

Er werden verschillende kanalen gebruikt om respondenten te werven: advertenties op de sociale netwerken, online forums en platformen; rechtstreekse contacten in de doelgroepen; de “sneeuwbalmethode”, waarbij aan elke deelnemer werd gevraagd andere werkende armen aan te brengen; gerichte mails naar overheidsinstanties, verenigingen en federaties; verspreiding van folders in bepaalde drukbezochte buurten. Na de versoepeling werd er een nieuwe golf van aanvragen verstuurd naar verenigingen en openbare instellingen.

[330] Elke werkende arme kreeg een vergoeding van 20 euro voor een gesprek van een uur. Maar hier ontstond een paradoxale situatie: voor de administratieve procedures in verband met de vergoeding moesten de respondenten zich identificeren, wat in strijd was met de belofte van anonimiteit. Veel mensen wilden dus niet betaald worden om hun vertrouwelijkheid te vrijwaren.

Veel mensen weigerden te getuigen wegens tijdsgebrek, uit angst of omdat ze zichzelf niet herkenden in de termen “werkende arme” of “werkende in bestaansonzekerheid”. Deze aarzeling, die reeds in andere onderzoeken werd waargenomen, was hier bijzonder sterk.

Andere bronnen

Naast de wetenschappelijke literatuur en de gesprekken werden er nog een aantal andere bronnen geanalyseerd:

- Rapporten van overheidsinstanties;

- Discussieforums en Brusselse Facebookgroepen (jobaanbiedingen, discussies over sociale rechten, enz.);

- Rapporten van sectorale groepen (transport, bouw, beveiliging, enz.).

Sommige zeer gesloten sectoren bleven ondanks onze pogingen onbereikbaar. Deze beperkingen werden gecompenseerd door gesprekken met professionele hulpverleners die rechtstreeks in contact staan met deze leefwerelden.

Bibliografie

Boeken en artikelen

Abdelnour, S. (2018) Le nouveaux prolétaires. Paris. Textuel. Petite encyclopédie critique.

Abel, Mathilde. Dieuaide, Patrick. Jan, Arthur. Zarka, Samuel. (2021) « Disponible partout, tout le temps » : la promesse des plateformes à l'épreuve des temporalités. Questions de communication. DOI: 10.4000/questionsdecommunication.26633

Armano, E., Bove, A., & Murgia, A. (Eds.). (2017). Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods: Subjectivities and Resistance (1st ed.). Routledge. Londan and New York. 236 pages. https://doi.org/10.4324/9781315593838

Aguilera, A., Dablanc, L. & Rallet, A. (2018). L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée: Enquête sur les livreurs micro-entrepreneurs à Paris. Réseaux, 212, 23-49. https://doi.org/10.3917/res.212.0023

André G. et Crosby A. (2023) « Être ou ne pas être NEET ? La complexité des transitions études-marché de l'emploi à Bruxelles », *Brussels Studies* [En ligne], Collection générale, n° 175, mis en ligne le 22 janvier 2023, consulté le 12 mars 2023. URL :http://journals.openedition.org/brussels/6357

Assal Ella-Marie, Capéau Bart, Decancq, Koen, Decoster André, Kuypers Sarah, Vanderkelen Jonas, Vanheukelom Toon, Verbist Gerlinde (2022) *BE-PARADIS* Working Paper wp.22.1 Income inequality in Belgium: what we know and do not know , November 2022

Avril C., Cartier M. et Siblot Y.(2019) « Saisir les dynamiques de genre en milieu populaire depuis la scène du travail subalterne », *Sociologie du travail* [En ligne], Vol. 61 - n° 3 | Juillet-Septembre 2019, mis en ligne le 11 septembre 2019, consulté le 16 janvier 2020. URL : http://journals.openedition.org/sdt/21148 ; DOI : 10.4000/sdt.21148

Auzuret C., 2017, Analyse des processus de sortie de la pauvreté : pauvre un jour, pauvre toujours ?, thèse de doctorat en sociologie sous la direction de M. Mespoulet, université de Nantes, http://archive.bu.univ-nantes.fr/pollux/fichiers/download/c363fd2c-2fc0-4948-b027-7805140a03f2 , consultée le 13/04/23.

Auzuret C., 2020. Que signifie sortir de la pauvreté ?. In *La Vie des idées* [en ligne], 17 novembre 2020. ISSN: 2105-3030. URL: https://laviedesidees.fr/Que-signifie-sortir-de-la-pauvrete.html

Babinska, K. (2022) «Créer de l'emploi pour proposer un travail sans qualité ? Premiers enseignements issus de l'enquête dans une entreprise à but d'emploi» in *Revue des politiques sociales et familiales* 2022/3 n° 144 pp. 81 à 89.

Bajos N., Warszawski J., Pailhe A. (et al.) (2020) Les inégalités sociales au temps du COVID-19 Questions de santé publique, n° 40, 2020-10, 12 p.

Barbier C., Cuny C., Gaborieau D. (2020) « Les régimes d'emploi précaire dans le secteur logistique. Enquête dans cinq entrepôts en France et en Allemagne », Travail et emploi, 2020/3 (N° 162), p. 23-45. URL : https://www.cairn.info/revue-travail-et-emploi-2020-3-page-23.htm

Barbieri Paolo, Cutuli Giorgio & Scherer Stefani (2024): Inwork poverty in Western Europe. A longitudinal perspective, European Societies, DOI:10.1080/14616696.2024.2307013

Bargain G. (2018) Quel droit du travail à l'ère des plateformes numériques? *Lien social et politique*, (81), 21-40.

Baronnet, J., Kertudo P., Faucheux-Leroy S. (2015) « Les publics précaires mal appréhendés par la statistique » in Recherche sociale, FORS-Recherche Sociale, 2015/3 N° 215, pp. 4 à 92.

Barrière L .(2021) Circulations, appropriations et invisibilisations : Trajectoire du concept d'intersectionnalité dans les mouvements punk-féministes américains et français (1990-2019). 2021. hal-03104975.

Barrio A., De Becker E., Wouters M., Vergnat v., D'Ambrosio C. (2023) WORKING, YET POOR NATIONAL REPORT for Belgium, Executive summary (https://workingyetpoor.eu/wp-content/uploads/2021/10/Executive_summary_national_report_Belgium.pdf)

Beaud S., Confavreux J., Lindgaard J. (2007) *La France invisible*, La Découverte, Paris.

Beaud S. & Cartier M. (2007), «De la précarisation de l'emploi à la précarisation du travail. La nouvelle condition salariale» in Beaud S., Confavreux J., Lindgaard J. (2007) *La France invisible*, La Découverte, Paris.

Benvegnù C. & Gaborieau D. (2020), « Les mondes logistiques. De l'analyse globale des flux à l'analyse située des pratiques de travail et d'emploi », *Travail et emploi*, 2020/3 (N° 162), p. 5-22. URL : https://www.cairn.info/revue-travail-et-emploi-2020-3-page-5.htm

Bernard S. (2020) L*e nouvel esprit du salariat. Rémunérations autonomie, inégalités*. Presses Universitaires de France. Paris.

Bernard S. (2023) Uberusés. Le capitalisme racial de plateforme à Paris, Londres et Montréal. Puf, Paris.

Bevers, T. et Gilbert, V. (2016) . Intégration des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail belge. Reflets et perspectives de la vie économique, Tome LV(4), 41-55. https://doi-org.acces.bibl.ulaval.ca/10.3917/rpve.554.0041 .

Blackett,Adelle & Anne Trebilcock, eds., (2020) *Transnational Futures of International Labour Law*, International Labour Review, in Research Handbook on Transnational Labour Law (Edward Elgar, 2015) Conceptualizing Transnational Labour Law, Number of pages: 30 Posted: 08 Mar 2017, McGill University - Faculty of Law and Independent Volume 159, No. 4, special issue guest edited by Adelle Blackett. September 2020. https://www.ilo.org/global/publications/journals/international-labour-review/WCMS_827195/lang--en/index.htm

Blackett, A. (2019), *Everyday Transgressions. Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law.* (Cornell University Press, April 2019).

Bouchet Célia, Duvoux Nicolas. Post-COVID-19 poverty in France: magnitude, manifestations, and actors from nine case studies. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 2023, 43 (9-10), pp.823-837. °10.1108/IJSSP-07-2022-0182°. °hal-03852401°

Bouchet Célia & Duvoux Nicolas (2023), *Did the Covid-19 pandemic create poverty in France?*, LIEPP Policy Brief, n°65 bis, 2023-05-22.

BOURREAU Marc, PERROT Anne (2020) « Plateformes numériques : réguler avant qu'il ne soit trop tard », *Notes du conseil d'analyse économique*, 2020/6 (n° 60), p. 1-12. DOI : 10.3917/ncae.060.0001. URL : https://www.cairn.info/revue-notes-du-conseil-d-analyse-economique-2020-6-page-1.htm

Bove A. , Murgia A., Armani E. (2017) « Mapping precariousness : Subjectivities and resistance. An introduction ». In Armano E., Bove A., Murgia A. (Edited by) (2017) *Mapping precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods. Subjectivities and Resistance*. Routledge. Londan and New York. 236 pages.

Boyer, R. (2023). Chapitre 2. Les régimes d'accumulation et d'appropriation. Dans : Robert Boyer éd., *Théorie de la régulation, un nouvel état des savoir*s (pp. 28-37). Paris: Dunod.

Braconnier, C. & Mayer, N. (2015). Les inaudibles: Sociologie politique des précaires. Paris: Presses de Sciences Po. https://doi.org/10.3917/scpo.braco.2015.01

Bresson, M. (2003) «Le lien entre santé mentale et précarité sociale : une fausse évidence» in *Cahiers internationaux de sociologie*, 2003/2 n° 115 | pages 311 à 326, Presses Universitaires de France

Buffel V. & Nicaise I. (2019) ESPN Thematic Report on In-work poverty, Belgium, 2019 European Social Policy Network https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21122&langId=en

Bureau M.-C. Corsani A., Giraud O., Rey F. (dir.) (2019) Les zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique, Teseo.

Bureau M.-C. Rey F. et Tuchszirer C. (2020) «Nouvelles formes d'emploi et de travail, nouveaux enjeux syndicaux?» In *La Revue de l'Ires*, 2020/2 n°101-102 - pp 49-72

Butler Judith (2014) *Qu'est-ce qu'une vie bonne* ?, Paris, Payot, coll. « Manuels Payot », 2014, 128 p., traduit de l'anglais et préfacé par Martin Rueff, ISBN : 978-2-228-91068-2.

Cantillon et al. (2020) Note on theoretical associations between poverty and employment targets in Belgium, Université d'Anvers, Herman Deleeck Cntre for Social Policy.

Camaji L. (2021) Le délitement de la logique salariale de l'assurance chômage. Analyse des conditions d'indemnisation des chômeurs issues du décret n° 2019-797 du 26 jullet 2019. In Le Droit Ouvrier. Mai 2020 n° 862. Paris.

Camaji L. (2022), *Contribution à l'analyse juridique de l'individualisation des droits sociaux*. Étude de droit de la sécurité sociale, mémoire HDR, Université Paris Saclay, https://hal.science/tel-03852258/

Carladini, C. (2021) Les effets de l'emploi atypique sur la protection sociale des travailleurs migrants, in Courrier hebdomadaire n° 2488-2489, 62 p., 2021 https://www.crisp.be/librairie/catalogue/2051-effets-emploi-atypique-protection-sociale-travailleurs-migrants-9782870752593.html

Caldarini, C. (2022) L'emploi atypique : trappe ou tremplin pour les travailleurs migrants ? in Trait d'Union,. Villes et communes de Bruxelles-capitale, n° 126, Janvier-Février 2022.

Cartier M., Molinié A.-F., Volkoff S. (2019) « Observer et quantifier le travail pour mieux le comprendre. Un dialogue à la rencontre de l'ethnographie et de la statistique », in *Travail et emploi*, 2019/2 (n° 158), p. 155-182. URL : https://www.cairn.info/revue-travail-et-emploi-2019-2-page-155.htm

Casilli, A. (2022) «Plateformes numériques» in Fassin D. (ed.) L*a société qui vient*, Seuil, Paris, 2022.

Casilli Antonio A. (2019) En attendant les robots. *Enquête sur le travail du clic*, Le Seuil, Paris, 2019, 400 p.

Cavalli S., et al. (2013). «Les perceptions des grands tournants de sa propre vie : une comparaison internationale». In N. Burnay, S. Ertul & J.-P. Melchior (Eds.), *Parcours sociaux et nouveaux desseins temporels* (pp. 29-47). Louvain-La- Neuve : L'Harmattan-Academia.

Cazenave M. (2006) «Europe continentale et politique de making work pay: les expériences belge et française», Travailler pour être intégré? Mutations des relations entre emploi et protection sociale (sous la dir. de A.-T. Dang, J.-L. Outin et H. Zajdela), Paris, CNRS, coll. «Economie», 2006, p. 52-67, p. 60; l'analyse est répétée p. 64.

Castel, R. (2003). L'insécurité sociale : Qu'est-ce qu'être protégé ?. Éditions du Seuil.

Castel R. (2008) « Qu'est-ce qu'être protégé ? La dimension socio-anthropologique de la protection sociale » in Guillemard A.-M. *Où va la protection sociale* ? Paris, Presses Universitaires de France, « Le Lien social », 2008, (pp. 101 à 117).

Castel R. (2009) La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu, Seuil, coll. « La couleur des idées », 2009.

Célérier S. et Monchatre S. (2020) « Fragmentations du travail, continuité productive et épreuves du temps », Temporalités URL : http://journals.openedition.org/temporalites/7495 ; DOI : https://doi.org/10.4000/temporalites.7495

Cervulle, M. (2012). La conscience dominante. Rapports sociaux de race et subjectivation. *Cahiers du Genre*, 53, 37-54. https://doi.org/10.3917/cdge.053.0037

Chambost Isabelle (2013) "De la finance au travail. Sur les traces des dispositifs de financiarisation", *La nouvelle revue du travail* [Online], 3 | 2013, Online since 30 October 2013, connection on 20 May 2022. URL: http://journals.openedition.org/nrt/1012 ; DOI: https://doi.org/10.4000/nrt.1012

Charles J., Ferreras I. et Lamine A. (2019) Smart-Belgique comme capacité collective—2Publié sous licence Creative Commons - Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Chiapello, È. (2008). Les normes comptables internationales. Dans : Géraldine Schmidt éd., Le Management: Fondements et Renouvellements (pp. 201-209). Auxerre: Éditions Sciences Humaines. https://doi.org/10.3917/sh.schmi.2008.01.0201»

Chiapello, È. & Gilbert, P. (2013). Conclusion. Dans : Ève Chiapello éd., Sociologie des outils de gestion: Introduction à l'analyse sociale de l'instrumentation de gestion (pp. 241-258). Paris: La Découverte.

Collectif Rosa Bonheur (2019) La Ville vue d'en bas. Travail et production de l'espace populaire, Paris, Éditions Amsterdam, 2019, 240 p., Lu par Sophie Rétif in Travail et emploi 2020/4 (N° 163), pages 139 à 143

COMMAILLE J., JOBERT B., (éd.) (1998), Chapitre 1. La régulation politique : l'émergence d'un nouveau régime de connaissance ? in Les métamorphoses de la régulation politique , collection « Droit et Société », Paris, LGD

Couronné et al., (2020) L'accompagnement des « personnes éloignées de l'emploi » : contours et enjeux d'une relation sociale non stabilisée in la *Revue de l'IRES* n° 101-102 - 2020/2-3.

Darbus F. (2013) Troubles dans les relations d'emploi. Dénonciations face à l'ambiguïté du portage salarial in Terrains & travaux 2013/1 (N° 22)2013/1 (N° 22), pages 95 à 113

De Greef, Vanessa (2021) « Les formes variées et évolutives de l'activation en Belgique », Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale [En ligne], 1 | 2018, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 12 avril 2023. URL : http://journals.openedition.org/rdctss/1971 ; DOI : https://doi.org/10.4000/rdctss.1971

De Heusch S. (2021) Les travailleurs dans la pluriactivité
Publié sous licence Creative Commons - APMC Smart. Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelle

Degavre, F. & Nyssens, M. (2008). L'innovation sociale dans les services d'aide à domicile. Les apports d'une lecture polanyienne et féministe. *Revue Française de Socio-Économie*, 2, 79-98. https://doi.org/10.3917/rfse.002.0079

Degravre Elise (2024) Justice sociale et services publics numérique, pour le droit fondamental d'utiliser -ou non-Internet, in *Revue belge de droit constitutionne*l, (3), 211-244.

Demazière D. Marchal E. (2018) « La fabrication du travail non qualifié » in *Travail et Emploi* [En ligne], 155-156 | Juillet-décembre 2018, mis en ligne le 11 juillet 2019, consulté le 26 septembre 2019. URL : http://journals.openedition.org/travailemploi/8583

de Lagasnerie, Geoffroy (2017) *Penser dans un monde mauvais*, Des mots, PUF, Paris.

De Schutter O. (2023) Changer de boussolen la croissance ne vaincra pas la pauvreté, Les liens qui libèrent, Paris.

Deprez A., Noël L., Solis Ramirez F. (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» - Rapport de la Phase exploratoire (juin à août 2020) https://www.ccc-ggc.brussels/sites/default/files/documents/graphics/rapports-externes/l-impact_sociaux_covid_-_rapport_phase_exploratoire_09.12.2020_.pdf

de Tonnancour, V. & Vallée, G. (2009). Les relations de travail tripartites et l'application des normes minimales du travail au Québec. R*elations industrielles / Industrial Relations*, 64(3), 399–441. https://doi.org/10.7202/038550ar

de Stefano, Valerio (2018) Labor Protection in the Platform Economy The Platform Economy - Legal Status of Online Intermediaries – KUL Faculty of Law – 19 February 2018 (support power point : https://www.law.kuleuven.be/rechtsmethodiek/en/platform-economy/7.%20Valerio%20De%20Stefano.pdf)

de Stefano Valerio, Taes Simon. (2023). Management algorithmique et négociation collective. In ETUI, The European Trade Union Institute. Retrieved 21:07, December 05, 2023, from https://www.etui.org/fr/publications/management-algorithmique-et-negociation-collective

Delpierre Alizée (2021) The price of 'golden' exploitation: How money flows from the super-rich to domestic workers support inequalities. *Socio-Economic Review*, Oxford University Press (OUP), 2021, pp.1-28. °10.1093/ser/mwab049°. °hal-03533960°

Delpierre. Alizée (2021) «Un salariat sans droit ? Les usages du droit dans la domesticité à temps plein. *Revue française de sociologie*, Presse de Sciences Po / Centre National de la Recherche Scientifique, 2021, 62 (1), pp.105 - 131. °10.3917/rfs.621.0105°. °hal-03367328°

Devetter F.-X. (2025) Belgique - Une main-d'œuvre temporaire bon marché devenue incontournable pour certains secteurs in Chronique internationale de l'IRES Numéro spécial, Les migrations temporaires de travail , n° 188,IRES.

Desbarats I., Mazuyer E. (2019) La RSE : Les salariés comme parties prenantes de l'entreprise. La place des salariés dans l'entreprise, Mare & Martin, pp.129, 2019, 9782849344101. °hal-02524872°

Desmond, M. (2016). Liens jetables et pauvreté urbaine. *Communications*, 98, 67-80. https://doi.org/10.3917/commu.098.0067

de Villers, Johanna (2003) « La reproduction impossible. Entreprendre des études universitaires lorsqu'on est descendante d'immigrés maghrébins en Belgique », Éducation et sociétés, vol. no 12, no. 2, 2003, pp. 111-123.

De Wispelaere F. et al. (2020) Détachement entrant et sortant dans les statistiques belges sur le marché du travail avec un focus sur la Région de bruxelles-capitale. Document de recherche. 2019, HIVA, KULeuven. Recherche menée pour le compte d'Actiris (Cahier des charges n° 3-2019)

Dubet F. (2022) T*ous inégaux, tous singuliers. Repenser la solidarité*, Paris, Seuil, 2022.

Dubois, V. (2010) La vie au guichet. Relation administrative et traitement de la misère, Paris, Economica, 2010, 210p.

Dufresne, A. (2022). La bataille des statuts. Les dessous de la loi européenne pour les travailleurs de plateforme. Salariat, 1(1), 57-85

Dujarier, M. (2006). La division sociale du travail d'organisation dans les services. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1, 129-136. https://doi.org/10.3917/nrp.001.0129

Dujarier A.-M. (2015) Le management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail, La Découverte, 2015. 250 p. 2e édition en format poche, en 2017.

Dujarier A.-M. (2021) Trouble dans le travail. Sociologie d'une catégorie de pensée. PUF, Presses universitaires de France, Paris, 2021, 444 p.

Dujarier (2023) «Le paradoxal déploiement du management par les dispositifs» in *Que sait-on du travail ?* Les Presses de SciencesPo, Paris.

Dumont, D. (2015) « L'emploi et la formation professionnelle apres la sixième reforme de l'état : quelles perspectives (en particulier à Bruxelles) ? » in *Revue belge de sécurité sociale* 2e trimestre 2015

Dumont D. (2012), *La responsabilisation des personnes sans emploi en questio*n. Une étude critique de la contractualisation des prestations sociales en droit belge de l'assurance chômage et de l'aide sociale Bruxelles, La Charte, 2012, p. 425, n° 727.

Duva, J. (2020) Le mythe du «trou de la Sécu», Nouvelle édition actualisée et augmentée, Raisons d'agir Editions, Paris.

Duvoux N. et Rodriguez J. (2016) « La pauvreté insaisissable » in *Communications* n°98. Pauvretés, 2016/ Seuil (pp. 7-21).

Duvoux, N. (2017) *Les inégalités sociale*s, Que sais-je?, PUF, Paris.

Duvoux, N. et Papuchon, A.(2019) . La pauvreté subjective comme mesure de l'insécurité sociale Une comparaison des différents indicateurs de pauvreté. Savoir/Agir, N° 49(3), 87-93. https://doi.org/10.3917/sava.049.0087

Duvoux, N. & Papuchon, A. (2018). Qui se sent pauvre en France : *Pauvreté subjective et insécurité sociale*. Revue française de sociologie, 59, 607-647. https://doi.org/10.3917/rfs.594.0607

Duvoux & Papuchon (2019) « Les dynamiques contemporaines de la pauvreté : de l'exclusion à l'insécurité sociale » in *Métropolitiques*, 7 mars 2019. URL : https://metropolitiques.eu/Les-dynamiques-contemporaines-de-la-pauvrete-de-l-exclusion-a-l-insecurite.html

Duvoux Nicolas (2023) L'avenir confisqué, Puf, 2023

Eydoux, A., Issehnane, S. et Légé, P. (2023) . Chapitre 3. Emploi, chômage, salaire : une approche par les indicateurs. Dans Association française d'économie politique, ., Coordonné par Guy, Y., Henneguelle, A. et Puissant, E. (dir.), Grand manuel d'économie politique. (p. 536 -547). Dunod. https://doi.org/10.3917/dunod.franc.2023.01.0536.

Fassin D. dir. (2022) La société qui vient, Seuil.Les auteurs et sections suivantes ont été consultées : Casilli A., Plateformes numérique , 185-200; Duvoux N., Précarités, 474-485 ; Laufer J., Femmes, 687-699 ; Hugrée C. et Pénissat, Classes 757-774 ; Clair I., Genre, 776-790 ; Mazouz S. Race 792-807 ; Rennes J., Âge 825-841

Foti Alex (2017) "The precariat for itself Euro May Day and precarious workers' movements". In Armano E., Bove A., Murgia A. (Edited by) *Mapping precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods. Subjectivities and Resistance*. Routledge. Londan and New York. 236 pages.

Franssen Abraham (2008) L'Etat social actif : une nouvelle grammaire des risques sociaux. In : Cartuyvels Yves (Dir.) Les ambivalences du risque : regards croisés en sciences sociles (Travaux et recherches), Publications des FUSL Bruxelles, 2008, p.113-148.

Frigant V. (1996) Les espaces du Juste-à-temps : une approche en termes de proximités in Revue d'Economie Régionale et Urbaine, 1996, Vol. 0, Iss. 4, 777-794.

Friot B. (2008) Grammaire des ressources et statut des salariés : l'exemple des pensions de retraite in *Où va la protection sociale ?* Guillemard A.-M. (dir.) (193-201)

Funck J.-F. (2014) *Droit de la sécurité sociale*, Groupe Larcier s.a., Bruxelles.

Gallot, F., Noûs, C. , Pochic, S. et Séhili, D. (2020) . L'intersectionnalité au travail. Travail, genre et sociétés, n° 44(2), 25-30. https://doi.org/10.3917/tgs.044.0025.

Garbinti, B. & Goupille-Lebret, J. (2019). Income and Wealth Inequality in France: Developments and Links over the Long Term. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 510-511-512, 69–87.https://doi.org/10.24187/ecostat.2019.510t.19

Garbagnoli Sara (2019 « 'Les obsédé.e.s de la race et du sexe'. Penser les attaques aux savoirs minoritaires avec Colette Guillaumin », Bulletin de l'Association nationale des études féministes, n°69, 2019, p. 35-46

Gardes, C. (2023). La polyvalence dans le commerce et les services. Recomposition de la division du travail et subordination accrue. La Revue de l'Ires, 109, 35-60. https://doi.org/10.3917/rdli.109.0035

Garnier Adèle & Piva Annaelle, « Participation au marché du travail des réfugiés et demandeurs d'asile à Bruxelles : Innovation et complémentarité institutionnelle », Brussels Studies [En ligne], Collection générale, n° 135, mis en ligne le 27 mai 2019, consulté le 06 juillet 2024. URL : http:// journals.openedition.org/brussels/2707 ; DOI : https://doi.org/10.4000/brussels.2707

Garre, P. (2021) «15 ans de la loi sur les volontaires : bilan et regard sur l'avenir» in *Revue belge de sécurité sociale*, Edition 2/2020, pp. 349-401.

Gérard S. et al. (2021) Le travail précaire. *Une cartographie juridique du travail atypique et des protections (non) garanties par le droit social*, Rapport pour le compte de l'Observatoire de la santé et du social de Bruxelles-Capitale, Cahier des charges n° 2020/D/06, Septembre 2021, Université libre de Bruxelles, Faculté de droit et de criminologie, Centre de droit public et social http://droit-public.ulb.be , Bruxelles.

Guillemard, A.M (2008) Où va la protection sociale? Presses Universitaires de France. Le lien social. Paris.

Gros, Julien (2017) « Travailleurs indépendants mais subalternes. Les rapports à l'indépendance des bûcherons non-salariés », *Sociologie du travail* [En ligne], Vol. 59 - n° 4 | Octobre-Décembre 2017, mis en ligne le 07 décembre 2017, consulté le 16 janvier 2020. URL : http://journals.openedition.org/sdt/1405 ; DOI : 10.4000/sdt.1405

Graeber, David (2015) *Bureaucratie*, Éditions Les liens qui libèrent, 2015.

Hibou B. (2012) *La bureaucratisation du monde à l'ère néolibérale*, Paris, La Découverte, coll. « Cahiers libres », 2012, 223 p., ISBN : 978-2-7071-7439-0

Horemans, J. and Marx, I. (2017), Poverty and material deprivation amongst the self-employed in Europe: An exploration of a relatively uncharted landscape, IPSWICH Working Paper No. 2, KU Leuven, Leuven, Belgium

Jolly, C. et Flamand, J. (2019) . «Droits sociaux et statuts d'emploi : une cartographie des métiers». Regards, N° 55(1), 39-52. https://doi.org/10.3917/regar.055.0039 .

Jounin, N. (2006) «Les travailleurs immigrés du bâtiment entre discrimination et précarité. L'exemple d'une activité externalisée : le ferraillage» in *REVUE DE L'IRES*, N° 50 - 2006/1.

Jounin, N. (2004) « L'ethnicisation en chantiers. Reconstructions des statuts par l'ethnique en milieu de travail », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 20 - n°3 | 2004, 103-126.

Kergoat D. (1992) «Des rapports sociaux de sexe et de la division sexuelle du travail» in *Les Cahiers du Genre*, n° 3, p. 23-26

Lascoumes, P. & Simard, L. (2011). L'action publique au prisme de ses instruments: Introduction. *Revue française de science politique*, 61, 5-22. https://doi.org/10.3917/rfsp.611.0005

Laé J.-F., Madec A., Murard N. (1994) « Du regard à la parole. Ethnographie de la pauvreté : un retour en arrière (1980-1993) » in *Géographes associés*, 1er semestre 1994, Geoforum 93 A la découverte des pauvretés et exclusions Regards croisés 14-15 mai 1993,

Lamotte M. (2016) *Du non-profit au for profit* : vers un «floutage» de la notion de public in Lien social et Politiques, (76), 253-271.

Lamarche, T. (2023). Chapitre 6. Approche méso de la théorie de la régulation. Dans : Robert Boyer éd., Théorie de la régulation, un nouvel état des savoirs (pp. 57-64). Paris: Dunod.

Ledoux, C. (2015). Dépenses fiscales et allégements de cotisations sociales pour les emplois domestiques : des instruments aveugles aux inégalités ?. *Revue Française de Socio-Économie*, 15, 261-281. https://doi.org/10.3917/rfse.015.0261

Leduc E. & Tojerow I. (2020) *Subsidizing Domestic Services as a Tool to Fight Unemployment : Effectiveness and Hidden Costs*, Discussion Paper Series, ULB, IZA DP No. 13544.

Le Goff, J.-M. (2013) "L'activité économique au sens du BIT", *Espace populations sociétés* [Online], 2013/3 | 2013, Online since 31 December 2013, connection on 14 April 2022. URL: http://journals.openedition.org/eps/5587; DOI: https://doi.org/10.4000/eps.5587

Le Ludec , Cornet, Casilli (2023) The problem with annotation. Human labour and outsourcing between France and Madagascar in Big Data & SocietyVolume 10, Issue 2, July-December 2023, https://doi.org/10.1177/20539517231188723

Lepine, M. (2023) *L'hécatombe invisible. Enquête sur les morts au trava*il. Seuil. Paris.

Leitner Sandra M. (wiiw), Lewandowski Piotr (IBS), Sabouniha Alireza (wiiw) and Symczak Wojciech (IBS) (2024) Offshoring, Technological Change, Labour Market Institutions and the Demand for Typical and Atypical Employment in Europe, Grant agreement no. 101061388 Deliverable: D4.2

Lhuilier, D. (2005). Le « sale boulot ». In *Travailler*, 14, 73-98. https://doi.org/10.3917/trav.014.0073

Loisel M. & Talandier M. (2022) Les travailleurs mobiles, un angle mort des politiques publiques in *Horizons Publics,* n°26.

Loiseau, H. (2019) «L'ère du numérique : quelles possibilités et quels défis pour la recherche qualitative» in *Recherches qualitatives*. Hors-série, numéro 24, pp. 20-35. ISSN 1715-8702 - http://www.recherche-qualitative.qc.ca/revue/ © 2019 Association pour la recherche qualitative.

Louvion, A., 2018, « L'esprit collaboratif au service d'un modèle économique : le cas des entreprises de portage salarial », *Revue française des affaires sociales*, n° 2, p. 51-67.
DOI : 10.3917/rfas.182.0051

Louvion, A. (2018). Le salariat comme mode de domestication de l'ubérisation des prestations intellectuelles ? Le cas des entreprises de portage salarial. *Lien social et Politique*s, (81), 61–81. https://doi.org/10.7202/1056304ar

Louvion A. (2019) "Profession : tiers employeur. Quand les entreprises de portage salarial vendent du salaire", *Sociologie du travail* [Online], Vol. 61 - n° 4 | Octobre-Décembre 2019, Online since 01 December 2019, connection on 17 April 2023. URL: http://journals.openedition.org/sdt/28256; DOI: https://doi.org/10.4000/sdt.28256

Louvion, Alexis. (2022) Quand les entreprises de portage salarial forment au métier d'indépendant. *Formation emploi*. DOI: 10.4000/formationemploi.10475

Louvion A. (2023) Des salariés sans patrons ? La dispute

Matagne, G. (2001). De l'« État social actif » à la politique belge de l'emploi. Courrier hebdomadaire du CRISP, 1737-1738(32), 5-79. https://doi.org/10.3917/cris.1737.0005.

Marchal E. (2016*) Les embarras des recruteurs. Enquête sur le marché du travail,* Paris, EHESS, coll. « Cas de figure », 2015, 266 p., ISBN : 9782713224911.

Martinez-Garcia Esteban, Thomas Hausmann, Gaspard Wiseur (2020) Enquête sur le caractère (in)volontaire du temps partiel féminin, ULB - Centre Metices.

Mateescu A., Nguyen A. (2019) Algorithmic Management in the Workplace, in Data & Society, February 2019.

Mazière-Vaysse A. et al. (2018) « Introduction. La précarité : un analyseur des chantiers dans les sciences sociales critiques » in « Précarité, précaires précariat. Allers-retours internationaux » PUL in *Emulations Revue de Sciences Sociales* Numéro 28/ 2018.

Mazuyer, Emmanuelle (2013) « Les mutations des droits du travail sous influence européenne », *Revue de la régulation* [En ligne], 13 | 1er semestre / Spring 2013, mis en ligne le 31 mai 2013, consulté le 17 avril 2019. URL : http://journals.openedition.org/regulation/10117 ; DOI : 10.4000/regulation.10117. https://journals.openedition.org/regulation/10117

Maruani M. (2017) *Travail et emploi des femme*s, Paris, La Découverte

Maruani, M. & Reynaud, E. (2004). V. Statuts sociaux et stratégies des acteurs. Dans : Margaret Maruani éd., Sociologie de l'emploi (pp. 83-102). Paris: La Découverte.

Maruani, M. (1990). La sociologie du travail en quête de l'emploi. Dans : François Michon éd., L'Emploi l'entreprise et la société: Débats Économie-Sociologie (pp. 41-48). Paris: Economica. https://doi.org/10.3917/econo.micho.1990.01.0041»

Mejjati Alami R. (2006) L'emploi informel au Maroc. Caractéristiques, dynamique et formes d'adaptation aux risques. In Critique économique n° 20 · Eté-automne 2007.

Mikkel Barslund, Karolien Lenaerts, Laurène Thil (2024) Labour supply in a changing world: *the effects of ageing, digitalisation,the effects of ageing, digitalisation, the green transition, and globalisationthe green transition, and globalisation*, HIVA-KU Leuven

Missaoui L. (2016) Les transmigrants colporteurs souterrains du capitalisme marchand moderne in *Lien social et Politiques* (76), 272-303.

Moreau et Cuyvers (2024) La dynamique de l'emploi salarié bruxellois : deux histoires différentes in Revue belge de sécurité sociale, Edition 3/65e année. https://socialsecurity.belgium.be/fr/publications/revue-belge-de-securite-sociale/rbss-annee-65

Vander Putten, N. (2024). D. Piron et Z. Evrard (dir.), Le(s) néolibéralisme(s) en Belgique. Cadre macroéconomique, applications sectorielles et formes de résistance, Louvain-la-Neuve, Academia, 2023, 290 p. Revue interdisciplinaire d'études juridiques, 92(1), 213-217. https://doi.org/10.3917/riej.092.0213.

Melnik-Olive, E. et Stephanus, C. (2024) . Chapitre 7. Que font les restructurations aux parcours des salariés ? Céreq Essentiels, N° 5(1), 111-121. https://shs.cairn.info/revue-cereq-essentiels-2024-1-page-111?lang=fr.

Menu M.-C. (2018) Nouveau paysage des aides à l'embauche en région bruxelloise, hé atelier des droits sociaux, brochure T22.

Mistiaen P., Meert H., Kesteloot C. (1995). Polarisation socio-spatiale et stratégies de survie dans deux quartiers bruxellois.. In: Espace, populations, sociétés, 1995-3. Les marginalités urbaines. pp. 277-290. https://www.persee.fr/doc/espos_0755-7809_1995_num_13_3_1703

Mont, Julie (2024) La dématérialisation des services essentiels du secteur privé : entre opportunités et vulnérabilités, in *Droits fondamentaux et pauvreté*, 2024/1 - 8.

Muller, Fabienne (2020) «Les inspections communes et concertées, des tigres de papier ?» in (Borelli S et al.). L'autorité européenne du travail, Bruylant, pp.100-135, 2020, Pratique du droit européen. °hal-03058826°.

Noël Laurence (2021) « Non-recours aux droits et précarisations en Région bruxelloise », Brussels Studies [En ligne], Collection générale, n° 157, URL : http://journals.openedition.org/brussels/5569 ; DOI : https://doi.org/10.4000/brussels.5569

Noël L. Luyten S. (2015) " Vrouwen, bestaansonzekerheid en armoede in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Hoe het samenkomen van sociale relaties kan leiden tot situaties van bestaansonzekerheid bij vrouwen", Hoofdstuk 2 in Armoede in België. Jaarboek 2016, Isabelle Pannecoucke, Willy Lahaye, Jan Vranken et Ronan Van Rossem (Éds.) Gent, Academia Press, 2016. ISSN: 2294-5202, ISBN 978 90 382 2586 9, D/2016/4804/43.

Palier B. (coord.) (2023) *Que sait-on du travail ?* Paris : Presses de Sciences Po.

Peña-Casas, R., Ghailani, D., Spasova, S., & Vanhercke, B. (2019). In-work poverty in Europe: A study of national policies. European Commission.

Peretti-Watel, P., Bajos, N. et Dubois, M. (2024). Inégalités, travail et expertise : le social à l'épreuve de la crise Covid-19. Revue française de sociologie, 459-471. https://doi.org/10.3917/rfs.654.0459.

Périlleux T. et al. (2017) Le travail est-il devenu insoutenable ? in Sociétés en changements, N°1, Mars 2017, iacchos, Université Chatholique de Louvain.

Pfau-Effinger, B. (2016). Informalisation du travail rémunéré et risques sociaux pour les travailleurs : le rôle des États-providence. Lien social et Politiques, (76), 156–177. https://doi.org/10.7202/1037070ar

Pollet Ignace, Guisset Anne & Dessers Ezra (2021) *Travail à temps partiel (in)volontaire parmi les travailleuses des secteurs de la vente, du nettoyage et des maisons de repos et de soins : étude qualitative. Phase 2 : implémentation*. KULeuven.

Quintelier Ellen (2020) Qui a un emploi temporaire? Une étude sur le profil et l'évolution des salariés ayant un emploi temporaire (1999-2018) Statbel et SPF Economie, Analyse n°9, Mars 2020. (https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/documents/Analyse/FR/9_FR_tijdelijk%20werk.pdf)

Rodriguez J. (2002) «Pauvreté, politique et justice sociales : quelques réflexions autour de la nouvelle donne anglaise» in *Déviance et Société*, 2002/2 Vol. 26 pp. 195-205.

Rouvroye L. et al. (2021) «Werkgevers over flexibele contracten voor jonge werkenden» in *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2020 (36) 4.

Roux, Nicolas (2022) La précarité durable. Vivre en emploi discontinu. Presses universitaires de France (PUF)

Sacco M., Smits W., Kavadias D., Spruyt B. et d'Andrimont C. (2016) « Jeunesses bruxelloises : entre diversité et précarité », Brussels Studies [En ligne], Notes de synthèse, n° 98, mis en ligne le 25 avril 2016, consulté le 04 février 2022. URL : http://journals.openedition.org/brussels/1339 ; DOI : https://doi.org/10.4000/brussels.1339

Sarfati, F. & Schütz, G. (2022). Petits arrangements avec le droit. De la relation salariale dans l'emploi intermédié. Droit et société, 110, 189-207. https://doi.org/10.3917/drs1.110.0189

Savage M. (2021) The Return of Inequality: Social Change and the Weight of the Past. Harvard University Press. 2021.

Schütz, Gabrielle (2014). « Tirer son épingle du jeu dans une relation d'emploi triangulaire. Le cas des hôtesses d'accueil prestataires », Revue française de sociologie, vol. 55, no. 1, 2014, pp. 73-100.

Schütz, G. (2019). Se « recentrer » sur son « cœur de métier ». L'externalisation des services généraux des entreprises. Revue Française de Socio-Économie, 23, 181-201. https://doi.org/10.3917/rfse.023.0181

Schütz, G. & Noûs, C. (2021). Pour une sociologie du télétravail ancrée dans les organisations. *Sociologies pratiques*, 43, 1-12. https://doi.org/10.3917/sopr.043.0001

Schütz, G. (2022). La sous-traitance au prisme du genre. Une analyse de l'externalisation « à demeure » des services généraux à partir du cas des prestations d'accueil. *Entreprises et histoire*, 107, 45-59. https://doi.org/10.3917/eh.107.0045

Schillings H., Blokland T., Simone A. (2019) « Working precarity: Urban youth tactics to make livelihoods in instable conditions in Abidjan, Athens, Berlin and Jakarta » in *The Sociological Review*, Vol 67, Issue 6, 2019.

Senett R. (2023) Le travail sans qualités, Idées, Espaces libres. Albin Michel.

Siblot, Y., Cartier, M., Coutant, I., Masclet, O. et Renahy, N. (2015). Chapitre 3. Salarié-e-s subalternes. Sociologie des classes populaires contemporaines (p. 89-129). Armand Colin. https://shs.cairn.info/sociologie-des-classes-populaires-contemporaines--9782200272166-page-89?lang=fr.

Soler-Buades, L. (2025). No welfare without workfare? Revisiting varieties of minimum income schemes in Europe (2008–2022). Social Policy & Administration, 59(3), 569–587. https://doi.org/10.1111/spol.13077

Soler-Buades L., Ferraioli F., (2025).The nexus between welfare rescaling and administrative burden: The case of minimum income provision in Spain, Journal of International and Comparative Social Policy, 10.1017/ics.2025.10039, (1-15), (2025).

Standing G. (2013) "Tertiary Time : The Precariat's Dilemma", in *Public Culture* 25:1, Duke University Press. DOI 10.1215/08992363-1890432.

Stettinger V. (2004) Analyse sociologique des supports. Le cas des individus vivant dans la précarité. In Caradec V. et Martuccelli D. (éds). *Matériaux pour une sociologie de l'individu*, 2004.

Trionfetti M.-C. et al (2018) L'impact des nouvelles formes de travail sur le bien-être, Recherche financée par la ministre belge des Affaires sociales et de la Santé publique, en collaboration avec le SPF Travail, Emploi et Concertation sociale dans le cadre des nouvelles
initiatives relatives au burn out, ULB-VUB.

Tronto J. (2009) *Un monde vulnérable. Pour une politique du «care»*, La Découverte, coll. « textes à l'appui », 2009, 238 p., EAN : 9782707157119.

Thomas H. (2008) «Vulnérabilité, fragilité, précarité, résilience, etc. «, Recueil Alexandries, Collections Esquisses, janvier 2008, url de référence: http://www.reseau-terra.eu/article697.html

Tronto J. (1996) *Un monde vulnérable pour une politique du care*, la découverte, Paris.

TUCHSZIRER Carole (2005) «Les différentes approches de la précarité de l'emploi en Europe, au Japon et aux Etats-Unis» in Chronique internationale de l'IRES - n° 97 - novembre 2005.

Ulysse, P. J. (2009). « Les travailleurs pauvres : de la précarité à la pauvreté en emploi. Un état des lieux au Canada/Québec, aux États-Unis et en France ». In Lien social etPolitiques, (61), 81–95. https://doi.org/10.7202/038473.

van Oorschot W. & Math A. (1996) La question du non-recours aux prestations sociales, in *Recherches et Prévisions*, n°43, mars 1996.

Vandevenne E. & Vanroelen C. (2020): Overzichtsrapport EPRES-BE onderzoek: Wave 1. Interface Demography Working Paper No. 2020-02. Vakgroep SOCI, Vrije Universiteit Brussel. DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.11060085

Vandekerckhove, S., Horemans, J. and Kampelmann, S. (2018) 'Keert het tij voor werkende armen in België? Benaderingen van het IPSWICH-project [Turns the tide for working poor in Belgium? Approaches to the IPSWICH-project]', 2018, pp.25-27. https://www.belspo.be/belspo/brain-be/docum/media/53sci_Ipswich_nl.pdf

Vandekerckhove, S., Lenaerts, K., Horemans, J. et al. (2018) *In-work poverty and shifts in work, income, and the composition of households* (IPSWICH) : final report 2018 Brussels : Scientific Policy, 2018 (SP2795)
Page web : Kader en publicaties - Ipswich (kuleuven.be)

Van Hoolandt, Delphine (2018). *Le cumul d'emplois : description et analyse des causes. Etude du cas de la Belgique*. Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication, Université catholique de Louvain, 2018. Prom. : Van der Linden, Bruno. http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:14527

Van Lancker (2024) Armoede en de lage middenklasse in België en Vlaanderen: een actualisering Armoede en de lage middenklasse in België en Vlaanderen: een actualisering — ReSPOND (kuleuven.be) Research Institute for Social Policy, Social Work, Family and Population Dynamics (ReSPOND), Centrum voor Sociologisch Onderzoek, KU Leuven

Vanroelen, C., Padrosa Sayeras, E., Gevaert, J., Huegaerts, K., Vos, M., & Bosmans, K. (2024). Precarious employment and mental health in the Belgian service voucher system: the role of working conditions and perceived financial strain. *International Archives of Occupational and Environmental Healt*h. 97:435-450. DOI: https://doi.org/10.1007/s00420-024-02057-z

Veinstein Matthieu et Sirdey Isabelle (2016) « La formation qualifiante : une transition vers l'emploi pour les jeunes chercheurs d'emploi bruxellois peu scolarisés ? », *Brussels Studies* [En ligne], Collection générale, n° 96, mis en ligne le 29 février 2016, consulté le 22 novembre 2023. URL : http://journals.openedition.org/brussels/1324 ; DOI : https://doi.org/10.4000/brussels.1324

Vivès C. et Remillon D. (2024)« Précarité, sur-emploi ou discontinuité ? », in *Travail et Emploi*, 173-174-175 | 2024, 77-105.

VERMEYLEN, G, WILKENS, M., BILETTA, I., ANDREA, F. (2017) Exploring self-employment in the European Union (Eurofound, Commission européenne, Luxembourg, 2017).

Warin, P. (2014) Le non-recours : éléments de définition et de présentation des enjeux in Les Politiques Sociales : Accessibilité et non-recours aux services publics, n°3 & 4 – 2014 – 74ème année.

Xhardez Catherine (2023) « L'intégration des nouveaux arrivants à Bruxelles : un puzzle institutionnel et politique », Brussels Studies [En ligne], Collection générale, n° 105, mis en ligne le 24 octobre 2016, consulté le 28 novembre 2023. URL : http://journals.openedition.org/brussels/1429 ; DOI : https://doi.org/10.4000/brussels.1429

ZAMORA Y VARGAS D. (2018) De l'égalité à la pauvreté. Une socio-histoire de l'assistance en Belgique, 1895-2015, Éditions de l'Universite de Bruxelles, 2018.

Working papers, onderzoeksrapporten of activiteitenverslagen van overheidsinstanties, instellingen, NGO, regionale, nationale en internationale verenigingen

Akgüç M. and Zwysen W. (eds) (2025) *Moving under the radar: ongoing challenges for short-term intra-EU mobility*, ETUI.

Pénélope Hardy and Marco Rocca Chapter 2 Short-term labour mobility in the EU: a legal perspective
Anna Krasteva Chapter 5 Digital nomads: niche outliers or the new mainstream?
Ahrendt D. et al. - Eurofound (2024), Quality of life in the EU in 2024: Results from the Living and Working in the EU e-survey, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Barrez J. et Van Dam R. (2020) «Pauvreté et groupes vulnérables pendant la crise du coronavirus», REVUE BELGE DE SECURITE SOCIALE - 1-2020

Bérut T. , Troy L. Didier M. (DREES) 2025 La protection sociale en Europe en 2023 › Les Dossiers de la DREES n° 127 › janvier 2025

BNB (2019) Analyse des formes d'emploi atypiques en Belgique, in Revue Economique de la BNB, 2019
BNB (2019) M. Nautet, C. Piton, NBB Economic Review An analysis of non-standard forms of employment in Belgium by June 2019°

BIRD Banque internationale pour la reconstruction et le développement/Banque mondiale. (2023) TRAVAILLER SANS FRONTIÈRES, Promesses et périls du travail à la demande en ligne : https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/bccdb4a5-2b92-4dee-9215-1c63752dc921/content

Bruxelles Formation (2018) Précarité du public en formation professionnelle en région bruxelloise en 2015, Étude réalisée par le centre de recherche METICES de l'ULB et le Service Études et Statistiques de Bruxelles Formation. Étude sur base de données administratives., Bruxelles.

Bruxelles Formation (2021) *Ventilation géographique des stagiaires en formation* 2020, Secrétariat du Service Études et Statistiques de Bruxelles Formation : www.bruxellesformation.brussels

Bruxelles Formation (2022) *Les conditions de vie des stagiaires en formation pré-qualifiante : obstacles ou leviers ?,* Service Études et Statistiques de Bruxelles Formation. Le rapport d'étude complet ici : https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2021/03/Etude_Conditions-de-vie-des-stagiaires_obstacles-et-leviers_janvier-2021.pdf

Bureau fédéral du Plan (2024) The Gender Pension Gap as an indicator of gender inequality in old age in the EU: https://www.plan.be/uploaded/documents/202404250910460.REP_PensionGenderCapsEU_Report1_13000.pdf

BAPN asbl (2021) Le PIIS un outil de sanction plus qu'un outil d'accompagnement , https://bapn.be/storage/app/media/BPN%20001-20%20Rapport%20PIIS_v2.pdf

Cantillon, B., Marchal, S., Peeters, N., Penne, T. et Storms, B., (2020) COVIVAT Beleidsnota 2: Huishoudbudgetten en sociale minima in lockdown, Louvain/Anvers, 2020.

Castaigne, M (2022) Les pièges à l'emploi : quand travailler coûte. Analyse d'une remise à l'emploi pas toujours simple pour les bénéficiaires du revenu d'intégration» UVCW asbl, Fédération des CPAS, 2022.

CEPS (2021) *Digital labour platforms in the EU Mapping and business model*s FINAL REPORT Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.

CESE - European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2021) D*igital labour platforms in the EU. Mapping and business models*. Final report. pour la Direction Générale de l'emploi, affaires sociales et inclusion. CESE CEPS for the European Commission.

COMITE GENERAL DE GESTION DE L'INSATI (2022) Evaluation du droit passerelle classique Rapport 2022/01 Rendu d'initiative. Article 109 de la loi du 30 décembre 1992 portant des dispositions sociales et diverses. 17/03/2022. Bruxelles.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI (2018) Les immigrés nés en dehors de l'Union européenne sur le marché du travail en Belgique, Rapport 2018.

Conseil National du Travail (2017) Rapport n°107, Diagnostic des partenaires sociaux concernant la digitalisation et l'économie collaborative – Exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018, CCE 2017-2170 DEF CCR 10,.

DARES (2023) Le travail de plateforme : multiplicité des modèles, diversité des situations de travail et usages de la protection sociale in Les notes de la MAR, Juillet 2023. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-travail-de-plateforme-diversite-des-modeles-inegalites-des-situations-de-travail-et
DARES (2022)Rapport sur le non-recours assurance chômage https://www.lesechos.fr/economie-france/social/exclusif-le-non-recours-a-lassurance-chomage-enfin-mesure-1853459

Défenseur des droits (2018) «Multiplication des critères de discrimination. Enjeux, effets et perspectives», Actes du colloque.

Degryse, C. (2016). Impacts sociaux de la digitalisation de l'économie. Bruxelles : Etui asbl. Working paper, 2016.02.

DREES (2023) «Les hospitalisations potentiellement évitables touchent davantage les ouvriers et les agriculteurs» in *Études et Résultats* n° 1262, avril 2023.

DREES (2018) *Formes d'économie collaborative et protection sociale*, Dossiers de la DREES, Décembre 2018 /// N 31.

Etui (2024) Working Paper 2024-2025 "Wage inequality in Europe. The institutional and economic factors supporting workers" European trade union institute (auteur : Wouter Zwysen).

ETUI (2021) SOUS-TRAITANCE ET RESPONSABILITE SOCIALE (Cremers, J. et Houwerzijl M.,2021) p. 7 an Cremers et Mijke Houwerzijl Faculte de droit de Tilburg, Tilburg University et Confereration Syndicat European Trade Union ETUI

Eurofound (2020), Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Publications Office of the European Union,Luxembourg.

Eurofound (2023) Working conditions and sustainable work.Right to disconnect: Implementation and impact at company level

Eurofound (2023), Working time in 2021–2022, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Migration Network Illegal employment of third-country nationals: 2017-2022 situation analysis, https://emnbelgium.be/publication/illegal-employment-third-country-nationals-2017-2022-situation-analysis

EUROGIP (2024) Travail de plateforme : comprendre la nouvelle Directive européenne - EUROGIP-198/F - 11/2024

Fedasil, Bilan 2024 Accueil - Réinstallation - Retour volontaire.
https://www.fedasil.be/sites/default/files/Rapport%20annuel%202024.pdf

Fondationd es femmes (2021) L'IMPACT DU COVID-19 SUR L'EMPLOI DES FEMMES https://fondationdesfemmes.org/fdf-content/uploads/2021/06/rapport-fdf-2021_impact-du-covid-sur-lemploi-des-femmes.pdf

Fontenay, Sébastien & Tojerow, Ilan. (2020). Work Disability after Motherhood and How Paternity Leave Can Help. IZA Discussion Paper No. 13756

Geurts F., Favresse D. Quel diagnostic peut-on dresser de l'impact de la crise sanitaire de la Covid-19 sur les pratiques des services médico-sociaux de première ligne et de proximité à Bruxelles ? Centre Bruxellois de Promotion de la Santé, Bruxelles, 2021.

IBSA (2023) Focus n°57 : «La dynamique de l'emploi salarié en Région bruxelloise»»
https://ibsa.brussels/actualites/
sortie-du-focus-de-l-ibsa-ndeg57-la-dynamique-de-l-emploi-salarie-en-region-bruxelloise

IBSA (2024) Focus n°66 Moereau et Cuyvers «Plus de mouvements sur le marché
du travail salarié pour les Bruxellois ?»
https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/Focus-66_FRv5.pdf

IBSA. Focus n°68 ASTUDILLO FERNANDEZ A. & MINNE G. (2024) Le taux d'emploi a augmenté à Bruxelles :Quels sont les personnes et les emplois concernés ?

IBSA (2023) Panorama socio-économique 2022 https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/Perspectiv-PanoramaSocioEconomique-FR.pdf

IBSA (2023) Parcours scolaires Liens : Parcours scolaires | IBSA et https://ibsa.brussels/actualites/un-eleve-sur-6-est-un-redoublant-dans-l-enseignement-secondaire-technique-et-professionnel

IBSA (2023) Aperçu conjoncturel de la Région Bruxelles-Capitale https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/49-apercu-conjoncturel-Juillet_2023.pdf

IFDH Instittu Féderal des Droits Humains (2021) Rapport parallèle de l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des Droits Humains, le Service de Lutte contre la Pauvreté, la Précarité et l'Exclusion sociale, Myria l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes et le Conseil central de Surveillance Pénitentiaire
https://www.institutfederaldroitshumains.be/fr/publications/
rapport-parallele-sur-le-droit-du-travail-en-belgique-pour-le-comite-europeen-des-droits-sociaux

IGE (2024), Gender Equality Index 2024 – Sustaining momentum on a fragile path, Publications Office of the European Union
file:///C:/Users/00104082/Downloads/gender-equality-index-2024-sustaining-momentum-on-a-fragile-path.pdf

ILO International Labour Organisation (2023) International Classification of
Status in Employment (ICSE-18) Manual , August 2023. Manuel de classification.

INASTI (2019) Comité général de gestion, Indépendants en incapacité de travail et leur réinsertion socioprofessionnelle, Rendu à la demande du Ministre des Indépendants
Article 110, § 1 de la loi du 30 décembre 1992 portant des dispositions sociales et diverses.

INASTI, Commissions pour les Relations au Travail (2023) Rapport 2023/04
Loi sur la nature des relations de travail. Evaluation faite à la demande du ministre des Indépendants, David CLARINVAL https://www.inasti.be/sites/rsvz/files/2023-08/comite_general_de_gestion_rapport_202304.pdf

Insee Flachère M. & Lardellier R. (2022) Un travailleur sur dix reste pauvre malgré
les autres ressources de son ménage. Insee Occitanie, n° 116, Juin 2022. URL : https://occitanie.dreets.gouv.fr/sites/occitanie.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/lm_ina_116.pdf

Fana, M., Giangregorio, L., Villani, D.,(2022) The outsourcing wage penalty along the wage distribution by gender, JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology 2022/04, European Commission, Seville, 2022, JRC130452. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/employment/outsourcing-working-conditions-and-inequality_en

Flanagan, Jane Padin, Laura (2020) *Temp Workers Face Greater Risk and Insecurity in COVID-19 Crisis* (2020) Coronavirus, Featured Posts, From Guest Contributors, Workplace Health & Safety Apr 13, 2020 (https://onlabor.org/temp-workers-face-greater-risk-and-insecurity-in-covid-19-crisis/)

Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, IWEPS - (2018) Regards statistiques n°2.Le marché locatif sous la loupe. *Mesurer les loyers dans les communes belges et wallonnes.* ISBN : 2593-5542 (Guesquiere François)

Marchal Sarah, Vanderkelen Jonas, Cantillon Bea, Decancq Koen, Decoster André, Kuypers, Sarah , Marx Ive, Spinnewijn Johannes, Van Lancker, Wim Van Meensel Lena and Verbist Gerlinde (2021)The Distributional Impact of the COVID-19 Shock
on Household Incomes in Belgium, COVIVAT Working Paper 2

Mateusz Smoter and Wojciech Szymczak (2024) *NEETs in the digital age*, Grant agreement no. Deliverable: D3.4 Due date: 12.2024

Médecins sans frontières (2023) Migrations routes in Europe, Crisis Info – MSF EU Migration activities, May 2023

Myria Centre pour l'égalité des chances (2012) L'argent qui compte, Bruxelles, octobre 2012 «Rapport annuel Traite et trafic des êtres humains 2011. L'argent qui compte».

Myria (2015) Focus. La problématique des inscriptions et la radiation d'office
https://www.myria.be/fr/evolutions/focus-la-problematique-des-inscriptions-et-la-radiation-doffice

Myria (2018) Étranger en sa Commune. Myriadoc 7. https://www.myria.be/files/180903_MyriaDoc_7_Vreemdeling_in_zijn_gemeente_FR.pdf

Myria (2020) *La migration en chiffres et en droi*ts. Droit de vivre en famille. Les cahiers du rapport annuel. Myria Centre fédéral Migration.

Myria (2023) Accès aux services bancaires et inclusion financière des étrangers. Myriadoc 12. https://www.myria.be/fr/publications/myriadoc-12-acces-aux-services-bancaires-et-inclusion-financiere-des-etrangers

OECD (2019), *Risks that Matter: Main Findings from the 2018 OECD Risks that Matter Survey*, www .oecd .org/social/risks-that-matter .html.

Observatoire des inégalités (2018) Rapport sur la pauvreté en France, pp. 45-46.

Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad en Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid (2015). Vrouwen op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en Actiris: Brussel. Vrouwen op de arbeidsmarkt in het tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad (Dossier 2015/1) | Vivalis

Observatorium voor gezondheid en welzijn Brussel (2015) Vrouwen, bestaansonzekerheid en armoede in het Brussels Gewest, thematisch katern van het Brussels armoederapport 2014, Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie: Brussel. https://www.vivalis.brussels/nl/publicatie/2014-brussels-armoederapport-vrouwen-bestaansonzekerheid-en

Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad (2017) Inzichten in non take-up van de sociale rechten en in sociale onderbescherming in het Brussels Gewest, Thematisch katern van het Armoederapport van het Brussels Hoofdstedelijk
Gewest 2016, Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie: Brussel. Link : https://www.vivalis.brussels/sites/default/files/2023-12/5.16.1.%20thematisch_rapport_nl_2016.pdf

Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad. Iedereen even gezond in Brussel? Recente cijfers en kaarten over sociale ongelijkheden in gezondheid. Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, Brussel, 2019. https://www.vivalis.brussels/nl/publicatie/sociale-ongelijkheden-gezondheid-brussel

Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad (2020). 'Overmatige schuldenlast in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, gevolg en verzwarende factor van armoedesituaties: presentatie en analyse van de gegevens van vier schuldbemiddelingsdiensten en van de Centrale voor kredieten aan particulieren'. Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, Brussel.https://www.vivalis.brussels/nl/publication/overmatige-schuldenlast-in-het-tweetalig-gebied-brussel

Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad (2020). Welzijnsbarometer 2020. Brussel: Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie. 2020 - Welzijnsbarometer | Vivalis

Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad (2024). Welzijnsbarometer 2023. Brussel: Vivalis.Brussels
https://www.vivalis.brussels/nl/nieuws/welzijnsbarometer-2023

Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad (2024). Gezondheidsindicatoren van het Brussels Gewest 2024. Brussel: Vivalis.Brussels https://www.vivalis.brussels/sites/default/files/2024-11/OBS%200327%20Observatorium%20voor%20Gezondheid%20en%20Welzijn%20-%20TdBS_NL_FINAL_0.pdf

Observatoire des politiques culturelles, (2025) «Travailleurs et travailleuses des arts plastiques, visuels, numériques, de l'espace, des arts appliqués, du design et de la mode et de l'architecture en Fédération Wallonie-Bruxelles» Paindavoine I. in Etudes n°15, Janvier 2025 https://opc.cfwb.be/fileadmin/sites/opc/uploads/documents/Publications_OPC/Etudes/Etudes_N__15.pdf

Ofce (2024) Policy brief 124, De la crise Covid au choc inflationnliste. Une analyse macro/micro du pouvoir d'achat en France, 15 février 2024 (Auteurs : Ombeline Jullien de Pommerol, Pierre Madec, Mathieu Plane, Raul Sampognaro).

OIT Organisation Internationale du Travail (2013) *Mesurer l'informalité : manuel statistique sur le secteur informel et l'emploi informel* / Bureau international du Travail. - Genève: BIT, 2013.

OIT (2016) L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives. Vue d'ensemble. Bureau international du Travail – Genève: BIT, 2016

OIT (2019) Les règles du jeu: une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du Travail Genève, Bureau international du Travail, 2019

OIT, BIT Bureau International du Travail Département de statistique (2018) Résolution de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail concernant les statistiques sur les relations de travail Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail, 20e OIT Conférence internationale des statisticiens du travail Genève, 10-19 octobre 2018. CIST/20/2018/Résolution I https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648695.pdf

OIT (2018) Statistiques sur les relations de travail
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_644602.pdf

OIT (2023) Guide et Résolution 2023 pour des statistiques sur le travail informel.

OIT (2020) NUMÉRO SPÉCIAL Les perspectives transnationales du droit international du travail Volume 159, Issue 4, Pages: i-iii, 505-688 December 2020 Issue Edited by: Adelle BLACKETT https://onlinelibrary.wiley.com/toc/15649121/2020/159/4

OIT (2023) Emploi et questions sociales dans le monde Tendances 2023.

OIT (2016) Quatrième question à l'ordre du jour: Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales Rapports de la Commission sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: Résolution et conclusions soumises pour adoption par la Conférence, Rapports de la Commission sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: Résolution et conclusions soumises pour adoption par la Conférence.

ILO (2023*) World Employment and Social Outlook 2023: The value of essential work*. Geneva: International Labour Office, 2023.

Onem Votquenne S. (2023) 20 ans d'AGR https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/c9f2527cd1b985bdb4dab60e712c00ed11bfbfa3/etude_agr_fr.pdf

RVA (2022), "10 jaar versterkte degressiviteit van de werkloosheidsuitkering. Evaluatie van de impact op de transities naar werk
en op de sociale uitgaven in de periode 2010-2020", RVA-studie uitgegeven door de RVA.

RVA (2024) Indicatoren van de arbeidsmarkt en evolutie van de uitkeringen, RVA https://www.rva.be/over-de-rva/jaarverslagen/jaarverslag-rva-2024

RVA (2024) Spotligh "De impact van flexibele arbeidscontracten op het openen van het recht op een werkloosheidsuitkering, publicatie uitgegeven door de RVA"
https://www.rva.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/5a8f5c7fb1c85e620901b1efe4b9c8dc9d9d4b6e/2024_07_04_spotlight_toelaatbaarheid_flexi_nl.pdf

Onem, Direction Statistiques, Budget et Etudes (2019) Activités complémentaires pendant le chômage. Un pas vers une occupation à temps plein ? Onem.be (publié en juin 2019 sur https://www.onem.be/fr/documentation/publications/etudes)

RVA (2020) Bijkomende activiteiten Gedurende de werkloosheid, Een stap richting voltijdse tewerkstelling?, RVA
https://www.rva.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/b9966fdeb1988c6f736e861143494d7e8034b92e/20201201-studie-bijkomende-activiteiten-nl.pdf , https://www.rva.be/documentatie/statistische-publicaties/studies

OXFAM (2022) Les inégalités tuent. Oxfam Internatinal, janvier 2022. Publié par Oxfam GB pour Oxfam International sous l'ISBN 978-1-78748-852-6 en janvier 2022. DOI : 10.21201/2022.846.

View.brussels (2020) Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale

View.brussels (2023) Le recrutement des Bruxellois: accès au marché du travail et transitions à plus long terme. Une analyse basée sur un échantillon de données longitudinales (1996-2019). Actiris. Février 2023.

View (2023) Baromètre de la qualité de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale, View, Actiris, Mars 2023.

View (2024) Mobilité interrégionale de la main d'oeuvre bruxelloise vers la flandre. Analyse conjointe du marché du travail Actiris-VDAB

Mette C., De Riccardis N., Gonzalez L., Coutrot T., 2013, « Emploi, conditions de travail et santé des 30-50 ans : des trajectoires contrastées entre 2006 et 2010 », France portait social, Insee.

Myria 2024 https://www.myria.be/files/2024_MYRIA_Rapport_annuel_Traite_et_trafic_des_%C3%AAtres_humains.pdf

Myria 2024 | Cahier du rapport annuel - La migration en chiffres et en droits - Migration économique, libre circulation et étudiants
https://www.myria.be/files/2024_MYRIA_Migration_%C3%A9conomique_libre_circulation_et_%C3%A9tudiants.pdf

OCDE (2021), *COVID-19 and Well-being: Life in the Pandemic*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/1e1ecb53-en

OECD (2023), *On Shaky Ground? Income Instability and Economic Insecurity in Europe*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9bffeba6-en.
https://www.oecd.org/en/publications/on-shaky-ground-income-instability-and-economic-insecurity-in-europe_9bffeba6-en.html

OIT (2013 Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre
https://www.ilo.org/fr/resource/resolution-concernant-les-statistiques-du-travail-de-lemploi-et-de-la-sous

OIT (2018) Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail
https://www.ilo.org/fr/resource/conference-paper/
resolution-concernant-les-statistiques-sur-les-relations-de-travail

OIT (2024) Rapport mondial sur les salaires 2022-23: l'impact de l'inflation et du COVID-19 sur les salaires et le pouvoir d'achat. Chapitre 3. Evolution des salaires dans le contexte de la crisée liée au COVID-19 et hausse de l'inflation des prix. (Global Wage Report 2022–23. The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power : Global Wage Report 2022–23. The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power)

Pollet I., Guisset A. & Dessers E. (2021) TRAVAIL À TEMPS PARTIEL INVOLONTAIRE PARMI LES TRAVAILLEUSES DES SECTEURS DE LA VENTE, DU NETTOYAGE ET DES MAISONS DE REPOS ET DE SOINS : ÉTUDE QUALITATIVE
Phase 2 : implémentation. https://conseildelegalite.be/media/343/download?inline

PICUM Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants "Undocumented migrant workers "Guidelines for developing an effective complaints mechanoisùm in casts of labour exploitation or abuse : https://picum.org/wp-content/uploads/2017/11/WorkerComplaintMechanismLeaflet_EN.pdf

VUB-ULB (2019) Impact des nouvelles formes de travail sur le bien-être, 2019 , commanditée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. https://emploi.belgique.be/fr/propos-du-spf/services-offerts/projets-de-recherche/2019-etude-de-limpact-des-nouvelles-formes-de

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (2022) Etat des lieux de la mobilité professionnelles en Belgique, https://emploi.belgique.be/fr/publications/
etat-des-lieux-de-la-mobilite-professionnelle-en-belgique

SPP IS - Intégration sociale (2021) Focus Numéro 28. «Trois types de prestations sociales non contributives : le revenu d'intégration sociale, l'allocation aux personnes vivant le handicap et la garantie de remplacement de revenus aux personnes âgées», Bruxelles, Octobre 2021.

SPP Intégration sociale (2023) Annuaire thématique fédéral Travail et pauvreté
https://www.mi-is.be/fr/etudes-publications-statistiques/livre-thematique-pauvrete-et-travail

WHO , OMS (2025) Scientific Advisory Group on the Origins of Novel Pathogens (SAGO) Independent assessment of the origins of SARS-CoV-2, 27/06/2025, COVID-19: Scientific briefs
https://www.who.int/news/
item/27-06-2025-who-scientific-advisory-group-issues-report-on-origins-of-covid-19

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Unia (2023) Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine 2022

Statbel 2022) Hausse du nombre d'indépendants https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/
hausse-du-nombre-dindependants
https://emploi.belgique.be/fr/publications/monitoring-socioeconomique-2022-marche-du-travail-et-origine

Unia & Myria Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (2022) 83ème Session, 8ème Rapport Périodique de la Belgique - 2022

Adviezen

Qualification de la relation de travail en cas de travail de plateforme» Avis 2022/01 Rendu à la demande du Ministre des Indépendants Article 110, §1 de la loi du 30 décembre 1992 portant des dispositions sociales, le 26/01/2022. Lien : https://www.inasti.be/sites/rsvz.be/files/publication/comite_general_de_gestion_avis_202201.pdf

Actiris (2020) État des lieux le marché de l'emploi en région de Bruxelles-capitale, view.brussels https://www.actiris.brussels/media/xdipq2xz/2020_11_view_brussels_etat-des-lieux-h-DED64421.pdf

Organisation des Nations Unies (2023) Les travailleurs pauvres : une approche des salaires fondée sur les droits humains, Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté, Olivier De Schutter, conformément à la résolution 44/13 du Conseil des droits de l'homme. Assemblée générale des Nations Unies rapport pauvreté et droits humains , Soixante-dix-huitième session, A/78/175, 13 juillet 2023, 23-13757 (F). Lien : https://www.ohchr.org/fr/documents/thematic-reports/a78175-report-special-rapporteur-extreme-poverty-and-human-rights

Organisation des Nations Unies (2024) Éliminer la pauvreté en regardant au-delà de la croissance - Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté, Olivier De Schutter, A/HRC/56/61 : https://www.ohchr.org/fr/documents/thematic-reports/ahrc5661-eradicating-poverty-beyond-growth-report-special-rapporteur

Websites voor statistieken en rapporten

BeGov
Conseil National du Travail CNT - NAR Nationale Arbeidsraad
ETUI
INASTI - RSVZ
MinFin SPF Finances Federal Overheidsdienst FINANCIEN
Onem - RVA
ONSS - RSZ
OCDE - OECD
Statbel : Enquête sur les Forces de Travail / Enquête naar de arbeidskrachten EAK en SILC
SPF FOD Economie
SPF Emploi, travail et concertation sociale - FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
SPF Sécurité sociale Federale Overheidsdienst Social Zekerheid

Verslagen van het Brussels Parlement

Commission européenne

Conferenties

Metices ULB (2019) Black Working Day, La face cachée des commandes en ligne, Colloque international.

On line

Eurofound https://www.eurofound.europa.eu/fr/topics/platform-work

GIRES J. (2023) Le travail c'est la santé ? (pas pour tout le monde). Écarts de mortalité entre professions en Belgique in Observatoire belge des inégalités, https://inegalites.be/Le-travail-c-est-la-sante-pas-pour

GIRES, J. (2023) Covid-19 : les métiers essentiels surexposés, mais peu valorisés in Observatoire belge des inégalités,
https://inegalites.be/Covid-19-les-metiers-essentiels

Lépine, M (2023) L'hécatombe invisible, https://matthieulepine.wordpress.com/category/accidents-du-travail/

Médor 2023 Accidents du travail : une fatalité ?
https://medor.coop/nos-series/accident-du-travail-un-fatalite/presentation/

OIT "Making the invisible visible" Diez de Medina 20th International Conference of Labour Statisticians, International Labour Organization. (2018) Source anglais et français :
https://www.ilo.org/resource/article/%E2%80%9Cmaking-invisible-visible%E2%80%9D
https://www.ilo.org/fr/resource/article/%C2%ABrendre-visible-l%E2%80%99invisible%C2%BB

Stabel (2021) «Plus de 4,5 millions de Belges sont dans l'incapacité d'épargner» https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/plus-de-45-millions-de-belges-sont-dans-lincapacite-depargner

Travail précaire - Precarious work Interface Demography Research Group : http://precariouswork.be/fr/home-fr/
The project Working, Yet Poor (WorkYP) is focused on the increasing social trend of working people at risk or below the poverty line.https://workingyetpoor.eu/

WeLar : https://projectwelar.eu/newsletter/
https://hiva.kuleuven.be/nl/onderzoek/project-in-de-kijker/welar

Working Poor Yet : https://workingyetpoor.eu/2023/09/20/new-book-working-yet-poor-challenges-to-eu-social-citizenship/

Videopodcast

Agence Alter, Ecole de transformation sociale (le Forum Bruxelles contre les inégalités, CBCS, IESSID) et Bruxelles nous appartient (2022) Le monde parallèle de l'économie infiormelle (Série - Épisode 1 - « Le Monde Parallèle De L'économie Informelle « dans Série - Podcasts - « L'École de Transformation Sociale : l'imagination au pouvoir» (soundcloud.com))

Débat «Pas de loi Uber en Europe! « avec Anne Dufresne, Cédric Leterme et Sarah de Heusch
https://www.youtube.com/watch?v=A0Bxf7yOY2U

Les Couilles sur la table #81 par Victoire Tuaillon «Au travail les feignasses !» (1/2) et (2/2)
https://www.binge.audio/podcast/les-couilles-sur-la-table/au-travail-les-feignasses-1-2

OIT (2024) Conférence internationale du Travail, 113° session, 2025 , Réaliser le travail décent.
dans l'économie des plateformes, ILC.113/V(1) (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_910136.pdf)

Université de Lille (2014) Synthèse des communications des 5 premiers ateliers / XIVe Journées Internationales de Sociologie du Travail Synthèse des communications des 5 premiers ateliers / XIVe Journées Internationales de Sociologie du Travail - WebTV Université de Lille (univ-lille.fr)

Supiot A. (2013) Grandeur et misère de l'Etat social, Cours ? Collège de France. (https://www.youtube.com/watch?v=3e98W6l3LuA)

Andere media en pagina's

Power point de Monchatre Sylvie (2022) «Le travail salarié et ses sociologies» Support power point IES 16 mai 2022

In nosfuturs.net , voir : # travailquivient : https://www.facebook.com/hashtag/letravailquivient
Réseaux sociaux

SPF Justice, NOTAIRE.BE, GRAYDON, FEB (2019) Réforme du droit des entreprises et des sociétés. Qu'est-ce que cela change pour moi ? Février 2019 (https://justice.belgium.be/sites/default/files/brochure_reforme_du_droit_des_entreprises_et_des_societes_fr.pdf)

Webinar

Covid 19 le Monde de demain: https://www.facebook.com/ladds.asbl/videos/covid-19-le-monde-de-demain-r%C3%A9volution-ou-r%C3%A9gression-sociale-/508808643377216/
3 Vidéos

Facebookgroepen

«Les oubliés de la capac»
«Travailler à Bruxelles»
par secteurs (horeca, sécurité, ….)

Documentairefilms

Bruneau, Sophie (2017) Rêver sous le capitalisme (https://www.alteregofilms.be/films/9-films/199-rever-sous-le-capitalisme) Alter ego films.

Duret Jean-Pierre et Santana Andrea (2014) Se battre (http://www.film-documentaire.fr/4DACTION/w_fiche_film/39520_1)

Bories, Claudine et Chagnard Patrice (2015) Les règles du jeu (https://www.dailymotion.com/video/x2a3fve) hapiness distribution.

Loach, Ken (2019) Sorry, we've missed you.

Les nouveaux pauvres : quand travailler ne suffit plus | ARTE
https://www.youtube.com/watch?v=NEdr5gc4UNU&lc=UgwwJL3ZgskRPmMti2Z4AaABAg.9Xt3mh8hdKd9Xuo53xid1v

Les travailleurs du clic, Doc Prime, LN24.
https://www.youtube.com/watch?v=nD45b4FXjnY

Shift, Centre vidéo Bruxelles, https://cvb.be/fr/films/shift

Strip-Tease : ONEM ou on n'aime pas - Le chômage chez les Belges - RTBF Archives
https://www.youtube.com/watch?v=7Ekf8u3dWtE

Les oubliés de l'IA, France-Télévision
https://www.youtube.com/watch?v=NaNIaNhULUE

Werken en toch in bestaansonzekerheid of armoede leven in Brussel 2025

https://www.vivalis.brussels/nl/publicatie/2025-brussels-armoederapport-sociale-ongelijkheden-gezondheid

vivalis .brussels
Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad